

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT DI KOTA MEDAN**

TESIS

OLEH

SARAH HOTMAULI

NPM : 211804030



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/11/23

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT DI KOTA MEDAN**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana
Universitas Medan Area



OLEH

**SARAH HOTMAULI
NPM. 211804030**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Kota Medan**

**Nama : Sarah Hotmauli
NPM : 211804030**

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sjahril Effendi P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H

Dr. Patisina, ST., M.Eng

Ketua Program Studi

Direktur

Magister Psikologi



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

Telah Diuji Pada Tanggal 18 Agustus 2023

Nama : Sarah Hotmauli

NPM : 211804030

Panitia Penguji Tesis :
Ketua : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., M.A., Psikolog
Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, M.A., Ph.D
Pembimbing I : Dr. Sjahril Effendi P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H
Pembimbing II : Dr. Patisina, ST., M.Eng
Penguji Tamu : Dr. Siti Aisyah, M.Psi., Psikolog

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 18 Agustus 2023



Sarah Hotmauli
Sarah Hotmauli
211804030

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sarah Hotmauli
NPM : 211804030
Program Studi : Magister
PsikologiFakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

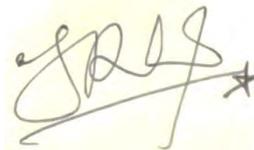
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-ExclusiveRoyalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT DI
KOTA MEDAN**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan Tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan
Pada Tanggal: 14 September 2023
Yang Menyatakan,



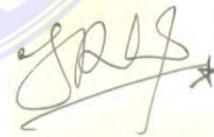
Sarah Hotmauli

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Peneliti ucapkan bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kemudahan sehingga peneliti mampu menyelesaikan Tesis yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT DI KOTA MEDAN”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu, maupun pustaka yang ditinjau, peneliti menyadari bahwa Tesis dibuat sesuai dengan kemampuan. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif agar Tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi peneliti untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Medan, 18 Agustus 2023



Sarah Hotmauli
211804030

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti sanjungkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di kota Medan".

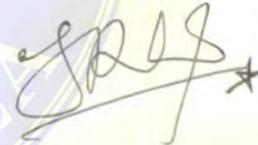
Dalam penyusunan Tesis ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng., M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani.MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog.
4. Komisi Pembimbing, Bapak Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, M.H., dan Bapak Dr. Patisina, ST., M.Eng., terima kasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan tesis ini.
5. Ibu Dr. Siti Aisyah, M.Psi selaku sekretaris yang memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Orang tua peneliti, ibu Dr. Chainar Elli Ria S.H., S.E., M.M yang selalu memberikan dukungan moril maupun material dan doa, serta Manuela Syalomikha yang menjadi semangat peneliti untuk memberikan yang terbaik bagi keluarga.

7. Sahabat yang selalu menemani kapanpun peneliti membutuhkan disaat sedih, kurang motivasi dalam mengerjakan Tesis maupun saat peneliti senang Rudi Purnomo dan Hafiz Ahmad Khan, dan Rahmat Gunawan.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area angkatan 2021.
9. Seluruh staff atau pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
10. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan Rumah Sakit Di kota Medan yang telah berpartisipasi dalam mengisi angket penelitian.
11. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

Peneliti berharap tesis ini bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Tuhan membalaskan segala kebaikan dan bantuan yang telah peneliti terima. Amin.

Medan, 18 Agustus 2023



Sarah Hotmauli
211804030

ABSTRAK

Hotmauli, Sarah. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di kota Medan. Magister Psikologi. Universitas Medan Area. 2023.

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan. (2) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan. (3) Untuk menguji pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 100 karyawan dan sampel berjumlah 100 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total *sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian yaitu KPI (*Key Performance Indicator*) Rumah Sakit Di kota Medan. Berdasarkan analisis data yang diperoleh mendapat hasil: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel dengan $p = 0,000 < 0,025$, yaitu sebesar $5,935 > 1,984$ dengan sig $0,000 < 0,025$, (2) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dilihat dari nilai (t hitung) sebesar $10,676$, dengan t tabel $1,984$. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $0,000 < 0,025$. Kemudian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dilihat dari nilai koefisien (R^2) = $0,787$ dengan $p = 0,000 < 0,050$. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F dimana nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $178,858 > 3,090$ dengan signifikansi $0,000 < 0,050$

Kata Kunci : *Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja*

ABSTRACT

Hotmauli, Sarah. *Influence of Work Culture and Work Discipline on Employee Performance at Hospital In Medan City. Master of Psychology, University of Medan Area. 2023.*

This research aims: (1) To examine the influence of work culture on employee performance at hospitals in the city of Medan. (2) To examine the effect of work discipline on employee performance at hospitals in the city of Medan. (3) To examine the influence of work culture and work discipline on employee performance at hospitals in the city of Medan. Data analysis in this research uses multiple regression analysis. This study uses a quantitative approach. The population in this study was 100 employees and the sample was 100 employees. The sampling technique in this research used a total sampling technique. The measuring tool used in the research is the KPI (Key Performance Indicator) for hospitals in the city of Medan. Based on the analysis of the data obtained, the following results were obtained: (1) The results of the research show that there is a significant influence between work culture and performance as seen from the calculated t value $> t$ table with $p = 0.000 < 0.025$, namely $5.935 > 1.984$ with sig $0.000 < 0.025$, (2) there is a significant influence of work discipline on performance as seen from the value (calculated t) of 10.676 , with a t table of 1.984 . So it can be said that the calculated t value $> t$ table and the significance is $0.000 < 0.025$. Then, simultaneously there is a significant influence between work culture and work discipline on performance as seen from the coefficient value (R^2) = 0.787 with $p = 0.000 < 0.050$. These results are strengthened by the results of the F test where the calculated F value $> F$ table is $178.858 > 3.090$ with a significance of $0.000 < 0.050$

Keywords: Work Culture, Work Discipline, Performance

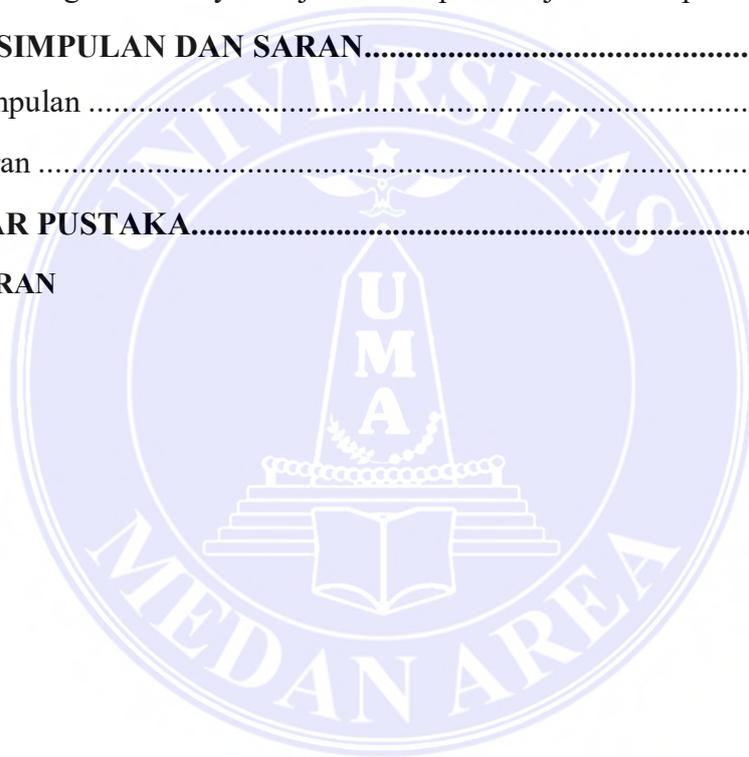
DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	13
1.3 Batasan Masalah	14
1.4 Rumusan Masalah.....	15
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian	16
1.6.1 Manfaat Teoritis	16
1.6.2 Manfaat Praktis.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 Pengertian Kinerja	17
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja	18
2.1.3 Manfaat Kinerja.....	19
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.1.5 Aspek-Aspek Kinerja.....	27
2.1.6 Indikator-Indikator Kinerja.....	31
2.2 Pengertian Budaya Kerja.....	33

2.3 Fungsi Budaya Kerja	36
2.3.1 Manfaat Budaya Kerja	37
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja.....	38
2.3.3 Indikator-Indikator Budaya Kerja	41
2.3.4 Aspek-Aspek Budaya Kerja.....	42
2.4 Pengertian Disiplin Kerja.....	45
2.4.1 Tujuan Disiplin Kerja	47
2.4.2 Manfaat Disiplin Kerja	48
2.4.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	49
2.4.4 Pendekatan Disiplin Kerja	54
2.4.5 Macam-Macam Disiplin Kerja	56
2.4.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	59
2.4.7 Aspek-Aspek Disiplin Kerja	62
2.5 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
2.7 Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....	68
2.8 Kerangka Konseptual	70
2.9 Hipotesis	71
BAB III METODE PENELITIAN	72
3.1 Jenis Penelitian	72
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	72
3.3 Definisi Operasional	73
3.3.1 Kinerja	73
3.3.2 Budaya Kerja.....	73
3.3.3 Disiplin Kerja	74
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	74
3.5 Metode Pengumpulan Data	75
3.6 Uji Coba Alat Ukur.....	77
3.6.1 Uji Validitas	77
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	78
3.6.3 Uji Daya Beda Aitem.....	78

3.7	Prosedur Pelaksanaan Penelitian	79
3.7.1	Tahap Persiapan Penelitian	79
3.7.2	Tahap Pelaksanaan Penelitian	79
3.7.3	Tahap Pengelolaan Data Penelitian	79
3.8	Metode Analisis Data.....	80
BAB IV.	84
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.	84
4.1	Orientasi Kancan Penelitian	84
4.1.1	Sejarah Rumah Sakit Di kota Medan.....	84
4.1.2	Visi Misi Moto Rumah Sakit Di kota Medan	90
4.1.3	Struktur Organisasi Rumah Sakit Di kota Medan	93
4.2	Persiapan Penelitian	93
4.2.1	Persiapan Administrasi	93
4.2.2	Persiapan Alat Ukur.....	94
4.3	Uji Coba Alat Ukur.....	96
4.3.1	Hasil Uji Coba Penilaian Kinerja	97
4.3.2	Hasil Uji Coba Penilaian Budaya Kerja.....	97
4.3.3	Hasil Uji Coba Penilaian Disiplin Kerja	98
4.4	Pelaksanaan Penelitian.....	98
4.5	Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	99
4.6	Uji Asumsi.....	99
4.6.1	Uji Normalitas	99
4.6.2	Uji Linearitas.....	100
4.6.3	Uji Multikolinearitas.....	101
4.6.4	Uji Heteroskedestisitas	102
4.7	Hasil Analisis Regresi Berganda	103
4.8	Uji Hipotesis.....	104
4.8.1	Uji t (Uji Parsial)	104
4.8.2	Uji F (Uji Simultan).....	105

4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	106
4.9 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	107
4.9.1 Mean Hipotetik.....	107
4.9.2 Mean Empirik.....	107
4.9.3 Kriteria	107
4.10 Pembahasan	111
4.10.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Kinerja	111
4.10.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	113
4.10.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	115
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	119
5.1 Simpulan	119
5.2 Saran	121
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	100
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	101
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas.....	102
Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedestisitas	102
Tabel 4.5 Analisis Regresi Berganda.....	103
Tabel 4.6 Anova Regresi.....	106
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Koefisien Determinasi	106
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	109



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	70
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Yayasan Rumah Sakit Di kota Medan	93
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel Budaya Kerja	109
Gambar 4.3 Kurva Normal Variabel Disiplin Kerja	110
Gambar 4.4 Kurva Normal Variabel Kinerja Kerja	110



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian Sebelum Uji Coba.....	130
Lampiran 2. Data Penelitian Sesudah Uji Coba	137
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum Uji Coba	153
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Sesudah Uji Coba	157
Lampiran 5. Uji Normalitas.....	160
Lampiran 6. Uji Linieritas	160
Lampiran 7. Uji Multikolinearitas	162
Lampiran 8 Uji Heteroskedestisitas	163
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda	163
Lampiran 10. Penilaian Kinerja Karyawan RS Di kota Medan Tahun 2022	166
Lampiran 11. Penilaian Kinerja Karyawan RS Di kota Medan Tahun 2023	169
Lampiran 12. Surat Penelitian	173
Lampiran 13. Dokumentasi Foto	176
Lampiran 14. Data Kinerja Karyawan	179
Lampiran 15. Data Absensi Karyawan	182

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan Rumah Sakit, oleh karena itu Rumah Sakit harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Rumah Sakit harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap Rumah Sakit demi kesinambungan serta eksistensi Rumah Sakit dimasa yang akan datang.

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi Rumah Sakit. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja Rumah Sakit. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensipotensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan Rumah Sakit, kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi

tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau Rumah Sakit pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam Rumah Sakit (Arfah dan Anshory, 2005).

Keberhasilan sebuah Rumah Sakit sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari Rumah Sakit. Kinerja dari Rumah Sakit digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh Rumah Sakit tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Rumah Sakit umum Di kota Medan merupakan unit pelayanan kesehatan yang terdepan dan terdekat dengan masyarakat serta mempunyai tanggung jawab yang sangat besar atas kesehatan masyarakat yang ada di sekitarnya. Rumah Sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu yang dapat memenuhi kebutuhan pelayanan sesuai dengan standar Dinas Perizinan terpadu kota Medan. Secara tidak langsung mempengaruhi derajat kesehatan masyarakat dipengaruhi dengan kualitas pelayanan prima yang diberikan oleh Rumah Sakit. Rumah Sakit Umum (RSU) Di kota Medan merupakan rumah sakit tipe C yang memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas. Rumah Sakit ini memberikan pelayanan paling sedikit 4 (empat) medik spesialis dasar dan 4 (empat) spesialis penunjang medik. Jumlah total karyawan non medis berjumlah 100 orang.

