

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KLINIK PRATAMA RAWAT INAP KHAIRU UMMAH
PKU MUHAMMADIYAH LEUWILIANG**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh :

**IZMI AYU NINGTYAS
NIM : 2412008286**



**JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2024**



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KLINIK PRATAMA RAWAT INAP KHAIRU UMMAH
PKU MUHAMMADIYAH LEUWILIANG**

Oleh :

Nama : Izmi Ayu Ningtyas
NIM : 2412008286
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok Pada Tanggal 07 Agustus 2024

Dosen Pembimbing,

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Sandi Noorzaman, S.Si., MM

Drs. Henky Hendrawan, MM., Msi

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid, MS



JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KLINIK PRATAMA RAWAT INAP KHAIRU UMMAH
PKU MUHAMMADIYAH LEUWILIANG**

Oleh :

Nama : Izmi Ayu Ningtyas
NIM : 2412008286
Program Studi : Manajemen

Telah Dipertahankan dihadapan Sidang Tim Penguji Skripsi, Pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 07 Agustus 2024
Waktu : 08:00 – 09:20 WIB

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Skripsi

Ketua : Dr (Cand) Eko Yuliawan, SE, M.Si (.....)

Anggota : Jhonson Sitanggang, SP, MM (.....)

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Henky Hendrawan, MM., MSi

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Izmi Ayu Ningtyas
NIM : 2412008286
Jurusan : Manajemen
Nomor KTP : 3201145411990001
Alamat : Kp. Kaum I RT 02/03 No 50, Leuwiliang Bogor

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (*plagiat*).
2. Memberikan izin kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk memanfaatkan skripsi ini dengan tujuan akademis, baik dengan atau tanpa sepengetahuan penulis untuk menyimpan, mengalihmediakan atau mengalihinformasikan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan skripsi ini secara bebas melalui internet dan media lain (hak bebas Royalti Non-Ekklusif)

Saya membuat pernyataan ini dengan penuh rasa tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi sesuai dengan aturan yang berlaku, termasuk kehilangan gelar sarjana saya jika di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini tidak benar.

Depok, 07 Agustus 2024

IZMI AYU NINGTYAS

ABSTRAK

IZMI AYU NINGTYAS, NIM 2412008286, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peran MSDM mempunyai dampak yang sangat penting dalam pengelolaan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Banyak faktor yang mendorong kualitas kinerja karyawan, diantaranya adalah budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPRI PKU Muhammadiyah Leuwiliang. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuisioner. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini mengambil 37 sample dengan pengambilan sampel teknik sampling jenuh.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 67,7% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 32,3% dijelaskan oleh faktor lain. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja dengan hasil serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil nilai $F_{hitung} (26,180) > F_{tabel} (2,860)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (3,400)$ dan variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (4,131)$ dimana $t_{tabel} (2,026)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KPRI Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang. Adapun variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPRI Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang dengan hasil analisis $t_{hitung} (-1,313)$. Variabel dominan mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

IZMI AYU NINGTYAS, NIM 2412008286, The Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of the Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang Inpatient Primary Clinic.

In an organization or company, the role of MSDM has a very important impact on employee performance management in the company. Many factors drive the quality of employee performance, including organizational culture, motivation and work discipline. The purpose of this study is to find out and analyze the Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on the Performance of KPRI PKU Muhammadiyah Leuwiliang Employees. The type of research uses explanations and is balanced with research methods in the form of data collection using questionnaires. The analysis model used is multiple linear regression analysis. In this study, 37 samples were taken by sampling by means of a saturated sampling technique.