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang sangat penting bagi masyarakat. Kinerja Rumah Sakit sangat penting untuk memastikan bahwa

pasien mendapatkan perawatan yang tepat sesuai dengan kebutuhannya. Kinerja Rumah Sakit juga sangat penting untuk memastikan bahwa Rumah Sakit dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan efisien, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Setiap Rumah Sakit akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku yang selaras dengan kebijakan Rumah Sakit akan mampu menciptakan disiplin kerja bagi karyawan sehingga disiplin kerja itu dapat menjadi pemicu kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan Rumah Sakit.

Dalam sebuah rumah sakit, terdapat berbagai bidang atau divisi. Salah satu divisi terpenting di dalam rumah sakit selain medis adalah tenaga non medis. Oleh sebab itu manajemen Rumah Sakit harus memperhatikan divisi pelayanan non medis. Tinggi rendahnya kinerja petugas pelayanan non medis akan mempengaruhi kinerja Rumah Sakit.

Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak Rumah Sakit dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Pengertian lain dari Gomes (1995) menyatakan kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode tertentu. Selain itu kinerja juga dapat diartikan

sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Berdasarkan hasil observasi dan informasi yang diperoleh bahwa kinerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Umum (RSU) Di kota Medan menunjukkan beberapa karyawan memiliki kinerja yang rendah. Hal ini terlihat dari terdapatnya beberapa karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan. Disamping itu, terdapat beberapa karyawan yang sering mendapat teguran dari atasan sebagai akibat tingginya *human error* di dalam menjalankan pekerjaannya. Fenomena penting lainnya yang terlihat dari kinerja para karyawan bidang pelayanan non medis adalah dalam hal ketidakhadiran yang masih sering terjadi, kurang bersedia bekerja sama dengan karyawan lainnya, kurang harmonisnya hubungan dengan sesama karyawan, kurang patuh pada peraturan yang telah ditetapkan Rumah Sakit. Selain itu masih ditemukan beberapa orang karyawan yang kurang memahami pekerjaan, artinya pengetahuan tentang pekerjaan belum dimiliki secara optimal. Evaluasi kinerja karyawan dilakukan setiap pertiga bulan dalam evaluasi kinerja karyawan setelah penilaian ada pembagian insentif dan *reward* apabila ada karyawan yang kena surat peringatan (SP) tidak dapat sampai dua kali penilaian. Sedangkan kelalaian yang menyebabkan resiko kerugian yang besar sampai melebihi gaji karyawan bisa dikenakan sanksi langsung surat peringatan (SP) tiga (tiga) apabila kelalaian tanpa kerugian biasanya mendapatkan sanksi teguran lisan, surat teguran, surat peringatan satu, dua, tiga dan pemberhentian kerja.

Dokumentasi hasil penilaian kinerja RSU Di kota Medan berdasarkan standar pengukuran jasa pelayanan kesehatan nasional sebagaimana diatur dalam

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SK/III/2002 tentang pedoman penyusunan standar pelayanan minimal (SPM) Rumah Sakit juga menunjukkan masih terdapat beberapa kondisi kinerja yang kurang baik terdapat beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan Rumah Sakit seperti tidak teliti saat mengambil obat dan tidak mengecek ulang resep dokter serta tidak melakukan tugas yang diberikan atasan, dengan beberapa kondisi kinerja karyawan yang masih kurang baik pada saat pelaksanaan bekerja menjadi terhambat pekerjaan dan tidak efektif dalam memberikan pelayanan sehingga pasien pun merasa tidak puas dengan pelayanan yang ada di rumah sakit dan menimbulkan perdebatan antara pasien dan karyawan karena pelayanan yang diberikan tidak memuaskan.

Berikut hasil salah satu wawancara pada tanggal 17 April 2023 yang dilakukan peneliti terhadap HRD (*Human Resource Development*) Rumah Sakit Di kota Medan yang menyatakan bahwasannya masalah yang terjadi di Rumah Sakit ini biasanya terkait kinerja pada karyawan yang ada di Rumah Sakit ini. Dalam wawancara diatas, disimpulkan bahwasannya sebenarnya pimpinan mengetahui akan kinerja karyawan secara nyatanya seperti apa, tetapi banyak pimpinan yang cenderung tidak bisa memberikan penilaian yang objektif dalam bentuk data. Hal tersebut yang menjadi sulit untuk Rumah Sakit memperbaiki kualitas kinerja karyawannya menjadi lebih baik, hanya karena takut akan hak-hak karyawan seperti naik golongan atau masa kerja di perpendek, dan alasan yang lain makanya rata-rata pimpinan dari tiap divisi memberikan penilaian kinerja yang baik yang penilaian tersebut cenderung tidak bersifat objektif nyatanya.

Selanjutnya dalam kegiatan Rumah Sakit, tidak terlepas dari budaya Kerja yang diciptakan Rumah Sakit itu sendiri. Budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena budaya kerja merupakan sistem nilai Rumah Sakit yang dianut oleh karyawan Rumah Sakit yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para karyawan Rumah Sakit. Banyak cara yang dapat ditempuh Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Banyak cara yang dapat ditempuh Rumah Sakit dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Diantara beberapa faktor tersebut adalah budaya kerja.

Menurut Kashmir (2018) Budaya kerja merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu Rumah Sakit. Kebiasaan-kebiasaan atau norma- norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Rumah Sakit. Kepatuhan anggota Rumah Sakit untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja Rumah Sakit. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Budaya kerja ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari Rumah Sakit di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Setiap Rumah Sakit memiliki budaya kerja yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti bahwa budaya kerja yang tumbuh dan

terpelihara dengan baik akan mampu memacu rumah sakit kearah perkembangan yang lebih baik (Muis et al., 2018).

Budaya kerja (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu Rumah Sakit sehingga anggota Rumah Sakit merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota Rumah Sakit tersebut merasa berbeda dengan Rumah Sakit lain (Waridin dan Masrukhin dalam Kusumawati, 2008). Selanjutnya Robbins (1996) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh Rumah Sakit dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan Rumah sakit. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu Rumah Sakit kearah perkembangan yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Sinaga (2008), Chasanah (2008), dan Sudarmadi (2007) membuktikan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja juga menuntun kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya didalam Rumah Sakit. Salah satunya dengan paham akan visi dan misi di dalam Rumah Sakit karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi terciptanya tujuan Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa masih ada karyawan yang tidak memahami jelas akan visi dan misi di dalam Rumah Sakit.

Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pengetahuan karyawan terhadap budaya kerja yang ada di dalam Rumah Sakit dan ini akan mengakibatkan terganggu berjalannya tujuan Rumah Sakit. Dan karyawan harus dapat menjalankan budaya kerja yang telah disepakati Rumah Sakit yang disebut dengan “BANTU” yaitu terdiri dari Belas Kasihan (*Compassionate*) artinya Belas kasihan laksana sumber mata air kasih. Kuasa terbesar yang memotivasi belas kasihan adalah KASIH SAYANG. Kasih sayang adalah ekspresi cinta. Seseorang tak dapat berbelaskasihan tanpa CINTA, Antusias (*Enthusiasm*) artinya Antusiasme mengalir dari hati yang belas kasihan, yang diekspresikan dengan perhatian yang lahir dari rasa hormat, Ngeri anda (*Tactful*) artinya Seseorang dapat mengerti akan orang lain hanya dengan cara MENDENGARKAN. Dengan mendengarkan akan lahir kebijaksanaan, oleh karena itu mendengar adalah sebuah seni, pelajari, hidupkan dan praktekan, Tulus (*Honesty*) artinya Belas kasihan, antusiasme dan kebijaksanaan menghasilkan ketulusan tanpa pamrih dari diri kita sendiri dan kelihatan dalam pelayanan kepada pelanggan kita, Utamakan anda (*Respect*) artinya Bentuk sederhana dari mengutamakan orang lain atau menghargai orang lain adalah PERHATIAN. Kita memberikan perhatian kepada orang yang penting bagi kita.

Budaya bantu di Rumah Sakit Di kota Medan sangat membantu karyawan dan pasien karena siapa saja boleh membantu memberikan kursi roda kepada pasien dan pada saat kita mendaftar untuk berobat dibantu oleh petugas satpam namun terkadang tidak bisa dibantu oleh karyawan atau petugas satpam karena banyaknya pasien yang datang sehingga sulit untuk membantu dikarenakan masih kurangnya

petugas atau karyawan yang ada di Rumah Sakit sehingga banyak pasien yang menumpuk untuk antri bahkan tidak bisa berobat karena jadwal dokter yang sudah ditentukan sudah terlewati karena lamanya antri dan penanganan untuk berobat dan pasien disuruh datang kembali besok hari untuk berobat. Dengan kejadian seperti ini pasien kecewa dan ada juga pasien yang marah-marah tidak terima atau tidak puas dengan pelayanan yang diberikan di Rumah Sakit.

Budaya kerja yang tercipta di Rumah Sakit Di kota Medan, berdasarkan wawancara yang telah saya lakukan kepada 10 karyawan tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa 80% karyawan terindikasi tidak puas dengan budaya kerja yang ada di Rumah Sakit Di kota Medan. Budaya kerja yang ada di Rumah Sakit Di kota Medan terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang termotivasinya karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat yang kurang optimal.

Melihat hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta pendapat dari beberapa ahli, maka dapat dinyatakan bahwa budaya kerja memegang peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya sebuah Rumah Sakit yang memiliki budaya sehat yang senangi oleh karyawannya, hal ini akan mendukung karyawan untuk menunjukkan kinerja secara optimal. Sebaliknya budaya kerja yang tidak disenangi karyawan, maka hal ini akan memperburuk kinerja karyawan.

Selain budaya kerja, Rumah Sakit harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan

menaati segala norma peraturan yang berlaku di rumah sakit tempat mereka bekerja. Tindakan disiplin memberikan suatu penalti atas karyawan yang gagal memenuhi standar dan disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan Rumah Sakit.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi Rumah Sakit mencapai hasil yang optimal. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh karyawan bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi rumah sakit mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku (Hasibuan, J. S.& Silvy, 2019). Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah Rumah Sakit karena tanpa adanya kedisiplinan, maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik (Muamar, 2017).

Menurut Bangun (2012), salah satu sumber daya Rumah Sakit yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Bagi Rumah Sakit adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan

penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan Rumah Sakit.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan Rumah Sakit, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh rumah sakit. Dengan adanya hal ini akan mendorong semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan Rumah Sakit. Para karyawan dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka ikut sertakan dalam tujuan Rumah Sakit dan patut diberikan perhatian bahwa usahan mereka dihargai dan dikenal. Sehingga karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan ketaatan kepada kewajibannya.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan wawancara langsung dengan *Human Resource Development* (HRD) pada Rumah Sakit Di kota Medan (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja di Rumah Sakit Di kota Medan sudah baik karena absensi menggunakan sensor wajah, tangan dan *print finger*“. Hal ini bertolak belakang dengan apa yang peneliti temukan di Rumah Sakit Di kota Medan yang terjadi dengan tingkat kedisiplinan di Rumah Sakit Di kota Medan masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan karyawan datang dan pergi tidak

sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh Rumah Sakit. Hal ini merupakan masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan. Misalnya saja dilihat dari data bulan September – Februari 2023, ada sekitar 20 kali kejadian karyawan tidak datang sesuai jadwal masuk kerja, tidak cek status dan memastikan semua pekerjaan sudah dikerjakan sebelum pulang. Hal ini sering terjadi pada beberapa karyawan Rumah Sakit yang tidak disiplin sehingga terjadi penurunan kinerja.

Hasil survey terhadap 40 karyawan terdapat 40% tidak mematuhi dan melanggar budaya dan disiplin serta kinerja Rumah Sakit Di kota Medan ini dapat dilihat dari karyawan yang terlambat, tidak datang kerja sesuai jadwal, meninggalkan pekerjaan, tidak melakukan tugas yang diberikan atasan, bekerja tidak hati-hati, tidak teliti saat mengambil obat dan tidak mengecek ulang resep dokter.

Berdasarkan uraian fenomena kinerja Rumah Sakit Umum Di kota Medan secara umum masih menunjukkan kinerja yang kurang baik, dan secara khusus masih terdapat beberapa karyawan memiliki kinerja yang rendah serta adanya pengaruh teoritis antara budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan informasi tersebut, bahwa mengingat budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah penting bagi rumah sakit maka dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu seberapa besar pengaruhnya budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kemajuan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Di kota Medan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, penulis tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Di kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan diatas terkait latar belakang yang dipaparkan dapat dijelaskan bahwa identifikasi masalah dari penelitian tersebut mengenai kinerja pada karyawan di Rumah Sakit Di kota Medan. Fenomena yang terdapat dalam kinerja pada karyawan Rumah Sakit diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada di Rumah Sakit Di kota Medan bahwa ada beberapa karyawan belum sepenuhnya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan di Rumah Sakit Di kota Medan dan masih kurangnya budaya kerja “Saya bantu” pada Rumah Sakit dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sehingga dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan karyawan Rumah Sakit belum menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu disiplin kerja pada Rumah Sakit yang terjadi dengan tingkat kedisiplinan di Rumah Sakit Di kota Medan masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan karyawan datang dan pergi tidak sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh Rumah Sakit. Hal ini merupakan masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan, hal tersebut menjadi terlihat bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan kurang baik diberikan khususnya pada aspek penilaian kinerja Rumah Sakit dalam kategori Assesmen personal, upaya peningkatan pengetahuan dan kemampuan, Assesmen unit kerja, komunikasi dan kerjasama, aktivitas sosial dan spiritual, kepatuhan melaksanakan budaya Rumah Sakit.

Disamping itu, rendahnya tingkat profesionalitas yang di timbulkan pada karyawan dalam bekerja sangat banyak terjadi. Padahal jika dilihat hasil penilaian kinerja mereka rata-rata memiliki skor yang tinggi namun hal tersebut tidak ditunjukkan dalam performa bekerjanya. Tapi ketika sudah ada motivasi dari

Rumah Sakit baik misalnya dalam peningkatan upah (bonus), maka karyawan tersebut akan semangat dalam mengerjakan tugas dalam waktu yang sudah ditentukan, dan cenderung karyawan memberikan hasil kerjanya dengan sebaik mungkin. Selain itu banyaknya timbul penilaian kinerja yang diberikan oleh pimpinan banyak tidak sesuai dengan kenyataannya atau kurang objektif. Dari permasalahan di atas dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sejauh mana pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan dapat bekerja untuk dapat menghasilkan kinerja atau performa yang baik. Inilah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, permasalahan yang akan diteliti adalah pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan. Pada penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan dengan menjelaskan tentang masalah kinerja karyawan, dimana dari banyak faktor penyebab yang mempengaruhi rendahnya kinerja seorang karyawan, satu diantaranya budaya kerja dan disiplin kerja. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dan budaya kerja adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam Rumah Sakit. Sementara itu disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku di Rumah Sakit. Pada penelitian ini, subjek peneliti adalah karyawan non medis Rumah Sakit Di kota Medan yang merupakan objek atau populasi yang akan diteliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang masalah tersebut diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk menguji pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam kajian ilmu

psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi serta dapat dijadikan sebagai landasan bagi peneliti selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan karyawan dapat memunculkan budaya kerja dan disiplin kerja sehingga meningkatkan kinerja yang positif di rumah sakit tempat karyawan bekerja.
- b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk menetapkan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, khususnya mengenai budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan.
- c. Manfaat bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan kebijakan yang berguna bagi rumah sakit untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dan masukan bagi rumah sakit mengenai budaya kerja dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Hasibuan, J. S.& Silvy, 2019).

Menurut Jufrizen (dalam Nabila, 2020) kinerja merupakan tanda berhasil tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Prayogi,dkk 2019). Kinerja berasal dari pengertian *performance*, Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Menurut Moeheriono (2014) bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian melaksanakan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Edison (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) tujuan penilaian kerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi karyawan, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja menerapkan sanksi. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang karyawan untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi karyawan.

2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2012) manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.
3. Keputusan-keputusan penempatan promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing* kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing* departemen sumber daya manusia.
7. Ketidak akuratan informal kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat

menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan- kesalahan tersebut.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi, atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik,

maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian,

rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan organisasi yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu, kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melaksanakan pekerjaannya

maka hasilnya akan meurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pulasebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam prkatiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin ini dpata memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau

kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa organisasi seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk

melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien.

Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

4. Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

5. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

6. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, wewenang, inisiatif, efektifitas dan efisiensi.

2.1.5 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Robbins (2006) mengatakan kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan peluang atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$.

a. Aspek kemampuan (*Ability*)

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (2000), *ability* ialah karakter yang menyebabkan seseorang mampu melakukan sesuatu baik secara psikologis maupun fisiologis. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara 2000) kemampuan terdiri dari *knowledge + skill* sehingga *ability* termasuk pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari. Dengan demikian perlu juga untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya.

b. Aspek Motivasi (*Motivation*)

Robbins (2002) mengatakan salah satu dari pengertian definisi (tanpa mengurangi makna substansinya) ialah bersemangat untuk melakukan sesuatu, dan merupakan kondisi yang disebabkan oleh kemampuan bertindak untuk kepuasan beberapa kebutuhan. Menurut Mangkunegara (2000) Motivasi diartikan sebagai suatu (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

c. Aspek Peluang (*Opportunity*)

Peluang merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalakan karyawan itu (Rivai, 2005). Mangkunegara (2000) memiliki pendapat yang sama dengan teori konvergensi dari Willian Stern yang mengatakan bahwa kinerja terkait dengan lingkungan organisasinya. Lingkungan organisasi yang dimaksud ialah kondisi fisik meliputi sistem kerja, peraturan. Dan perlengkapan kerja meliputi sistem upah dan pelatihan.

Mangkunegara (2000) mengemukakan aspek-aspek standar kinerja, yaitu:

a. Aspek kuantitatif meliputi:

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- 2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

b. Aspek kualitatif meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.

Menurut Riani, dkk (2009) menjelaskan terdapat adanya aspek-aspek pada kinerja, antara lain :

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan
- b. Keterampilan dalam bekerja
- c. Motivasi kerja
- d. Kerjasama
- e. Kreativitas
- f. Tangguh, komitmen, jujur

Kemudian Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2009), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

a. Kualitas kerja (*Prom Quality of Work*)

Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kemampuannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan

organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketepatan waktu (*Promptness*)

Ketepatan waktu (*Promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin

harmonis diantara pegawai dan para atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Sementara itu, Adapun aspek dan indikator penilaian kinerja karyawan berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) RS. Di kota Medan tersebut, yaitu:

- a. Assesmen Personal
- b. Komunikasi dan kerjasama
- c. Upaya peningkatan pengetahuan dan kemampuan
- d. Kepatuhan melaksanakan budaya rumah sakit
- e. Assesment unit kerja
- f. Aktivitas sosial dan spiritual

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja adalah terkait assesmen personal, komunikasi dan kerjasama, upaya peningkatan pengetahuan dan kemampuan, kepatuhan melaksanakan budaya rumah sakit, assesment unit kerja, aktivitas sosial dan spiritual.

2.1.6 Indikator-Indikator Kinerja

merupakan pengukuran berdasarkan perilaku pada aspek kualitatif maupun kuantitatif. Dengan mengetahui indikator kinerja dari suatu pekerjaan dapat mengembangkan *standart* untuk melakukan proses penilaian kinerja karyawan. Menurut Robbins (2016) dimensi kinerja antara lain:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2 Pengertian Budaya Kerja

Kesadaran tentang keberhasilan kinerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Putranti,dkk (2018) menyatakan “Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan budaya kerja”.

Menurut Suwanto (2019) Kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja diantaranya bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja dan taatnya terhadap suatu kaidah atau aturan, terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis terhadap setiap orang di semua tingkatan, meningkatnya perhatian dan keikutsertaan, meningkatnya kesempatan untuk penyelesaian masalah dan mengurangnya tingkat keluh kesah dan mangkir.

Budaya kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya kerja ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik serta proses administrasi yang berlaku. Budaya kerja penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki budaya kerja yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota.

Menurut Hardimon,dkk (2017) “Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan”.

Menurut Kretner dan Kinichi (Yuliana, 2017), bahwa budaya kerja atau organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai- nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Saat dilakukannya budaya kerja, terdapat peran penting nilai-nilai dan keyakinan dalam memengaruhi bentuk kerja. Sebab pada sistem pelaksanaan kerja pada suatu organisasi atau instansi, nilai dan keyakinan itu menjadi suatu panutan atau landasan. Menurut Ernawan (2011) terdapat lima komponen yang merupakan kunci dari nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya diantaranya:

1. Nilai merupakan keyakinan.
2. Terkait perilaku yang diperkenalkan.
3. Kondisi yang sangat penting.
4. Pegangan dalam melaksanakan seleksi atau evaluasi keadaan dan perilaku.
5. Urutan prioritas.

Jadi, nilai-nilai dan keyakinan dapat mempengaruhi kinerja karena di dalam nilai tersebut terdapat suatu kepercayaan yang harus dilaksanakan yang menentukan perilaku yang sudah dikehendaki oleh setiap organisasi.

Setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya baik itu sikap, semangat, pendayagunaan waktu dalam bekerjanya merupakan cerminan dari adanya produktivitas. Yang mana produktivitas ini adalah dampak dari adanya budaya kerja yang terbetuk atas budaya dalam rumah sakit. Dalam mengetahui mutu dan model pimpinan instant dalam melaksanakan program operasional suatu instansi sering kali menggunakan budaya kerja sebagai pengukur. Budaya itu adalah suatu nilai yang menjadi acuan para karyawan di lingkungan kerja dalam berperilaku ketika bekerja.

Kuatnya budaya kerja dapat menjadikan suatu budaya instansi yang baik pula serta menunjukkan bahwa budaya itu berakar kuat, maksudnya adalah telah dapat dihayati dan diimplementasikan dalam setiap kegiatan. Seperti halnya apa saja nilai-nilai yang harus dipunya, bagaimana tingkah laku orang-orang ini akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerjanya, selanjutnya falsafah yang diikutinya. Proses yang panjang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan.

Rumah Sakit Di kota Medan memiliki budaya kerja yaitu “Saya Bantu” terdiri dari Belas Kasihan (*Compassionate*) artinya Belas kasihan laksana sumber mata air kasih. Kuasa terbesar yang memotivasi belas kasihan adalah KASIH SAYANG. Kasih saying adalah ekspresi cinta. Seseorang tak dapat berbelaskasihan tanpa CINTA, Antusias (*Enthusiasm*) artinya Antusiasme mengalir dari hati yang belas kasihan, yang diekspresikan dengan perhatian yang lahir dari rasa hormat, Ngerti anda (*Tactful*) artinya Seseorang dapat mengerti akan orang lain hanya dengan cara MENDENGARKAN. Dengan mendengarkan

akan lahir kebijaksanaan, oleh karena itu mendengar adalah sebuah seni, pelajari, hidupkan dan praktekan, Tulus (*Honesty*) artinya Belas kasihan, antusiasme dan kebijaksanaan menghasilkan ketulusan tanpa pamrih dari diri kita sendiri dan kelihatan dalam pelayanan kepada pelanggan kita, Utamakan anda (*Respect*) artinya Bentuk sederhana dari mengutamakan orang lain atau menghargai orang lain adalah PERHATIAN. Kita memberikan perhatian kepada orang yang penting bagi kita.

2.3 Fungsi Budaya Kerja

Menurut Rivai (2005) fungsi budaya kerja adalah “Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain; Budaya memberikan identitas bagi organisasi; Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu; Budaya itu mengingatkan kemantapan sistem sosial; dan Budaya sebagai mekanisme pembuat maknadan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan”.

Menurut Robbins (2003) peran atau fungsi didalam suatu budaya adalah “Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain; Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggotanya organisasi; Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas dari pada kepentingan individu; Mendorong stabilitas sisitem sosial, merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi; Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan; Sebagai pola perilaku yang berisi norma tingkah laku

dan menggariskan batas-batas toleransi sosial dan juga alat komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sebaliknya”.

2.3.1 Manfaat Budaya Kerja

Manfaat utama dari budaya kerja berakibat pada meningkatnya produktivitas kinerja kerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena penetapan budaya kerja yang ada di rumah sakit sudah sesuai dengan tujuan, visi dan misi yang ada di rumah sakit. Suwanto (2019) menyatakan “Jika hal tersebut terjadi maka hal tersebut akan memudahkan para karyawan untuk menerapkan budaya kerja yang berimplementasi pada produktivitas (kinerja) kerja pada rumah sakit”.

Menurut Purnamasari (2019) Adapun manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

1. Meningkatkan jiwa gotong royong.
2. Meningkatkan kebersamaan.
3. Saling terbuka satu sama lain.
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan.
6. Komunikasi yang lebih baik.
7. Meningkatkan produktivitas kerja.
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar,dll.

Menurut Ariyani (2021) Budaya kerja memiliki beberapa manfaat, diantaranya adalah:

1. Kualitas dan hasil kerja menjadi lebih baik

2. Dapat meminimalisir kesalahan baik dari segi data maupun informasi
3. Dapat meningkatkan kedisiplinan, mengurangi pemborosan, menurunkan tingkat absensi, sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk organisasi.
4. Dapat membangun komunikasi menjadi lebih baik
5. Dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tanggap terhadap perkembangan dunia luar.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa manfaat budaya kerja adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja dan tanggap dengan perkembangan dunia luar.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Budaya Kerja

Suwanto (2019) mengungkapkan bahwa kekuatan budaya kerja ditentukan oleh 2 (dua) faktor utama, yaitu kebersamaan dan intensitas:

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi memiliki nilai-nilai yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah- hadiah, tindakan-

tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Menurut Sudirman (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja adalah:

1. Diskriminatif
2. Tidak efisien & efektif
3. Tidak menghormati hak asasi manusia
4. Kurang Tanggap
5. Tidak kreatif dan inovatif
6. Tidak peduli
7. Sikap konfrontatif berlebihan, sering menentang tidak kooperatif
8. Kurang menghargai perbedaan pendapat
9. Etos kerja rendah
10. Sering mengeluh secara berlebihan
11. Sikap tidak terbuka dan tidak jujur
12. Kurang inisiatif menunggu perintah

Menurut Ariyani (2021) Budaya kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Perilaku pimpinan

Perilaku dari pimpinan dapat menjadi contoh teladan bagi anggota organisasi.

2. Seleksi yang tepat

Melalui seleksi dan penempatan anggota organisasi dengan tepat dan sesuai dengan kemampuannya masing-masing, akan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja para anggota organisasi.

3. Budaya organisasi

Setiap organisasi tentu memiliki budaya kerjanya masing-masing dan dibangun sejak lama.