The results of the regression test showed that 67.7% of performance factors could be explained by organizational culture, motivation and work discipline while the remaining 32.3% could be explained by other factors. The results of the F test showed that simultaneously the variables of organizational culture, motivation and work discipline with simultaneous results had a significant effect on performance with the results of $F_{cal} (26.180) > F_{tabel} (2.860)$. The results of the t-test showed that the motivation variable showed the results of the tcount analysis (3,400) and the work discipline variable showed the results of the tcount analysis (4,131) where the ttable (2,026) partially had a significant effect on the performance of employees at KPRI Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang. The variables of organizational culture did not have a positive and significant effect on employee performance at KPRI Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang with the results of the tcount analysis (-1,313). The dominant variable affecting performance is work discipline.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan berkat rahmat serta karunia-Nya, untuk memungkinkan penulis menyelesaikan penelitian skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis juga mengirimkan shalawat beserta salam kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SWA, dengan harapan bahwa kita semua akan mendapatkan syariatnya di akhir zaman. Aamiin ya rabbal alamin.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ini disusun untuk memenuhi persyaratan ujian guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan penulis memilih judul tersebut karena penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji manajemen sumber daya manusia yang ada di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang. Sudah atau belumnya manajemen sumber daya manusia di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memenuhi standar yang berlaku.

Segala bentuk dukungan, doa dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis tersayang, terutama Ibunda yang telah menjadi orang tua tunggal terhebat. Terimakasih yang tiada terhingga atas limpahan kasih sayang dan cinta yang tulus, do'a yang tak pernah putus, materi, motivasi, nasehat, perhatian, pengorbanan, semangat yang diberikan selalu membuat penulis selalu bersyukur telah memiliki keluarga yang luar biasa. Serta Adik-adik penulis yang selalu menjadi motivasi terbesar penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Mildy Rifa'I, SE selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang selalu berusaha untuk membuat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini berkembang.
3. Prof. Dr. Abdul Hamid, S.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI
4. Bapak Drs. Henky Darmawan, MM., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang terus berusaha untuk memajukan jurusan ini hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B.

5. Bapak Sandi Noorzaman S.Si., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikiran untuk membantu, membimbing dan mengarahkan penulis hingga penulis selesai menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI terutama Jurusan Manajemen, yang telah mengajar penulis dengan sangat tekun dan dedikasi yang tinggi sampai penulis memiliki gelar Sarjana Ekonomi.
7. Para staff dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah melayani penulis dengan sepenuh hati..
8. Pimpinan-pimpinan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang yang telah memberikan izin serta akses untuk penulis melakukan penelitian.
9. Sahabat dan rekan seperjuangan dari angkatan 2020 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Jurusan Manajemen yang telah bekerja sama dengan penuh sukacita dan sangat berkesan selama 4 tahun berkuliah.
10. Kepada rekan kerja penulis yang tak bisa disebutkan satu-satu, yang bersedia menukar waktu kerja agar penulis bisa mengikuti perkuliahan sampai mengikuti bimbingan.
11. Terakhir, untuk Izmi Ayu Ningtyas, diri saya sendiri. Terima kasih telah berjalan sejauh ini dan telah menepikan ego dan memilih untuk bangkit menyelesaikan semua ini. Walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang mau mencoba dan terus berusaha. Terima kasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan salah satu pencapaian terbesar dan sangat membanggakan yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Izmi, tolong berbahagialah dimanapun kita berada. Apapun kurang dan lebihmu, mari syukuri dan kita rayakan sendiri.

Penulis berdoa semoga segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan

kepada penulis akan mendapatkan balasan pahala yang berlipat ganda dan menjadi amal jariah di sisi Allah Subhanahu Wata'ala.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran terkait penelitian ini. Harapannya, di masa yang akan datang nanti penulis mampu menulis dengan lebih baik lagi. Akhir kata sekali lagi penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga dan semoga kita semua senantiasa diberikan kelancaran dan kemudahan dalam hal apapun untuk mencapai tujuan dan kesuksesan kita. Aamiin.

Depok, 07 Agustus 2024

Penulis,

IZMI AYU NINGTYAS

NIM: 2412008286

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	1
LEMBARAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN SIDANG	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Perumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Budaya Organisasi	13
2.1.3 Motivasi	16
2.1.4 Disiplin Kerja	19
2.1.5 Kinerja Karyawan	21

2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Jenis Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5 Definisi Operasional Variabel	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	38
3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran.....	38
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.2 Karakteristik Responden	46
4.1.3 Tanggapan Responden	49
4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data	59
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	62
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis.....	66
4.2 Pembahasan.....	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.2 Simpulan	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76