4. Budaya dari luar

Budaya kerja juga dipengaruhi oleh budaya yang ada di luar organisasi.

5. Keteladanan dari pemimpin

Seorang pemimpin harus mampu memberikan keteladanan yang baik agar dapat memacu semangat kerja anggotanya.

6. Motivasi

Anggota organisasi membutuhkan motivasi dan dorongan dari pimpinan dan yang lainnya.

7. Proses pembejarian

Untuk dapat menghasilkan budaya kerja yang sesuai, anggota organisasi perlu dibina dan dilatih melalui proses pembelajaran.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah diskriminatif, tidak efisien, tidak efektif, tidak menghormati hak asasi manusia, kurang Tanggap, tidak kreatif, tidak inovatif, tidak peduli, sikap konfrontatif berlebihan, sering menentang tidak kooperatif, kurang menghargai perbedaan pendapat, etos kerja rendah, sering mengeluh secara berlebihan, sikap tidak terbuka, tidak jujur, kurang inisiatif menunggu perintah, perilaku pimpinan, seleksi yang tepat, budaya organisasi, budaya dari luar, keteladanan dari pemimpin, motivasi dan proses pembejaran.

2.3.3 Indikator-Indikator Budaya Kerja

Indikator-indikator budaya kerja menurut buku Putranti,dkk (2018) dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. Kebiasaan di tempat kerja kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
2. Peraturan di Tempat Kerja. Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan.
3. Nilai-nilai dasar budaya kerja di tempat kerja nilai-nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

2.3.4 Aspek- Aspek Budaya Kerja

Menurut Tika (2008) Aspek-aspek yang terkandung dalam budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar. Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan yang dianut. Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
- c. Pedoman mengatasi masalah. Dalam organisasi, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- d. Berbagi nilai (*sharing of value*). Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- e. Pewarisan (*learning process*). Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.

- f. Penyesuaian (adaptasi). Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan.

Menurut Moeldjono dalam Esra Sembiring (2003), menyebutkan aspek-aspek budaya kerja terdiri atas empat komponen, yaitu:

a. Integritas

Integritas menunjukkan kepada diri, organisasi dan lingkungan bahwa kita mempunyai identitas atau jati diri. Identitas ini memberi makna kepada kemanusiaan kita, dan menjadikan kita mempunyai motivasi untuk berkarya yang tidak sekedar berkarya, melainkan berkarya memberikan yang terbaik.

Perilaku manusia tidak dapat dipahami dan dianggap terpisah dan pengetahuan mengenai berbagai kebudayaan tempat perilaku itu berlangsung. Kebiasaan tradisi, peraturan dan hukum merupakan beberapa hal yang menjadi lingkungan menejemen. Dalam organisasi, kebudayaan hendaknya dikembangkan sehingga memudahkan kerja sama dan mengisi aspek kualitas organisasi.

- b. Profesionalisme berdasarkan yang dimaksud dengan profesional adalah:

- 1) Bersangkutan dengan profesi
- 2) Melakukan kepandaian untuk menjalankannya
- 3) Mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya (lewat amatir)

c. Keteladanan

Keteladanan adalah hal-hal yang ditiru atau di contoh. Mengelola sumber daya tidak saja sulit tetapi memerlukan waktu dan dilakukan dengan lemah lembut, kesabaran. Mengamati pujian dan memberikan peringatan lebih baik lagi bila di lakukan memberikan keteladanan. Bila seseorang tidak percaya bahwa hal yang disuruhnya patut dilakukan maka ia akan kesulitan mengharapakan orang lain sudi melakukan apa yang di suruhnya. kekuatan dan kelemahan suatu lembaga atau departemen adalah sering kali mencerminkan kekuatan dan kelemahan orang yang memimpin dan mengelola lembaga itu.

d. Penghargaan pada SDM

Banyak perusahaan yang mempunyai kebijaksanaan sendiri dalam memberikan penghargaan atas prestasi dan perilaku, khususnya kebanyakan penghargaan ini ditunjukan untuk prestasi pegawai. Suatu hal yang paling didambakan oleh semua perusahaan dimana saja seperti saran, penghematan anggaran, pelayanan konsumen terbaik atau tercapainya target penjualan.

Penghargaan atas kerja keras pegawai merupakan masalah penting untuk dipertahankan agar memotivasi mereka terus bekerja sebaik mungkin. Jika anda dapat menghargai dan membuat pegawai senang anda dapat memuaskan dua keinginan yang paling didambakan hampir semua pegawai, perasaan senang bekerja serta tempat kerja yang menyenangkan.

Keberadaan dan aspek-aspek tersebut akan mempengaruhi tumbuh dan berkembangnya budaya organisasi pada suatu perusahaan dan turut menentukan akseptabilitas suatu budaya oleh suatu perusahaan.

Dengan demikian dapat diduga bahwa di dalam kegiatan sehari-hari terdapat pengaruh-pengaruh lain disamping keempat faktor budaya organisasi yang telah ada terdapat kepuasan kerja, biasanya yang berhubungan dengan aspek manajerial, organisasi, maupun aspek operasional (Moeldjono, 2003).

Sementara itu, Adapun aspek dan indikator budaya kerja karyawan berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) RS. Di kota Medan tersebut, yaitu:

- a. Komunikasi dan kerjasama (rekan kerja)
- b. Aktivitas sosial dan spiritual

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek budaya kerja adalah terkait komunikasi dan kerja sama, aktivitas sosial dan spiritual.

2.4 Pengertian Disiplin Kerja

Dimana pun manusia berada sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, namun dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan serta perilakunya. Namun peraturan dan ketentuan tersebut tidak berguna bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggar selain itu juga

manusia merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu rumah sakit akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada rumah sakit tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang diinginkan pimpinan rumah sakit akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas (kinerja) kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang di harapkan rumah sakit. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditujukan oleh karyawan yang bersangkutan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, di mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013). Menurut Mangkunegara (2018), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan

sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Anoraga (2009), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Nitisemito (2002) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku (Hasibuan, J. S.& Silvy, 2019).

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan, maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik (Muamar, 2017).

2.4.1 Tujuan Disiplin Kerja

Pada dasarnya, disiplin kerja dalam sebuah institusi pemerintah mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para karyawan dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan institusi tersebut. Apabila pegawai selalu mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja, maka secara tidak

langsung kinerja karyawan tersebut akan meningkat dan menjadi lebih baik (Muamar, 2017).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu organisasi, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan.

Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nabila dalam Jufrizen, (2018).

2.4.2 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Azhar,dkk 2020) Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi atau organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Sedangkan menurut Aswandi (2013) mengungkapkan manfaat disiplin seperti tumbuhnya kepekaan agar menjadi pribadi yang peka atau berperasaan halus dan percaya pada orang lain, menumbuhkan kepedulian dengan disiplin membuat diri menjadi mempunyai integritas, selain bisa memikul tanggung

jawab, dapat memecahkan masalah dengan baik, mengajarkan keteraturan agar bisa mempunyai pola hidup yang teratur dan dapat mengelola waktu yang dimilikinya dengan baik.

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa manfaat disiplin kerja adalah terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, tumbuhnya kepekaan agar menjadi pribadi yang peka atau berperasaan halus dan percaya pada orang lain, menumbuhkan kepedulian dengan disiplin membuat diri menjadi mempunyai integritas, selain bisa memikul tanggung jawab, dapat memecahkan masalah dengan baik, mengajarkan keteraturan agar bisa mempunyai pola hidup yang teratur dan dapat mengelola waktu dengan baik.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Ganyang (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Adanya tujuan yang jelas dari perusahaan

Tujuan perusahaan menjadi sasaran yang harus dicapai oleh semua anggota perusahaan yang bersangkutan. Kedisiplinan kerja akan merujuk kepada tujuan perusahaan. Dengan demikian agar disiplin kerja karyawan dapat diwujudkan dengan baik, maka tujuan ini harus disosialisasikan dan dipahami oleh setiap karyawan.

2. Adanya peraturan yang dimiliki perusahaan

Peraturan yang dimiliki perusahaan harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, sehingga lebih mudah disosialisasikan dan dilaksanakan oleh semua karyawan.

3. Perilaku kedisiplinan atasan

Karyawan akan mencontoh atau memperhatikan sikap dan perilaku dari atasannya. Jika atasan selalu taat terhadap peraturan perusahaan, maka karyawan akan mengikutinya. Sebaliknya jika atasan sering melanggar, maka karyawan tidak menutup kemungkinan akan mencari peluang untuk melakukan tindakan sama seperti yang dilakukan atasannya.

4. Adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan

Atasan yang mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan akan menimbulkan kondisi bahwa karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan.

5. Adanya *reward* dan *punishment*

Reward merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan. *Punishment* merupakan sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti (2019) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti, seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik jika dia pun tidak mencontoh perilaku yang baik.

Menurut Hasibuan (1995) beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Keteladan Pimpinan

Teladan dan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan

panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan makin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Dengan terciptanya hubungan yang baik antar manusia dalam suatu perusahaan maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman sehingga berdampak pada peningkatan kedisiplinan karyawan. Hubungan yang dimaksud tidak hanya berfokus pada hubungan antar sesama karyawan, namun juga melibatkan hubungan atasan dan bawahan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah adanya tujuan yang jelas dari perusahaan, adanya peraturan yang dimiliki perusahaan, perilaku kedisiplinan atasan, adanya perhatian dan pengarahan kepada karyawan, adanya *reward* dan *punishment*, tujuan, kemampuan, keteladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi Hukuman, ketegasan dan hubungan Kemanusiaan.

2.4.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Mangkunegara (2018) mengungkapkan bahwa ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan disiplin modern Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
5. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
6. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
7. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

8. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 9. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 10. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
 4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang telah keras.
 5. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin diajukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin karyawan bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan disiplin adalah disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik, hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, dan disiplin karyawan bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.4.5 Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1. Pendekatan *Preventif*

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan- peraturan organisasi.

2. Pendekatan *Korektif*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2018).

Menurut Hartatik (2018) terdapat jenis disiplin yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan.

Menurut G.R. Terry (1993), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- a. *Self Imposed Discipline* (Disiplin yang dipaksakan sendiri) yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga

orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

- b. *Command Discipline* (Disiplin perintah) yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan atau timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa macam-macam disiplin kerja adalah disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif, disiplin korektif, *Self Imposed Discipline*, *Command Discipline*.

2.4.6 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap organisasi agar kedisiplinan karyawan baik pula.

4. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat

perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku tidak disiplin karyawan akan berkurang.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dandiakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya

human *relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.4.7 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robinns (2005), ada 3 (tiga) aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Disiplin Waktu

ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin Peraturan

Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam

menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Mathis & Jackson (2002), mengemukakan bahwa aspek-aspek disiplin kerja ada 3 (tiga) yaitu:

a. Aspek pemahaman terhadap peraturan

Yaitu suatu perilaku untuk dapat memahami aturan-aturan yang berlaku didalam suatu perusahaan bagi seluruh karyawan.

b. Aspek pemahaman terhadap disiplin diri

Yaitu supaya upaya yang berwujud pengekangan, perkontrolan, pengendalian dan pengawasan diri secara sadar dan bertanggung jawab.

c. Aspek disiplin yang eksternal

Yaitu suatu unsur-unsur yang berasal dari luar pribadi yang dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan didalam suatu perusahaan.

Nitisemito (2010) menggambarkan tentang aspek-aspek disiplin kerja meliputi:

a. Aspek pemahaman terhadap peraturan

Yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk memahami suatu peraturan perusahaan yang berisi tentang syarat-syarat kerja yang berlaku bagi seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan.

b. Aspek ketaatan

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala kesanggupan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang,

serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik secara lisan maupun tertulis.

c. Aspek ketepatan waktu

Yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pihak perusahaan.

d. Aspek kejujuran

Yaitu ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

e. Aspek kesetiaan

Yaitu tekad untuk kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

f. Aspek tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

Sementara itu, Adapun aspek dan indikator disiplin kerja karyawan berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) RS. Di kota Medan tersebut, yaitu kepatuhan melaksanakan budaya Rumah Sakit

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah terkait Kepatuhan melaksanakan budaya Rumah Sakit, aspek penggunaan waktu kerja yaitu karyawan mempergunakan waktu kerja dengan sepenuhnya dan seefisien mungkin, aspek kepatuhan terhadap peraturan yaitu karyawan tidak melakukan suatu hal yang dilarang oleh Rumah Sakitnya, aspek keteraturan dan ketepatan waktu yaitu karyawan datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang berlaku di Rumah Sakit tersebut, aspek keseriusan kerja yaitu karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh agar tidak terdapat kesalahan kerja, aspek tanggung jawab pada pekerjaan yang diamanahkan oleh karyawan.

2.5 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Putranti, dkk (2018) Budaya kerja adalah cara kerja yang berdasarkan suatu sistem nilai yang dipegang oleh setiap kaki tangan dalam perusahaan seperti itu sudah menjadi kebiasaan atau tradisi perusahaan.