LAMPIRAN	78
KUISIONER PENELITIAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Karyawan	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	33
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Bebas dan Terikat	36
Tabel 3. 3 Interval Angka Penafsiran	39
Tabel 4. 1 Layanan Klinik Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang	45
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden	47
Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Atas Variabel Budaya Organisasi	49
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi	52
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja	54
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Glejser	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Berganda	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	67
Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji t (Uji Parsial)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	31
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Sumber: Hasil Penelitian (2024)	62
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Kolmogorv-Smirnov	63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian	78
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian	79
Lampiran 4 Tabulasi Data	85
Lampiran 5 Hasil Output SPSS	87
Lampiran 6 Kartu Bimbingan	94
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup	95
Lampiran 8 Tabel F	96
Lampiran 9 Tabel t	97
Lampiran 10 Hasil Cek Plagiasi	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor yang diperlukan adalah tersedianya sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Padahal, sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai subyek pelaksanaan kegiatan operasional dan kebijakan suatu organisasi, instansi, perusahaan, dan lain-lain. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan dan berfungsi sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan kegiatan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mendukung dan berkontribusi terhadap kegiatan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin berkembangnya dunia bisnis pasti akan menghasilkan peningkatan sumber daya manusia, terutama dalam hal efisiensi. Selain itu, kinerja luar biasa seorang karyawan menentukan arah keberhasilan perusahaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peran manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang sangat penting dalam pengelolaan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain mengelola kinerja karyawan, pengelolaan sumber daya manusia juga meningkatkan kinerja setiap karyawan di perusahaan. Keberadaan suatu organisasi atau perusahaan terjamin melalui campur tangan potensi dan hasil yang mendukungnya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten tinggi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, kemauan, daya, kompetensi, intuisi, dorongan dan kerja (Hamali, 2016).

Selain faktor manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut (Hessel Nogi, 2005), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dapat dipelajari, diterapkan dan terus dikembangkan. Secara umum budaya organisasi diartikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok-kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah adaptasi terhadap faktor eksternal dan integrasi faktor internal dan yang telah dibuktikan validitasnya. Mereka kemudian diajari organisasi anggota baru sebagai cara untuk

memahami, memikirkan dan merasakan dengan benar masalah yang muncul. Hal ini sangat berharga dan oleh karena itu layak untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan permasalahan ini. Begitu muncul budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka sering juga terjadi fluktuasi kinerja para pegawai suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam laporan Badan Pusat Statistik (BPS) di Hasil Analisis Mobilitas Tenaga Kerja oleh Sakernas 2002, sebanyak 43,4% dari angkatan kerja terutama angkatan kerja muda berusia 15-24 tahun melakukan pindah kerja karena alasan internal, alasan internal itu salah satunya berupa ketidakcocokan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi. Namun, BPS juga menyebut perpindahal pekerjaan lebih sering terjadi pada kelompok usia 25-34 tahun. BPS menilai, tenaga kerja telah memahami lingkungan kerja atau budaya organisasi, tetapi masih memiliki peluang untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih menjanjikan. (Sumber: Badan Pusat Statistik 2022). Adapun survey yang dilakukan oleh Flexjob pada tahun 2022 pada bulan Februari sampai Maret menuliskan bahwa alasan utama kenapa karyawan melakukan *resign* adalah budaya organisasi yang toxic. Dalam surveynya tersebut, Flexjob mengidentifikasi alasan utama Budaya Organisasi yang toxic sebesar 62%. (Sumber: Flexjob Survey, 2022)

Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, antara lain motivasi karyawan dan disiplin kerja. Oleh karena itu diperlukan faktor-faktor yang dapat memicu motivasi setiap individu karyawan suatu perusahaan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Kegiatan khusus perusahaan dapat menjadi insentif atau motivasi bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain faktor-faktor tersebut, masih banyak faktor lain yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh tinggal di luar kantor, kelelahan, shift dan jam kerja yang berlebihan, serta upah yang rendah dan tidak dibayar. sejalan dengan apa yang kita lakukan, lingkungan kerja dan tentunya masih banyak faktor lainnya.

Oleh karena itu, menyikapi menurunnya produktivitas pegawai suatu perusahaan harus dibarengi dengan upaya peningkatan produktivitas melalui pendekatan pegawai yang berbasis pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dapat dikatakan baik terutama dengan menilai kinerja sumber daya manusia

perusahaan. Kinerja dipahami sebagai peran motivasi dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang harus ditandai dengan ketersediaan dan kompetensi tertentu (Mauli, 2018).

Penurunan kinerja sering dibarengi dengan menurunnya disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawan. Jika seorang karyawan dalam perusahaan tidak memiliki disiplin kerja yang baik tentu akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Faktor yang sering menjadi pemicu menurunnya disiplin kerja adalah ketika manajemen Sumber Daya Manusia yang ada tidak bekerja atau mengelola setiap karyawannya dengan baik. Kurangnya aturan dan sanksi tegas yang diberlakukan pada setiap karyawan, sehingga karyawan cenderung cuek dan menurunnya disiplin kerja.

Melalui penjabaran masalah di atas dapat kita ketahui bahwa jika kinerja yang dimiliki seorang karyawan di perusahaan dapat mengalami penurunan yang tentunya akan berakibat menurunnya juga kualitas kerja yang dihasilkan yang akan berdampak pada kegiatan operasional sebuah perusahaan dan dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat ditangani dengan upaya peningkatan kinerja yang dilakukan dalam perusahaan tersebut. Beberapa upaya peningkatan yang dapat dilakukan adalah dengan membangun budaya organisasi yang baik, meningkatkan atau membangkitkan motivasi setiap individu karyawan dan juga menerapkan disiplin kerja yang nantinya akan membuat setiap karyawan memiliki etos kerja yang tertata. Namun tidak dapat kita pungkiri, peran karyawan dalam upaya peningkatan kinerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan *self esteem* yang dimiliki setiap karyawan. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi sekaligus meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor eksternal yang dilakukan oleh perusahaan dan juga faktor internal dari dalam diri setiap karyawan.

Begitu pula halnya dengan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang yang merupakan perusahaan di bidang jasa dibawah naungan lembaga Koperasi Syariah Khairu Ummah. Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang diresmikan pada tanggal 05 Maret 2016 oleh Bupati Bogor, Ibu Nurhayanti, SH., MH., MM sebagai lembaga kesehatan yang berbadan hukum Dokter Praktek Pribadi (DPP) dengan alamat Jalan Raya Leuwiliang no 106. Namun dalam perkembangan selanjutnya, karena bangunan yang ada dianggap sudah tidak memadai, maka dibangunlah gedung baru yang lebih

representatif yang beralamat di Jalan Raya Leuwiliang no 87. DPP ini dikembangkan menjadi sebuah lembaga kesehatan Klinik Pratama Rawat Inap dengan nama Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah, PKU Muhammadiyah Leuwiliang yang diresmikan langsung oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Bupati Bogor pada Sabtu, 15 Desember 2018.

Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memiliki 37 karyawan yang terbagi menjadi tim medis dan tim manajemen. Dalam hasil observasi yang saya lakukan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang, mereka menerapkan salah satu budaya organisasi islamiah dengan mengadakan program “GEMA SUCI” yaitu “Gerakan Membaca Al Quran Subuh dan Maghrib”. Yang dimana setiap karyawan diingatkan untuk tidak lupa membaca Al Quran terutama selepas salat subuh dan maghrib yang kemudian dilaporkan ayat suci yang dibaca pada waktu tersebut pada *Google Form* khusus.

Terdapat beberapa masalah dalam budaya perusahaan tersebut. Dari hasil observasi yang dilakukan melalui pelacakan dokumen hasil dari partisipasi budaya tersebut belum 100%. Yang artinya masih ada beberapa karyawan yang tidak melakukan atau menerapkan budaya yang ada pada Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

Dari adanya beberapa karyawan yang belum berpartisipasi optimal atau bahkan belum berpartisipasi sama sekali, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan belum mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan adalah sikap kerelaan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam pertumbuhan sebuah perusahaan sangat diperlukan disiplin kerja yang dimiliki setiap karyawannya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat diraihinya. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk bisa mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Maka dari itu dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting.