Semakin baik budaya kerja karyawan didalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi. Budaya kerja tercipta dari adanya kebiasaan bertingkah laku atau berperilaku para karyawan didalam organisasi. Hasil penelitian (Sobirin, 2013; Hardimon dkk, 2017; Suwanto, 2019)

menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan juga sikap para karyawan. Budaya kerja dapat positif namun dapat juga negatif. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktifitas (kinerja) karyawan, sedangkan yang bersifat negatif akan menghambat efektifitas perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Dari hal tersebut diatas, tentunya hanya budaya kerja yang positif yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang baik. Dengan demikian dapat diduga bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gandi Sugandi (2005) dalam tesis yang berjudul Analisis Pengaruh antara Disiplin, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Produktifitas (Kinerja) Kerja. Hasil penelitian menunjukkan terdapatnya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan produktifitas (kinerja) kerja.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indikator yang digunakan yaitu kerja sama tim, profesional, pelayanan, disiplin, kerja keras, dan integritas. Menurut Supriyadi (2006), budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi semangat untuk hasil terbaik maka semakin tinggi pula kemampuan profesionalnya. Karyawan yang mempunyai budaya kerja tinggi biasanya diimplementasikan dalam bentuk dedikasi yang tinggi, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, ketekunan dalam bekerja, memberikan pelayanan kerja dengan penuh keramahan, bertindak sesuai dengan prosedur kerja, mampu menyesuaikan kerja dengan baik, selalu bersemangat untuk hasil terbaik dan memiliki integritas kepribadian yang tinggi.

2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam perusahaan, karena dengan kedisiplinan kerja akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja

karyawan. Hasil penelitian Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan (jurnal JRBI. Vol. 2. No 2).

Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indikator yang digunakan dan dianggap bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan, antara lain : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Hasil penelitian Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi (jurnal JRBI. Vol. 2. No 2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Semakin baik tingkat Disiplin Kerja maka akan semakin baik pula seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik berupa kegiatan, berperilaku maupun hasil yang dapat ditunjukkan

2.7 Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja dapat dipahami sebagai sebuah keterkaitan unsur-unsur penting dalam rumah sakit yang dijalankan oleh para karyawan. Budaya kerja bukanlah sebuah unsur yang berdiri sendiri, tetapi berkaitan dengan unsur-unsur budaya rumah sakit, nilai-nilai rumah sakit, etos kerja, dan pola pikir individu, sehingga sebelum membahas tentang budaya kerja, kita harus memahami dulu budaya kerja rumah sakit.

Budaya kerja adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan rumah sakit itu dari rumah sakit yang lain (Robbins,

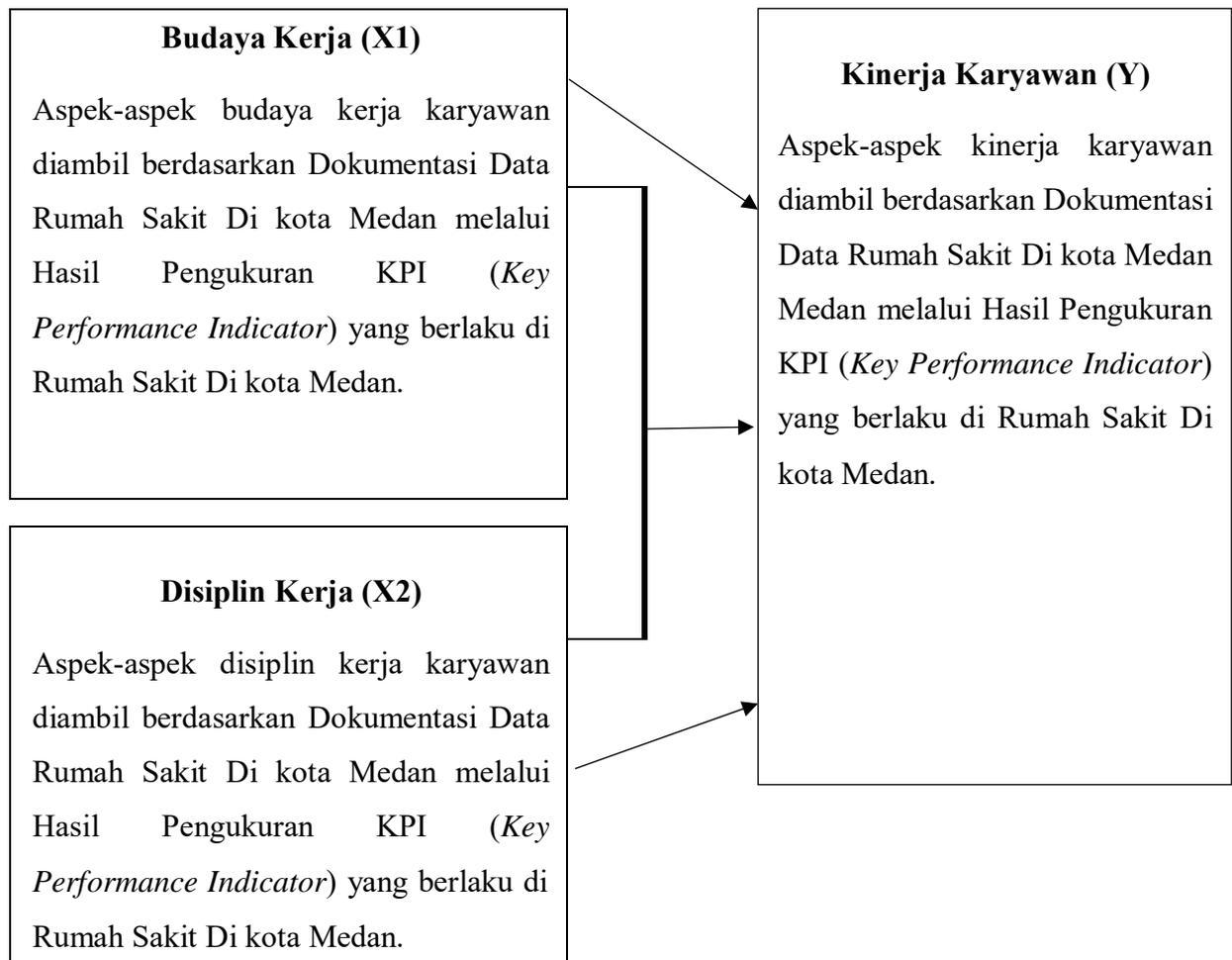
2006). Dalam setiap rumah sakit, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan rumah sakit dicapai. Dengan budaya kerja yang baik, biasanya rumah sakit akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan rumah sakit dengan mengandalkan kekuatan yang ada di rumah sakit (Setiyawan dan Waridin, 2006). Adanya budaya kerja yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dapat disimpulkan, semakin baik budaya suatu rumah sakit, maka semakin baik kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susetyo (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel budaya kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu rumah sakit dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktifitas (kinerja) kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan rumah sakit. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun, maka akan menghambat rumah sakit tersebut dalam mencapai tujuannya.

2.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Berdasarkan tinjauan teoritis diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Di kota Medan.



Gambar. 1 Kerangka Konseptual

2.9 Hipotesis

Menurut Arikunto (2006), hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dimana teori sementara ini masih harus diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Ada Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di kota Medan.

H₂: Ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di kota Medan.

H₃: Ada Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu elemen penting dalam suatu penelitian, sebab metode penelitian menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisis data dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian (Sutrisno, 2004).

Penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian kuantitatif dengan metode regresi berganda. Metode regresi berganda atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Metode ini digunakan karena penelitian menggunakan lebih dari satu variabel penelitian dan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dalam penelitian ini.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama yang

menjadi fokus dalam penelitian serta penentuan fungsinya masing-masing (Azwar, 2010).

Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu

:

Independent Variable (Variabel Bebas) : Budaya kerja (X1)

Independent Variable (Variabel Bebas) : Disiplin kerja (X2)

Dependent Variable (Variabel Terikat) : Kinerja karyawan (Y)

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Kinerja

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan rumah sakit per satuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan rumah sakit memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu rumah sakit sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Kinerja menghasilkan suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja Rumah Sakit dengan mengembangkan kinerja pada

individu dan tim. Kinerja pada penelitian ini diungkap dengan penilaian kinerja karyawan di Rumah Sakit dalam 6 bulan terakhir pada tahun 2023, adapun penilaian kinerja tersebut menggunakan KPI ((Key Performance Indicator) Rumah Sakit Di kota Medan.

3.3.2. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah “Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja diantaranya bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja dan taatnya terhadap suatu kaidah atau aturan, terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis terhadap setiap orang di semua tingkatan, meningkatnya perhatian dan keikutsertaan, meningkatnya kesempatan untuk penyelesaian masalah dan mengurangnya tingkat keluhan dan mangkir. Budaya kerja pada penelitian ini diungkap dengan penilaian budaya kerja karyawan di Rumah Sakit dalam 6 bulan terakhir pada tahun 2023, adapun penilaian budaya kerja tersebut menggunakan KPI ((Key Performance Indicator) Rumah Sakit Di kota Medan.

3.3.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, di mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja pada penelitian ini diungkap dengan penilaian disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit dalam 6 bulan

terakhir pada tahun 2023, adapun penilaian disiplin kerja menggunakan KPI ((Key Performance Indicator) Rumah Sakit Di kota Medan.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan non medis Rumah Sakit Di kota Medan. Sedangkan pengertian sampel menurut Sugiyono (2017) sampel adalah “jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik *sampling* yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu total *sampling*. Menurut Sugiyono (2017) total *sampling* merupakan “suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan objek”. Menurut Arikunto (2013) mengungkapkan bahwa “apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua, sebaliknya jika lebih besar dari 100 dapat di ambil 10-15% atau 20-25%”. Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2013). Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan bagian non medis yang ada di rumah sakit Di kota Medan untuk menjadi subjek penelitian yang berjumlah 100 orang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah berdasarkan KPI (Key Performance Indicator) dokumentasi data penilaian kinerja Rumah Sakit. Digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan. Data kinerja karyawan diambil berdasarkan dokumentasi hasil pengukuran kinerja karyawan sesuai KPI (Key Performance Indicator) yang berlaku di Rumah Sakit Di kota Medan.

1. Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan ini disusun penulis berdasarkan dokumentasi hasil pengukuran kinerja karyawan sesuai KPI (Key Performance Indicator) yang berlaku di Rumah Sakit Di kota Medan yang diperoleh dari Bagian HRD (Human Resource Departement). Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya (Arikunto, 2002). Adapun alat ukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah KPI (Key Performance Indicator) dalam 6 bulan terakhir pada tahun 2023. Untuk mengungkap kinerja

karyawan di Rumah Sakit Di kota Medan. Penilaian Kinerja KPI untuk setiap karyawan dilakukan setiap 6 bulan sekali dalam setahun dan karyawan akan dinilai oleh HRD (Human Resource Departement). Sistem penilaian KPI (Key Performance Indicator) dengan menjumlahkan masing-masing komponen penilaian KPI.

2. Budaya Kerja

Data budaya kerja karyawan ini disusun penulis berdasarkan dokumentasi hasil pengukuran budaya kerja karyawan sesuai KPI (Key Performance Indicator) yang berlaku di Rumah Sakit Di kota Medan yang diperoleh dari Bagian HRD (Human Resource Departement). Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya (Arikunto, 2002). Adapun alat ukur budaya kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah KPI (Key Performance Indicator) dalam 6 bulan terakhir pada tahun 2023. Untuk mengungkap budaya kerja karyawan di Rumah Sakit

Di kota Medan. Penilaian budaya kerja KPI (Key Performance Indicator) untuk setiap karyawan dilakukan setiap 6 bulan sekali dalam setahun dan karyawan akan dinilai oleh HRD. Sistem penilaian KPI dengan menjumlahkan masing-masing komponen penilaian KPI (Key Performance Indicator).

3. Disiplin Kerja

Data disiplin kerja karyawan ini disusun penulis berdasarkan dokumentasi hasil pengukuran disiplin kerja karyawan sesuai KPI (Key Performance Indicator) yang berlaku di Rumah Sakit Di kota Medan yang diperoleh dari Bagian HRD (Human Resource Departement).

Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya (Arikunto, 2002).

Adapun alat ukur disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah KPI (Key Performance Indicator) dalam 6 bulan terakhir pada

tahun 2023. Untuk mengungkap disiplin kerja karyawan di Rumah Sakit

Di kota Medan. Penilaian disiplin kerja KPI (Key Performance Indicator) untuk setiap karyawan dilakukan setiap 6 bulan sekali dalam setahun dan karyawan akan dinilai oleh HRD (Human Resource Departement). Sistem penilaian KPI dengan menjumlahkan masing-masing komponen penilaian KPI. Adapun skor dalam kategori yang ada pada KPI (Key Performance Indicator) Rumah Sakit adalah sebagai berikut:

Kriteria Penilaian Karyawan	Bobot Penilaian Karyawan
Sangat Paham	5, 4, 3, 2, 1
Sangat Tepat	5, 4, 3, 2, 1
Sangat Patuh	5, 4, 3, 2, 1
Sangat Baik	5, 4, 3, 2, 1
Keluhan dan Sangat Baik	5, 4, 3, 2, 1
Selalu Hadir dan Aktif	5, 4, 3, 2, 1
Tidak Pernah Terlambat	5, 4, 3, 2, 1
Selalu Rapi	5, 4, 3, 2, 1
Selalu Menjalankan	5, 4, 3, 2, 1
Sangat Aktif	5, 4, 3, 2, 1

Sumber : Penilaian kinerja, budaya kerja dan disiplin kerja karyawan Rumah Sakit Di kota Medan.

3.6 Uji Coba Alat Ukur

3.6.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi

ukurannya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2007:5).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (content validity). Azwar (2003), menyebutkan bahwa validitas isi adalah validitas yang diestimasi dengan menguji isi tes melalui metode professional judgement. Azwar (2007) menyatakan bahwa validitas isi adalah validitas yang diestimasi dengan cara menguji isi tes melalui metode professional judgement. Dalam penelitian ini, peneliti akan meminta bantuan professional judgment yaitu dosen pembimbing dalam penyeleksian aitem.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah yang

reliabel (reliable), yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil (Azwar, 2012). Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konsistensi internal (Cronbach's alpha coefficient). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS 23 for Windows.