Terkadang kurangnya aturan dan sanksi yang tegas yang diterapkan terhadap karyawan yang melanggar kedisiplinan tersebut membuat semakin banyaknya tindakan *indisipliner*. Selain itu ketidaktahuan karyawan mengenai prosedur, aturan, kebijakan

dan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan tersebut juga menjadi faktor pemicu tindakan *indiscipliner*. Salah satu upaya yang perlu dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memberikan pengarahan atau orientasi kepada setiap karyawan. Pimpinan juga perlu menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar berikut konsekuensi dan rasionalnya. Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya.

Untuk itu perusahaan menginginkan setiap karyawannya untuk mencapai kinerja karyawan sesuai dengan target yang diinginkan. Dalam hal ini, kinerja karyawan juga tentu dapat diukur melalui budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja yang diterapkan oleh masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang peneliti lakukan, Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang menerapkan sistem sanksi dalam bentuk denda keterlambatan terhadap karyawan yang datang terlambat diatas 5menit dari jam mulai kerja. Sanksi yang diberikan yaitu pemotongan gaji sesuai dengan banyak atau tidaknya keterlambatan yang dilakukan masing-masing karyawan.

Tabel 1. 1 Data Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Presentase(%)
1	Juli	37	5	13%
2	Agustus	37	7	18%
3	September	37	4	10%
4	Oktober	37	8	21%
5	November	37	5	13%
6	Desember	37	6	16%

Sumber: Data diolah dari Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang, 2024

Dapat kita lihat dari tabel diatas, bahwa presentase keterlambatan karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang masih belum stabil dan masih adanya karyawan yang terlambat di setiap bulannya. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap operasional kerja perusahaan ini sendiri.

Berdasarkan data dari tabel 1.2 diatas, peneliti ingin mengetahui apakah karyawan puas dengan adanya sistem yang diterapkan oleh perusahaan dalam hal budaya organisasi, motivasi dan kedisiplinan yang ada di dalam perusahaan dan apakah hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Leuwiliang.”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya budaya yang baik dalam berkomunikasi sesama karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang
2. Ketidakstabilan hasil *output* yang diberikan oleh karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat.
4. Kurangnya tingkat partisipasi karyawan terhadap budaya organisasi yang diadakan/diterapkan oleh manajemen Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
5. Masih ditemukan beberapa komplain yang diberikan oleh pasien terkait pelayanan yang ada di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
6. Kurangnya apresiasi yang diberikan pimpinan kepada Klinik karyawan Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
7. Terjadinya Turn Over karyawan selama 6 bulan terakhir.

1.3 Pembatasan Masalah

Setelah melakukan identifikasi masalah yang terjadi di Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang menunjukkan bahwa masalah-masalah yang terjadi cukup serius dan berdampak pada pelayanan. Oleh karena itu, untuk mencegah mengembangkannya penelitian ini maka penulis membatasi masalah agar dapat terperinci dan jelas. Harapan penulis dengan adanya pembatasan masalah maka penelitian yang dilakukan akan terarah. Maka dari itu, penulis membatasi penelitian ini hanya pada budaya organisasi, kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka didefinisikan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang?
2. Apakah secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ?
3. Apakah secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ?
4. Apakah secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan dari budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari motivasi terhadap

kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang .

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menggali ilmu yang lebih luas terkait budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta

2. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan dikemudian hari

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan perusahaan kedepannya

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut mengenai laporan penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tentang manajemen strategi, pengertian strategi, manfaat strategi pengertian mutu, dan hal-hal dalam analisis strategi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan daerah dan waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang lebih lengkap.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Penutup yang berisikan simpulan dan saran-saran

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. MSDM mencakup fungsi seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. MSDM terbentuk didasari dengan konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia dan bukan mesin sehingga karyawan bukan sekedar menjadi sumber daya bisnis. Manajemen terdiri dari enam unsur atau yang sering kita sebut dengan 6M, yaitu : *Men, Money, Method, Material, Machine* dan *Market*.