3.6.3 Uji Daya Beda Aitem

Daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Menurut Azwar (2010) biasanya pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total digunakan batasan $r_{xy} \geq 0,3$ atau 0,25. Dalam penelitian ini, digunakan daya beda 0,3. Dengan demikian semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,3, maka daya bedanya dianggap memuaskan. Pengujian daya beda aitem ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment, yang dianalisis dengan bantuan SPSS version 23 for Windows dan Microsoft Office Excel 2007.

3.7 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

3.7.1 Tahap Persiapan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti mencari Rumah Sakit yang sesuai dengan topik penelitian. Kemudian, peneliti meminta izin untuk dapat melakukan penelitian di rumah sakit tersebut. Setelah itu, peneliti mencari dan menemukan fenomena yang hendak diteliti, dalam penelitian ini dilakukan wawancara singkat dengan sumber dari karyawan Rumah Sakit Di kota Medan untuk menemukan masalah yang terjadi di Rumah Sakit. kemudian, peneliti meminta izin kepada Rumah Sakit untuk menggunakan permasalahan yang terjadi atau fenomena tersebut dalam penelitian.

3.7.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini di mulai dengan proses pengumpulan data yang di dapat berdasarkan KPI (Key Performance Indicator) pada periode Tahun 2022-2023.

3.7.3 Tahap Pengolahan Data Penelitian

Pengolahan data dilakukan peneliti setelah semua data terkumpul. Peneliti menggunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS version 23 for Windows dalam mengolah data penelitian.

3.8 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis regresi linear berganda, yang digunakan untuk menguji pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Di kota Medan. Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program aplikasi komputer yaitu SPSS 23 for Windows. Sugiyono (2010) mengatakan analisis regresi linear ganda digunakan penelitian, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya

minimal dua. Adapun model persamaan regresi linear berganda menurut

Sugiyono (2010) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + e$$

Dimana:

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

X1 = Variabel Bebas (Budaya Kerja)

X2 = Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

e = Error Term

sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu akan dilakukan

uji asumsi terhadap hasil penelitian yaitu, sebagai berikut :

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian bahwa sampel yang dihadapi

berasal dari populasi yang terdistribusi normal sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi. Pada penelitian ini pengukuran normalitas menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Data penelitian akan dikatakan tersebar secara normal apabila memiliki nilai $p > 0,05$ (Hadi, 2000).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya pengaruh antara variable bebas (budaya kerja dan disiplin kerja) dan variable terikat (kinerja karyawan pada rumah sakit Di kota Medan), dengan menggunakan analisa varians dengan bantuan program aplikasi computer SPSS version 23 for Windows. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linear apabila nilai $p < 0,05$ (Hadi, 2000).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah sebuah pengujian yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi

terdapat interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antar variabel bebas (variabel prediktor) di dalam sebuah model analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini jika terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga menyebabkan tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS version 23 for Windows dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Tolerance value $< 0,1$ atau $VIF > 5$ = terjadi multikolinieritas
- b. Tolerance value $> 0,1$ atau $VIF < 5$ = tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual

untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Huda, 2017).
Jika terdapat gejala heteroskedastisitas pada data penelitian, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS version 23 for Windows. Dalam hal ini, jika probabilitas signifikannya $> 0,05$ dapat disimpulkan model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini memiliki tujuan guna memahami seberapa besarnya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan persyaratan berikut:

H_a : ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

H_o : tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Kriteria:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_o diterima

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_o ditolak

b. Uji F (Simultan)

Uji ini memiliki tujuan guna memahami kelayakan suatu data.

Kriteria dalam pengujian ini yaitu :

Ho : tidak memenuhi kelayakan

Ha : memenuhi kelayakan

Kriteria:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, Ho ditolak Ha diterima

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, Ho diterima Ha ditolak

3. Uji Determinasi (Koefisien Determinasi (R^2))

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen. Nilai koefisien determinasi = 1 artinya variabel independent memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0 artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja dilihat dari t hitung $> t$ tabel dengan $p = 0.000 < 0.025$, yaitu sebesar $5,935 > 1,984$ dengan sig $0.000 < 0.025$ artinya ada pengaruh budaya kerja dengan kinerja semakin tinggi budaya kerja maka semakin baik kinerja karyawan Rumah Sakit Di kota Medan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Di kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa apabila budaya kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi. Budaya kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan pada suatu Rumah Sakit terutama pada Rumah Sakit Di kota Medan, karena perilaku budaya kerja akan mengarah kepada produktivitas dan berakhir pada kinerja.
2. Selanjutnya, Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja dilihat dari nilai (t hitung) sebesar 10,676, dengan t tabel 1,984. Sehingga

dapat dikatakan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $0,000 < 0,025$, yang artinya berdasarkan hasil uji t tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima yaitu semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik kinerja karyawan Rumah Sakit Di kota Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa apabila disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan juga tinggi. Disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan pada suatu Rumah Sakit Di kota Medan terutama pada Rumah Sakit Di kota Medan. Karena perilaku disiplin akan mengarah kepada produktivitas dan berakhir pada kinerja.

3. Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dilihat dari nilai koefisien (R^2) = 0.787 dengan $p = 0.000 < 0.050$, antara budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 78,70%. Hasil tersebut diperkuat dengan hasil uji F dimana nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $178,858 > 3.090$ dengan signifikansi $0.000 < 0.050$. Hasil dari penelitian ini secara simultan termasuk tinggi yaitu 78.70% Yang berarti bahwa budaya kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Di kota Medan. Yang artinya jika karyawan memiliki perilaku budaya kerja, disiplin kerja yang baik di Rumah Sakit Di kota Medan akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik.

2.2 Saran

Berdasarkan dengan simpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan agar bisa lebih teliti dalam bekerja seperti tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan, menjaga sikap dan etika, semangat kerja dalam bekerja serta senantiasa memiliki daya saing yang sportif dalam mencapai prestasi yang baik. Dengan demikian, karyawan akan memiliki rasa tanggungjawab yang besar terhadap keberhasilan Rumah Sakit Di kota Medan. Sehingga keuntungan juga dapat dirasakan pada karyawan yang bersangkutan misalnya merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya serta tetap semangat dalam bekerja untuk pencapaian kinerja yang lebih baik dan memuaskan Rumah Sakit Di kota Medan.

2. Bagi Rumah Sakit

Bagi pihak Rumah Sakit disarankan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan dilihat dari segi pendidikannya dan bagi karyawan pendidikannya sederajat dan bagi yang baru diterima kerja diberikan pelatihan-pelatihan dan diklat-diklat serta bonus. Kemudian bagi yang sudah mempunyai jabatan diberikan promosi dan bonus-bonus sehingga para karyawan tidak jenuh dan kinerja meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada kinerja karyawan karena kontribusi budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sudah sangat besar. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada kinerja dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah sampel lebih banyak dengan karakteristik sampel yang sama atau berbeda, dilokasi yang berbeda, agar hasil penelitiannya dapat menggambarkan lebih luas lagi terkait kinerja karyawan. Kemudian, peneliti selanjutnya bisa juga melakukan penelitian terkait kinerja dengan menggunakan metode yang berbeda dan teknik analisis yang berbeda agar penelitian terkait kinerja beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi., (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62.
- Arikunto, S., (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asmarani, U., (2007). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Rekam Medik Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen. Universitas Indonusa Esa Unggul.
- Audenaert, M., Huisman, J., & Decramer, A., (2017). *Performance management fairness and burnout: implications for organizational citizenship behaviors*. *Journal, Sample Our Education*, 584-598.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y., (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Azwar, S., (1998). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S., (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S., (2011). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya (Edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S., (2012). *Penyusunan Skala*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G., (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawan, E.R., (2011). *Organizational Culture: Budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Fasha., & Lestari., (2019). *Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation to The Performance of Employees*. Google Scholar
- Furi, A. R. & Kusumadipradja, R. (2018). *Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Studi: Kasus Pada Karyawan RS Kartika Husada Tambun*. *Jurnal Hospitalia*, 1(1).
- Handoko, T. H., (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardimon, H., Nasution, A. P., & Ariyati, Y., (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batam*. *Jurnal Equilibiria*, 4(1),1–23.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B., (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional Multi disiplin Ilmu* (pp. 134–147). Jakarta: Penerbit Erlangga. *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Indonesia.
- Jufrizen, J. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kadafi, M. (2010). *Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Eksis*, 6(2), 1440-1605.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusumawati, R. W. (2015). *Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1–10.

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia
- Muamar, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Katalogis*, 5(7), 9–16.
- Mufidah, Z. (2017). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Kediri*. *Simki Economic*, 1(5), 1–17.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1),9–25.
- Napitupulu, Elvis, (2011), *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa (Studi Kasus di SMA Negeri Parongpong Kb. Bandung Barat)*, Unimed, Medan
- Nuraini. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of management*, 5, 314-327.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara*. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. In *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp.665–670).
- Purba, K., & Sudibjo, K., (2020). *The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli*. *BIRCI-Journal*, 3 (3), 1606-1617.
- Purnamasari, D. (2019). *Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala*. *E-Jurnal Katalogis*, 3(8), 57–64.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S., (2018). *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol*. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 2(2), 191– 201.

- Rivai, Veithzal., (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L., (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi Kesembilan, Alih Bahasa*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Prentice Hall, edisi kesepuluh*.
- Robbins, Stephen. P. Dan Mary Coulter. (2005). *Manajemen. PT INDEKS Kelompok Gramedia*. Jakarta.
- Satoto, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). *Kompensasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Jemper*, 1(1). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*.
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah)*. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6 (1), 21-30.
- Setiyawan, Budi., & Waridin.(2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI.Vol 2. No 2.
- Sobirin. (2013). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Saintikom*,12(1).
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suddin, Alwi. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*. Volume 4 Nomor 1. Hal 1-8.

- Supriyadi. (2006). *Pengaruh persepsi kemudahan, persepsi kemanfaatan, kecemasan, sikap dan penggunaan komputer terhadap kinerja dan kepuasan kerja akuntan pendidik (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Di Indonesia)*. Jurnal. program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Hadi., (2000), *Metodologi Research Jilid I, ANDI*, Yogyakarta.
- Susetyo, Kusumaningtyas, & Tjahjono. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1).
- Sutrisno, Edy., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2019). *Budaya Kerja Guru*. Lampung: CV. Gre Publishing.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN SEBELUM UJI COBA ALAT UKUR

Lampiran 1. Data Penelitian Tryout

Data Penelitian Tryout Budaya Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6
1	3	2	3	2	1	2
2	2	2	1	2	2	1
3	2	3	2	1	2	3
4	3	3	3	2	3	3
5	2	2	2	2	2	2
6	2	3	3	1	3	2
7	1	2	2	2	2	2
8	3	3	3	2	3	3
9	2	2	2	2	3	3
10	2	2	2	1	2	2
11	1	2	2	2	3	3
12	2	1	1	2	2	2
13	2	3	3	1	3	3
14	3	3	3	2	2	2
15	2	2	2	1	2	2
16	3	2	3	1	3	2

17	2	2	2	2	2	2
18	3	3	2	2	3	3
19	3	3	3	2	3	3
20	2	2	2	2	2	2
21	3	2	3	2	3	2
22	2	2	2	2	2	2
23	3	3	3	1	2	3
24	2	3	3	2	3	4
25	2	2	2	2	2	2
26	2	3	2	1	2	3
27	2	2	1	2	2	3
28	3	2	3	2	3	3
29	3	3	3	1	2	2
30	2	2	2	1	2	2
31	3	2	3	2	1	2
32	2	2	1	2	2	1
33	2	3	2	1	2	3
34	3	3	3	2	3	3
35	2	2	2	2	2	2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/11/23

Data Penelitian Tryout Disiplin Kerja

Subjek	1	2	3
1	3	2	4
2	3	2	4
3	3	3	3
4	3	3	4
5	4	3	4
6	3	4	4
7	3	3	4
8	3	3	4
9	4	4	4
10	3	3	3
11	2	2	3
12	3	3	4
13	3	3	4
14	3	3	3
15	3	3	4
16	4	3	3
17	2	4	4
18	3	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/11/23

19	3	4	4
20	3	3	4
21	3	3	3
22	2	1	3
23	4	3	4
24	4	3	4
25	4	4	4
26	3	4	3
27	3	4	2
28	4	4	4
29	4	3	3
30	4	2	3
31	3	2	4
32	3	2	4
33	3	3	3
34	3	3	4
35	4	3	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/11/23

Data Penelitian Tryout Kinerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1	2	3	4	1	2	1	1	4	4	4
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
6	4	3	4	4	3	4	3	1	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
8	2	3	2	3	3	3	1	1	3	4	4
9	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
10	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4
11	2	3	4	1	2	2	3	2	3	3	4
12	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3
13	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	4
14	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4
15	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	4
16	3	3	2	4	4	3	3	1	3	3	4
17	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2
18	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3

19	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2
20	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
21	2	2	3	3	2	3	2	1	4	3	3
22	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3
23	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
24	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3
25	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
26	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4
27	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
30	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3
31	1	2	3	4	1	2	1	1	4	4	4
32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
33	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
35	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4

LAMPIRAN

SESUDAH UJI COBA ALAT UKUR

Lampiran 2. Data Penelitian Sesudah Uji Coba

Data Penelitian Sesudah Uji Coba Budaya Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	2	2	2	2	2	2	12
2	3	2	3	2	1	2	13
3	2	2	2	2	1	2	11
4	2	2	2	2	2	2	12
5	2	2	2	2	2	2	12
6	2	2	2	2	2	2	12
7	3	3	2	3	2	1	14
8	2	3	2	2	1	1	11
9	1	1	1	2	2	2	9
10	2	2	2	2	2	2	12
11	2	2	2	2	2	2	12
12	1	2	3	3	3	2	14
13	1	2	2	2	3	2	12
14	2	2	1	1	1	1	8
15	2	2	2	2	2	2	12
16	2	2	2	2	2	2	12
17	2	1	2	3	3	2	13
18	1	1	1	1	1	1	6
19	2	2	2	2	2	1	11