Menurut Kaswan dalam (Bukit et.al., 2017) manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu bagian dari manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lainnya. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang mampu serta siap memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan dari *stakeholders*. Menurut (Ajabar, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasinya sehingga mereka mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan pada 3 prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah aset atau harta yang paling berharga dan penting untuk dimiliki dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena keberhasilan dalam organisasi atau perusahaan tentu sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin untuk dicapai, jika kebijakan dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang ada dalam perusahaan tersebut.

3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap hasil terbaik yang nantinya akan dicapai.

Berdasarkan pada beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ini memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki peranan dalam memenuhi kebutuhan setiap sumber daya manusia yang ada, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk dapat membantu pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan dan B.Flippo, 2016:21) ada beberapa fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu :

- Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan kegiatan merencanakan tenaga kerja atau karyawan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan sebuah perusahaan atau organisasi guna terwujudnya tujuan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam hal rekrutmen karyawan ini tentu sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan dalam menetapkan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, integrasi, hubungan kerja dan koordinasi kerja dalam sebuah perusahaan. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan berjalannya sebuah pengorganisasian yang baik dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif.

3. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan sebuah batasan dalam menentukan tindakan yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Dalam kegiatan pengawasan setiap karyawan diawasi dan diarahkan supaya mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Dengan dilakukannya pengawasan oleh manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh maka akan mempermudah bagi suatu perusahaan untuk menganalisis kendali apa saja yang timbul dalam manajemen tersebut. Sehingga, akan diketahuinya solusi dari permasalahan tersebut yang tentunya akan bisa diambil secara bijak.

4. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi merupakan karakter psikologi manusia yang berkontribusi terhadap tingkat komitmen seseorang. Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, namun yang terpenting adalah karyawan tersebut memiliki keinginan untuk giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk dapat mendapatkan hasil kerja yang optimal.

5. Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi atau yang sering kita sebut sebagai pelaporan adalah kegiatan atau sistem pelaporan dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan kegiatan pengoreksian dan memberikan *punishment*. Dengan dilakukannya evaluasi maka perusahaan dapat mengukut tingkat keberhasilannya.

C. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Purnaya & SE, 2016) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menurut (Larasati, 2018) manajemen sumber daya manusia memiliki 4 (empat) tujuan, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap ketentuan dan tantangan dalam masyarakat dengan cara meminimalisir dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasi

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Untuk dapat mempertahankan kontribusi dalam manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang akan dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Dari beberapa tujuan yang telah dijabarkan di atas pada dasarnya setiap manusia adalah manajer dalam hidupnya masing-masing. Karena pada kehidupan sehari-hari setiap manusia melakukan manajemen pada dirinya sendiri ataupun keluarga dengan tujuan untuk dapat merealisasikan tujuan yang diinginkan (*Self Management*).

2.1.2 Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam sebuah organisasi dan ikut serta membimbing serta mengarahkan perilaku tiap sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Budaya organisasi tentu berbeda dengan budaya yang sering kita jumpai di suatu daerah atau negara yang berkaitan dengan tradisi atau adat istiadat setempat, karena organisasi memiliki sistem dan karakteristik yang unik yang disebut dengan budaya.

Menurut (Maulie & Eunike, 2020) budaya organisasi merupakan nilai yang ada di dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut. Berbeda dengan pandangan Robbins (2010) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota dalam organisasi tersebut menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi itu. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Suhardi & Maharani, 2020:19) budaya organisasi merupakan alat pemandu perilaku karyawan yang mengelilingi karyawan setiap hari yang membentuk kebersamaan dan diterapkan oleh setiap anggota organisasi. Menurut (Susanto, 1997) dalam (Leuhery, 2023) yang memberikan pengertian budaya organisasi sebagai nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk dapat menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga setiap anggota organisasi harus memahami nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

B. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2008:257) ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan karakteristik budaya dalam organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko

Sejauh mana sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut didorong untuk bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko.

2. Perhatian pada hal yang rinci

Sejauh mana sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dapat menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal yang kecil.

3. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan-keputusan dalam manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim daripada pada individu atau perorangan.

6. Keagresifan

Sejauh mana sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7. Stabilitas

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan jumlah pertumbuhan.

C. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Pembentukan budaya dalam sebuah organisasi tentu berkaitan erat dengan para pendiri atau pimpinan yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Karena para pimpinan dan pendiri tersebut memiliki tanggung jawab atas keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut, maka mereka memiliki kesempatan untuk mentransformasikan budaya organisasi dengan perspektif, nilai dan asumsi baru yang akan dibawanya masuk dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut pandangan (Tika, 2006) yang menjelaskan bahwa proses pembentukan budaya organisasi terdiri dari beberapa proses, antara lain :

- Interaksi antar pendiri atau pimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dengan kelompok atau perorangan dalam organisasi atau perusahaan.
- Interaksi tersebut menimbulkan sebuah gagasan yang kemudian ditransformasikan menjadi nilai dan asumsi
- Nilai dan Asumsi kemudian diimplementasikan sehingga terbentuk budaya organisasi
- Dilakukan pembelajaran kepada anggota baru dalam organisasi guna mempertahankan budaya organisasi tersebut

2.1.3 Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Menurut (Manulang, 2004) dalam (Leuhery, 2023) dengan mengutip pendapat dari Gie yang menyatakan bahwa motivasi atau pendorong kegiatan adalah sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kepada orang lain dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan lain atau baru. Pemberian motivasi ini tentu bertujuan untuk mengingatkan orang-orang agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh mereka.

Menurut (Suryadi, 2020) yang mengatakan bahwa motivasi itu tidak hanya timbul karena ada di unsur internal tetapi juga adanya stimulus dari luar. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang mereka pasti memerlukan motivasi. Dengan kata lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas.

Menurut (Busro,18) dalam motivasi merupakan susunan tindakan yang bukan cuma diberi pada diri sendiri namun juga pada individu lain selaku nilai pacu dalam melakukan sesuatu hal. Pendapat lain disampaikan motivasi merupakan kekuatan dalam menjalankan sesuatu hal untuk mencapai tujuan yang baik (Efnita, 2018)

Jadi, dapat kita simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat memacu semangat dalam bekerja setiap karyawan sehingga hal tersebut dapat merubah perilaku individu orang tersebut dan dapat digunakan sebagai tujuan guna meningkatkan produktivitas kerja agar dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Herianto, 2018) menyampaikan bahwa faktor yang berpengaruh dalam motivasi, antara lain :

2. Faktor *Ekstern* (berasal dari luar diri)

- Kondisi Kerja

Suatu suasana yang diharapkan karyawan sehingga setiap karyawan dapat bekerja secara maksimal.

- Jenis dan Sifat Pekerjaan
Hal yang memacu untuk melakukan pekerjaan berdasar dari sifat dan jenis dari suatu pekerjaan tersebut.
- Hubungan Interpersonal
Merupakan hubungan antar sesama karyawan, atasan atau bawahan yang ada dalam lingkungan kerja.
- Keamanan dan Keselamatan Kerja
Suatu perlindungan yang diberikan atau difasilitasi oleh perusahaan kepada karyawan disaat jam kerja.

3. Faktor *Intern* (berasal dari dalam diri)

- Prestasi dan Harga Diri
Merupakan sebuah motivasi untuk mengembangkan kreativitas dan mendorong keinginan dalam menggapai performa dalam menjaga harga diri.
- Harapan
Merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh seseorang di masa yang akan datang
- Kebutuhan
Dengan adanya target atau keinginan yang harus dipenuhi, maka seseorang akan termotivasi atau terpacu untuk mengerjakan sesuatu.
- Kepuasan kerja
Merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan akan memberikan perasaan puas tersendiri dalam diri.
- Tanggung Jawab
Adanya motivasi akan menenrukan tindakan seseorang untuk bekerja dengan atau secara hati-hati

C. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Ibid, H.167-168) tujuan dari motivasi, yaitu :

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- Mempertahankan kestabilan karyawan
- Meningkatkan kedisiplinan setiap karyawan

- Mengefektifkan pengadaan setiap karyawan
- Menciptakan hubungan dan lingkungan kerja yang baik
- Meningkatkan loyalitas, partisipasi dan kreativitas karyawan
- Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan
- Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku.