20	2	2	2	2	2	2	12
21	2	2	2	2	2	2	12
22	2	3	2	1	2	3	13
23	2	2	1	1	1	1	8
24	1	2	2	2	2	2	11
25	2	2	2	2	2	2	12
26	2	2	2	2	2	2	12
27	2	2	2	2	3	2	13
28	1	2	2	2	1	2	10
29	1	1	1	1	3	2	9
30	2	2	2	2	2	2	12
31	2	2	2	2	2	2	12
32	2	3	3	2	2	2	14
33	1	1	1	1	2	2	8
34	2	2	2	1	1	1	9
35	2	2	2	2	2	2	12
36	2	2	1	2	2	2	11
37	3	2	3	2	3	3	16
38	1	2	2	2	2	3	12
39	3	2	2	1	1	1	10
40	2	2	2	2	2	2	12
41	2	2	2	2	2	2	12
42	3	2	3	2	1	2	13
43	2	2	2	2	1	2	11

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/11/23

44	2	2	2	2	2	2	12
45	2	2	2	2	2	2	12
46	2	2	2	2	2	2	12
47	3	3	2	3	2	1	14
48	2	3	2	2	1	1	11
49	1	1	1	2	2	2	9
50	2	2	2	2	2	2	12
51	2	2	2	2	2	2	12
52	1	2	3	3	3	2	14
53	1	2	2	2	3	2	12
54	2	2	1	1	1	1	8
55	2	2	2	2	2	2	12
56	2	2	2	2	2	2	12
57	2	1	2	3	3	2	13
58	1	1	1	1	1	1	6
59	2	2	2	2	2	1	11
60	2	2	2	2	2	2	12
61	2	2	2	2	2	2	12
62	2	3	2	1	2	3	13
63	2	2	1	1	1	1	8
64	1	2	2	2	2	2	11
65	2	2	2	2	2	2	12
66	2	2	2	2	2	2	12
67	2	2	2	2	3	2	13

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/11/23

68	1	2	2	2	1	2	10
69	1	1	1	1	3	2	9
70	2	2	2	2	2	2	12
71	2	2	2	2	2	2	12
72	2	3	3	2	2	2	14
73	1	1	1	1	2	2	8
74	2	2	2	1	1	1	9
75	2	2	2	2	2	2	12
76	2	2	1	2	2	2	11
77	3	2	3	2	3	3	16
78	1	2	2	2	2	3	12
79	3	2	2	1	1	1	10
80	2	2	2	2	2	2	12
81	2	2	2	2	2	2	12
82	3	2	3	2	1	2	13
83	2	2	2	2	1	2	11
84	2	2	2	2	2	2	12
85	2	2	2	2	2	2	12
86	2	2	2	2	2	2	12
87	1	2	3	3	3	2	14
88	1	2	2	2	3	2	12
89	2	2	1	1	1	1	8
90	2	2	2	2	2	2	12
91	2	2	2	2	2	2	12

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

92	2	1	2	3	3	2	13
93	1	1	1	1	1	1	6
94	2	2	2	2	2	1	11
95	2	2	2	2	2	2	12
96	2	2	2	2	2	2	12
97	2	3	2	1	2	3	13
98	2	2	1	1	1	1	8
99	1	2	2	2	2	2	11
100	2	2	2	2	2	2	12

Data Penelitian Sesudah Uji Coba Disiplin Kerja

Subjek	1	2	3	Jumlah
1	2	2	2	6
2	3	2	2	7
3	2	1	2	5
4	2	2	1	5
5	2	2	2	6
6	2	2	2	6
7	2	2	3	7
8	2	2	3	7
9	1	1	1	3
10	2	2	2	6
11	2	2	2	6
12	3	3	3	9
13	1	1	2	4
14	2	2	1	5
15	2	2	2	6
16	2	1	2	5
17	2	3	2	7
18	2	2	1	5
19	2	2	2	6
20	2	2	2	6

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/11/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/11/23

21	2	2	2	6
22	2	3	1	6
23	2	1	1	4
24	1	3	2	6
25	2	2	2	6
26	2	2	2	6
27	2	3	2	7
28	2	2	2	6
29	1	2	1	4
30	2	2	2	6
31	2	2	2	6
32	3	3	2	8
33	2	3	1	6
34	1	1	1	3
35	2	2	2	6
36	2	2	2	6
37	3	3	2	8
38	1	1	2	4
39	2	2	1	5
40	2	2	2	6
41	2	2	2	6
42	3	2	2	7
43	2	1	2	5
44	2	2	1	5

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

45	2	2	2	6
46	2	2	2	6
47	2	2	3	7
48	2	2	3	7
49	1	1	1	3
50	2	2	2	6
51	2	2	2	6
52	3	3	3	9
53	1	1	2	4
54	2	2	1	5
55	2	2	2	6
56	2	1	2	5
57	2	3	2	7
58	2	2	1	5
59	2	2	2	6
60	2	2	2	6
61	2	2	2	6
62	2	3	1	6
63	2	1	1	4
64	1	3	2	6
65	2	2	2	6
66	2	2	2	6
67	2	3	2	7
68	2	2	2	6

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

69	1	2	1	4
70	2	2	2	6
71	2	2	2	6
72	3	3	2	8
73	2	3	1	6
74	1	1	1	3
75	2	2	2	6
76	2	2	2	6
77	3	3	2	8
78	1	1	2	4
79	2	2	1	5
80	2	2	2	6
81	2	2	2	6
82	3	2	2	7
83	2	1	2	5
84	2	2	1	5
85	2	2	2	6
86	2	2	2	6
87	3	2	2	7
88	2	1	2	5
89	2	2	1	5
90	2	2	2	6
91	2	2	2	6
92	2	2	3	7

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

93	2	2	3	7
94	1	1	1	3
95	2	2	2	6
96	2	2	2	6
97	3	3	3	9
98	1	1	2	4
99	2	2	1	5
100	2	2	2	6

Data Penelitian Sesudah Uji Coba Kinerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Jumlah
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	26
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21
4	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	16
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
7	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	24
8	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	19
9	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
12	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	28
13	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	16
14	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	19
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
16	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21
17	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	25
18	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	16
19	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	21
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22

22	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	25
23	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	16
24	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	18
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
26	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
27	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	27
28	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	23
29	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	16
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
32	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	27
33	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	20
34	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
37	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	27
38	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	17
39	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
42	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	26
43	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21
44	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	16
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22

46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
47	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	24
48	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	19
49	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
52	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	28
53	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	16
54	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	19
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
56	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21
57	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	25
58	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	16
59	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	21
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
62	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	25
63	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	16
64	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	18
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
66	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
67	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	27
68	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	23
69	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	16

70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
72	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	27
73	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	20
74	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
77	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	27
78	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	17
79	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
82	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	26
83	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21
84	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	16
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
87	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	27
88	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	20
89	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	13
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
92	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	27
93	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	17

94	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
97	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	26
98	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21
99	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	16
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22

LAMPIRAN

Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas Sebelum Uji Coba

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum Uji Coba

Reliability Scale: Budaya Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.31	.577	36
VAR00002	2.39	.549	36
VAR00003	2.33	.676	36
VAR00004	1.67	.478	36
VAR00005	2.33	.586	36
VAR00006	2.39	.645	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	11.11	3.416	.423	.811
VAR00002	11.03	3.285	.534	.874
VAR00003	11.08	2.821	.604	.832
VAR00004	11.75	4.707	.638	.759
VAR00005	11.08	3.336	.454	.800
VAR00006	11.03	3.113	.492	.882

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.42	4.650	2.156	6

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.19	.577	36
VAR00002	3.06	.754	36
VAR00003	3.64	.543	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.69	.961	.660	.805
VAR00002	6.83	.714	.639	.844
VAR00003	6.25	1.107	.763	.873

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.89	1.587	1.260	3

Reliability Scale: Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.83	.775	36
VAR00002	2.86	.593	36
VAR00003	3.03	.696	36
VAR00004	3.31	.749	36
VAR00005	2.94	.754	36
VAR00006	3.06	.754	36
VAR00007	2.81	.749	36
VAR00008	2.44	1.027	36
VAR00009	3.36	.593	36
VAR00010	3.64	.543	36
VAR00011	3.56	.652	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	31.00	11.543	.532	.809
VAR00002	30.97	12.885	.401	.839
VAR00003	30.81	12.790	.335	.848
VAR00004	30.53	13.342	.490	.873
VAR00005	30.89	11.759	.506	.815
VAR00006	30.78	12.121	.429	.730
VAR00007	31.03	11.113	.654	.885
VAR00008	31.39	11.216	.389	.839
VAR00009	30.47	14.428	.536	.890
VAR00010	30.19	13.361	.325	.852
VAR00011	30.28	15.749	.538	.730

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.83	14.943	3.866	11

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Sesudah Uji Coba

Reliability Scale: Budaya Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.87	.544	100
VAR00002	1.97	.460	100
VAR00003	1.93	.517	100
VAR00004	1.88	.518	100
VAR00005	1.92	.614	100
VAR00006	1.87	.506	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	9.57	3.056	.642	.885
VAR00002	9.47	2.979	.573	.835
VAR00003	9.51	2.252	.710	.848
VAR00004	9.56	2.491	.528	.844
VAR00005	9.52	2.656	.594	.839
VAR00006	9.57	2.732	.380	.800

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.44	3.623	1.903	6

Reliability Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.97	.502	100
VAR00002	1.99	.595	100
VAR00003	1.85	.557	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	3.84	.782	.558	.802
VAR00002	3.82	.755	.407	.811
VAR00003	3.96	.907	.593	.867

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
5.81	1.529	1.237	3

Reliability Scale: Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.90	.503	100
VAR00002	1.92	.526	100
VAR00003	1.81	.526	100
VAR00004	1.91	.552	100
VAR00005	1.89	.567	100
VAR00006	1.98	.512	100
VAR00007	2.01	.611	100
VAR00008	1.81	.526	100
VAR00009	1.98	.449	100
VAR00010	1.89	.567	100
VAR00011	1.98	.512	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	19.18	12.109	.559	.847
VAR00002	19.16	11.085	.544	.825
VAR00003	19.27	11.835	.319	.843
VAR00004	19.17	10.951	.550	.825
VAR00005	19.19	10.499	.666	.814
VAR00006	19.10	10.576	.729	.810
VAR00007	19.07	10.833	.512	.829
VAR00008	19.27	11.250	.493	.829
VAR00009	19.10	12.313	.538	.847
VAR00010	19.19	10.499	.666	.814
VAR00011	19.10	10.576	.729	.810

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.08	13.266	3.642	11

Lampiran 5. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11.44	5.81	21.08
	Std. Deviation	1.903	1.237	3.642
Most Extreme Differences	Absolute	.276	.251	.180
	Positive	.184	.229	.180
	Negative	-.276	-.251	-.180
Test Statistic		.276	.251	.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 ^c	.097 ^c	.080 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6. Uji Linearitas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Budaya Kerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Kinerja * Disiplin Kerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

Kinerja * Budaya Kerja

Report

Kinerja

Budaya Kerja	Mean	N	Std. Deviation
6	16.33	3	.577
8	18.00	8	2.726
9	14.33	6	1.366
10	20.50	4	2.887
11	19.77	13	1.878
12	21.00	46	2.066
13	25.91	11	.831
14	26.43	7	1.718
16	27.00	2	.000
Total	21.08	100	3.642

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	967.429	8	120.929	31.811	.000
		Linearity	704.010	1	704.010	185.196	.000
		Deviation from Linearity	263.419	7	37.631	9.899	.083
	Within Groups		345.931	91	3.801		
Total			1313.360	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Budaya Kerja	.732	.536	.858	.737

Kinerja * Disiplin Kerja

Report

Kinerja

Disiplin Kerja	Mean	N	Std. Deviation
3	14.40	5	2.074
4	16.78	9	1.641
5	18.12	17	2.497
6	21.83	48	1.155
7	24.21	14	3.378
8	27.00	4	.000
9	27.33	3	1.155
Total	21.08	100	3.642

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	961.149	6	160.192	42.298	.000
		Linearity	931.470	1	931.470	245.951	.000
		Deviation from Linearity	29.679	5	5.936	1.567	.177
Within Groups			352.211	93	3.787		
Total			1313.360	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Disiplin Kerja	.842	.709	.855	.732

Lampiran 7. Uji Multikoleniaritas**Regression****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Budaya Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.782	1.700

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1033.194	2	516.597	178.858	.000 ^b
	Residual	280.166	97	2.888		
	Total	1313.360	99			

- a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.639	1.065		2.478	.015		
	Budaya Kerja	.670	.113	.350	5.935	.000	.632	1.582
	Disiplin Kerja	1.855	.174	.630	10.676	.000	.632	1.582

- a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya Kerja	Disiplin Kerja
1	1	2.967	1.000	.00	.00	.00
	2	.022	11.687	.55	.00	.66
	3	.011	16.257	.44	1.00	.34

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.894	.778		2.436	.077
	Budaya Kerja	-.076	.082	-.116	-.917	.362
	Disiplin Kerja	.018	.127	.018	.144	.886

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 9. Uji Regresi Linear Berganda**Regression****Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Budaya Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.782	1.700

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1033.194	2	516.597	178.858	.000 ^b
	Residual	280.166	97	2.888		
	Total	1313.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.639	1.065		2.478	.015
	Budaya Kerja	.670	.113	.350	5.935	.000
	Disiplin Kerja	1.855	.174	.630	10.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.23	28.71	21.08	3.231	100
Residual	-4.273	5.582	.000	1.682	100
Std. Predicted Value	-2.119	2.363	.000	1.000	100
Std. Residual	-2.514	3.284	.000	.990	100

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN

Dokumen Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di kota Medan

Lampiran 10.**Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di kota Medan Tahun 2022**

Inisial	Nilai	Kategori
X1	159	Sangat Baik
X2	157	Sangat Baik
X3	156	Sangat Baik
X4	150	Sangat Baik
X5	158	Sangat Baik
X6	155	Sangat Baik
X7	158	Sangat Baik
X8	155	Sangat Baik
X9	157	Sangat Baik
X10	152	Sangat Baik
X11	153	Sangat Baik
X12	115	Baik
X13	110	Baik
X14	109	Baik
X15	150	Sangat Baik
X16	80	Kurang Baik
X17	87	Kurang Baik
X18	59	Kurang Baik
X19	153	Sangat Baik
X20	154	Sangat Baik
X21	50	Kurang Baik
X22	67	Kurang Baik
X23	118	Baik
X24	115	Baik
X25	155	Sangat Baik
X26	155	Sangat Baik
X27	157	Sangat Baik
X28	152	Sangat Baik
X29	153	Sangat Baik
X30	155	Sangat Baik
X31	155	Sangat Baik
X32	157	Sangat Baik
X33	152	Sangat Baik
X34	153	Sangat Baik
X35	159	Sangat Baik
X36	157	Sangat Baik
X37	156	Sangat Baik
X38	150	Sangat Baik
X39	158	Sangat Baik

X40	155	Sangat Baik
X41	158	Sangat Baik
X42	155	Sangat Baik
X43	157	Sangat Baik
X44	152	Sangat Baik
X45	153	Sangat Baik
X46	155	Sangat Baik
X47	157	Sangat Baik
X48	152	Sangat Baik
X49	153	Sangat Baik
X50	155	Sangat Baik
X51	157	Sangat Baik
X52	152	Sangat Baik
X53	153	Sangat Baik
X54	155	Sangat Baik
X55	157	Sangat Baik
X56	152	Sangat Baik
X57	153	Sangat Baik
X58	153	Sangat Baik
X59	155	Sangat Baik
X60	157	Sangat Baik
X61	152	Sangat Baik
X62	153	Sangat Baik
X63	118	Baik
X64	115	Baik
X65	152	Sangat Baik
X66	153	Sangat Baik
X67	153	Sangat Baik
X68	155	Sangat Baik
X69	157	Sangat Baik
X70	152	Sangat Baik
X71	153	Sangat Baik
X72	117	Baik
X73	115	Baik
X74	155	Sangat Baik
X75	157	Sangat Baik
X76	152	Sangat Baik
X77	153	Sangat Baik
X78	153	Sangat Baik
X79	153	Sangat Baik
X80	155	Sangat Baik
X81	157	Sangat Baik
X82	152	Sangat Baik
X83	153	Sangat Baik

X84	117	Baik
X85	115	Baik
X86	155	Sangat Baik
X87	157	Sangat Baik
X88	152	Sangat Baik
X89	153	Sangat Baik
X90	155	Sangat Baik
X91	157	Sangat Baik
X92	152	Sangat Baik
X93	153	Sangat Baik
X94	153	Sangat Baik
X95	153	Sangat Baik
X96	155	Sangat Baik
X97	157	Sangat Baik
X98	152	Sangat Baik
X99	153	Sangat Baik
X100	155	Sangat Baik

Lampiran 11**Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di kota Medan Tahun 2023**

Inisial	Nilai	Kategori
X1	59	Kurang Baik
X2	65	Kurang Baik
X3	79	Kurang Baik
X4	50	Kurang Baik
X5	58	Kurang Baik
X6	56	Kurang Baik
X7	58	Kurang Baik
X8	55	Kurang Baik
X9	57	Kurang Baik
X10	52	Kurang Baik
X11	53	Kurang Baik
X12	65	Kurang Baik
X13	67	Kurang Baik
X14	79	Kurang Baik
X15	50	Kurang Baik
X16	50	Kurang Baik
X17	70	Kurang Baik
X18	59	Kurang Baik
X19	53	Kurang Baik
X20	54	Kurang Baik
X21	50	Kurang Baik
X22	67	Kurang Baik
X23	68	Kurang Baik
X24	50	Kurang Baik
X25	55	Kurang Baik
X26	55	Kurang Baik
X27	57	Kurang Baik
X28	72	Kurang Baik
X29	53	Kurang Baik
X30	55	Kurang Baik
X31	65	Kurang Baik
X32	57	Kurang Baik
X33	52	Kurang Baik
X34	53	Kurang Baik
X35	59	Kurang Baik
X36	57	Kurang Baik
X37	56	Kurang Baik
X38	50	Kurang Baik
X39	68	Kurang Baik

X40	55	Kurang Baik
X41	158	Sangat Baik
X42	155	Sangat Baik
X43	157	Sangat Baik
X44	152	Sangat Baik
X45	153	Sangat Baik
X46	155	Sangat Baik
X47	157	Sangat Baik
X48	152	Sangat Baik
X49	153	Sangat Baik
X50	155	Sangat Baik
X51	157	Sangat Baik
X52	152	Sangat Baik
X53	153	Sangat Baik
X54	155	Sangat Baik
X55	157	Sangat Baik
X56	152	Sangat Baik
X57	153	Sangat Baik
X58	155	Sangat Baik
X59	155	Sangat Baik
X60	157	Sangat Baik
X61	152	Sangat Baik
X62	153	Sangat Baik
X63	118	Baik
X64	115	Baik
X65	152	Sangat Baik
X66	153	Sangat Baik
X67	153	Sangat Baik
X68	155	Sangat Baik
X69	157	Sangat Baik
X70	152	Sangat Baik
X71	153	Sangat Baik
X72	117	Baik
X73	116	Baik
X74	155	Sangat Baik
X75	157	Sangat Baik
X76	152	Sangat Baik
X77	153	Sangat Baik
X78	153	Sangat Baik
X79	153	Sangat Baik
X80	155	Sangat Baik
X81	157	Sangat Baik
X82	152	Sangat Baik
X83	153	Sangat Baik

X84	118	Baik
X85	115	Baik
X86	155	Sangat Baik
X87	157	Sangat Baik
X88	152	Sangat Baik
X89	153	Sangat Baik
X90	155	Sangat Baik
X91	157	Sangat Baik
X92	152	Sangat Baik
X93	153	Sangat Baik
X94	153	Sangat Baik
X95	153	Sangat Baik
X96	155	Sangat Baik
X97	157	Sangat Baik
X98	152	Sangat Baik
X99	153	Sangat Baik
X100	155	Sangat Baik

LAMPIRAN

SURAT PENELITIAN

Lampiran 12. Surat Penelitian

itian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 431/PPS-UMA/D/01/IV/2023
 Hal : Izin Penelitian

03 April 2023

Kepada Yth. :
HRD / Pimpinan Rumah Sakit Advent Medan
Jl. Gatot Subroto No.Km 4, Sei Sikambing D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118

Di -
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Sarah Hotmauli
 NPM : 211804030
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Bapak pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Advent Medan"**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktor,

 Universitas Medan Area
 PASCASARJANA

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :
 1. Ketua Program Studi – M.Psi





UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 431/PPS-UMA/D/01/IV/2023
 Hal : Pengambilan Data

03 April 2023

Kepada Yth. :

HRD / Pimpinan Rumah Sakit Advent Medan
Jl. Gatot Subroto No.Km 4, Sei Sikambang D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118

Di -
 Medan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Sarah Hotmauli
 NPM : 211804030
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Bapak pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Advent Medan".

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :

I. Ketua Program Studi – M.Psi



Lampiran 13. Surat Berhenti Penelitian



YAYASAN RUMAH SAKIT ADVENT MEDAN

Jl. Gatot Subroto Km. 4 Medan 20119, Indonesia, Telp. 061 – 4524875, Fax. 061 – 4155700

Kepada Yth.
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS
Direktur Pasca Sarjana
Univ. Medan Area - Medan

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : dr. Rudi C.D. Sitepu, MH (Kes)
Jabatan : Direktur
Alamat : Komplek RS. Advent Medan
Jl. Gatot Subroto KM 4 Sei Sikambing D Medan Petisah.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sarah Hotmauli
NPM : 211804030
Program Studi : Magister Psikologi
Judul Skripsi : "Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Advent Medan"

Berdasarkan Rapat Keputusan Dewan Administratif tgl. 11 April 2023 dengan no. keputusan 2023 – 086, nama yang tersebut diatas **“Telah melakukan Penelitian di RS Advent Medan** terhitung tanggal 04 sampai 28 April 2023

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagaimana mestinya Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan banyak terima kasih.

Medan, 11 Juli 2023

Hormat kami,



dr. Rudi C.D. Sitepu, MH (Kes)
Direktur RS. Advent Medan

LAMPIRAN

DOKUMENTASI





Lampiran 14.
Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di kota Medan
Bulan September 2022 – Maret 2023

No	Nama	TL	ST	SP1	SP2	SP3	Keterangan
1	X1			5-Sep-22			Tidak cek status dan memastikan semua pekerjaan sudah dikerjakan sebelum pulang
2	X2			5-Sep-22			Tidak cek status dan memastikan semua pekerjaan sudah dikerjakan sebelum pulang
3	X3			5-Sep-22			Tidak cek status dan memastikan semua pekerjaan sudah dikerjakan sebelum pulang
4	X4			5-Sep-22			Tidak cek status dan memastikan semua pekerjaan sudah dikerjakan sebelum pulang
5	X5			5-Sep-22			Tidak cek status dan memastikan semua pekerjaan sudah dikerjakan sebelum pulang
6	X6				5-Sep-22		Tidak cek status dan memastikan semua pekerjaan sudah dikerjakan sebelum pulang
7	X7			7-Sep-22			Tidak memastikan tanggal kontrol pasien dengan jadwal poli
8	X8			19-Sep-22			Menyebarkan issue/gossip
9	X9		3-Des-22				Mangkir/tidak datang dinas pagi.

10	X10			5-Dec-22			Mengabaikan perintah untuk mengikuti pelatihan
11	X11		6-Dec-22				Mengabaikan/tidak mematuhi perintah atasan
12	X12			30-Nov-22			Tidak melakukan tindakan pencegahan kejadian/bahaya yang merugikan perusahaan/karyawan
13	X13t		5-Dec-22				Tidak teliti saat mengambil obat dan tidak cek ulang resep dokter
14	X14		18-Dec-22				Mengabaikan/tidak mematuhi perintah atasan
15	X15		20-Dec-22				Tidak langsung mendokumentasikan pemberian obat di status pasien setelah obat tersebut diberikan kepada pasien
16	X16		20-Dec-22				Tidak langsung mendokumentasikan pemberian obat di status pasien setelah obat tersebut diberikan kepada pasien
17	X17					7-Dec-22	Memasang infus di pasien yang memakai cimino (tidak boleh dipasang infus)
18	X18			14-Nov-22			Tidak melaporkan kepada atasan/mencegah terjadinya kejadian yang dapat merugikan perusahaan

19	X19		12-Jan-23				Tidak mengikuti chaple
20	X20		12-Jan-23				Tidak mengikuti chaple (4 Januari 2023).
21	X21		1-Feb-23				Menitipkan USG portable di Lift sehingga dibawa keluarga pasien
22	X22		1-Feb-23				Menitipkan USG portable di Lift sehingga dibawa keluarga pasien
23	X23		19-Feb-23				Tidak datang kerja sesuai jadwal
24	X24		4-Mar-23				Meninggalkan Pekerjaan tanpa seijin teman dinas dan MOD
25	X25		8-Mar-23				Menuliskan di WA kata-kata kotor
26	X26	15-Mar-23					Bekerja tidak hati-hati
27	X27			15-Mar-23			Bermalas malasan dalam melaksanakan pekerjaan
28	X28		26-Mar-23				Tidak datang pada saat dinas pagi
29	X29				16-Mar-23		Tidak masuk kerja karena salah jadwal
30	X30		29-Mar-23				Tidak melakukan (pembagian obat) tidak sesuai dgn pembagian tugas
31	X31		29-Mar-23				Tidak melaporkan salah pemberian obat terhadap pasien
32	X32		29-Mar-23				Tidak melakukan tugas yang diberikan atasan
33	X33		12-Apr-23				Tidak melakukan tugas yang diberikan atasan
34	X34		12-Apr-23				Tidak melakukan tugas yang diberikan atasan

35	X35		29-Mar-23				Membukakan pintu akses dan lupa menutup sehingga terjadi maling masuk
36	X36			30-03-23			Menggunakan Ponsel/main game saat bekerja
37	X37			30-03-23			Meninggalkan pekerjaan
38	X38	30-03-23					TL Direktur
39	X39	30-03-23					TL Direktur
40	X40	30-03-23					TL Direktur

Sumber: Rumah Sakit Di kota Medan

Lampiran 15

Data absensi perbulan dalam 1 Tahun tenaga kerja karyawan di

Rumah Sakit Di kota Medan 01 Maret 2021- 01 Februari 2022

No	Bulan	Jumlah	Jumlah Hadir	Jumlah Tidak Hadir
1	Maret	100	99	1
2	April	100	99	1
3	Mei	100	100	-
4	Juni	100	99	1
5	Juli	100	99	1
6	Agustus	100	99	1
7	September	100	99	1
8	Oktober	100	99	1
9	Nopember	100	99	1
10	Desember	100	100	-
11	Januari	100	99	1
12	Februari	100	92	8