D. Teori Motivasi

1. Teori Kebutuhan dari Maslow

Maslow membuat teori yang menggambarkan bagaimana individu dapat mencapai tingkat kebutuhan dan kepuasannya. Maslow mengidentifikasi atau mengelompokkan kedalam lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu

- Fisiologi
Kebutuhan ini meliputi rasa lapar dan haus, perlindungan diri berupa pakaian dan tempat tinggal, dan kebutuhan raga lainnya
- Keamanan
Kebutuhan ini meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian dalam emosional dan fisik.
- Sosial
Kebutuhan ini meliputi kasih sayang, rasa ingin dimiliki, diterima baik dan rasa persahabatan.
- Penghargaan
Kebutuhan ini meliputi rasa dihormati dalam aspek internal seperti harga diri dan prestasi, dan aspek eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- Aktualisasi diri
Kebutuhan ini meliputi perilaku manusia yang didorong oleh faktor internal atau kebutuhan tertentu. Kebutuhan manusia dapat disusun menurut hirarki, dimana yang paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan pada tingkat bawahnya sudah dipenuhi.

2. Teori Motivasi Claude S., George

Teori motivasi ini berpendapat bahwa seseorang memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan temoat dan suasana dilingkungan kerja, antara lain :

- Upah yang adil dan layak.
- Kesempatan atau peluang untuk mendapatkan promosi.
- Pengakuan sebagai individu
- Keamanan dalam bekerja
- Tempat dan lingkungan kerja yang baik.
- Penerimaan oleh kelompok kerja.
- Perlakuan yang wajar kepada siapapun.
- Prestasi dan pengakuan

2.1.4 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan sangat penting dalam sebuah lingkungan kerja dan budaya organisasi, karena tanpa adanya disiplin yang baik suasana kerja tidak akan bisa kondusif. Menurut (Sastrohadiwiryono, 2005) dalam (Suryadi, 2020) disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menghormati patuh dan taat terhadap setiap aturan yang berlaku, baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup dalam menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Mangkuprawira, 2007) dalam (Leuhery, 2023) mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja jaryawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan dalam organisasi atau perusahaan tertentu. Kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri, Kedisipilinan sebaiknya dilihat sebagai bentuk latihan bagi setiap karyawan dalam melaksanakan aturan perusahaan. Semkain disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut (Fathoni, 2006) dalam (Leuhery, 2023) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan setiap individu untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.”

B. Indikator Disiplin Kerja

Menurut(Saleh & Utomo, 2018) indikator disiplin kerja dibagi menjadi 5 (lima) indikator, diantaranya:

1. Frekuensi dalam kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan dalam standar kerja
4. Ketaatan dalam peraturan kerja
5. Etika kerja

Lain halnya menurut pendapat Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2019) yang mengatakan indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat
2. Peraturan dasar mengenai cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan dalam aturan melakukan pekerjaan dan berhubungan serta berkomunikasi dengan unit kerja lain
4. Peraturan mengenai hal-hal yang diperbolehkan maupun tidak diperbolehkan untuk dilakukan para karyawan selama dalam perusahaan.

C. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2005) dalam (M Erry, 2017) terdapat 2 (dua) jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam mengikuti dan mematuhi aturan kerja dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin preventif adalah suatu jenis sisten yang berkaitan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian dalam sebuah organisasi. Jadi dapat disimpulkan jika sistem dalam organisasi baik, maka tentu akan lebih mudah menegakan kedisiplinan kerja setiap karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan sebuah aturan dan mengarahkan setiap karyawan untuk dapat tetap mematuhi aturan sesuai dengan standar kerja yang berlaku dalam perusahaan. Pada disiplin korektif diberlakukannya sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku bagi setiap karyawan yang melanggar disiplin kerja. Tujuan dari pemberian sanksi adalah untuk memberikan pelajaran kepada setiap karyawan yang melanggar memperbaiki karyawan yang melanggar dan memelihara peraturan yang berlaku sehingga meminimalisir karyawan yang *undiscipliner*.

2.1 5 Kinerja Karyawan

A. Pemahaman Kinerja

Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang diperlukan. Kinerja juga dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja, yang merupakan ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja dapat berupa penilaian kinerja secara langsung (indikator kinerja) atau kriteria yang dapat dihitung (ukuran kinerja)/ Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi kerja, inisiatif, kemampuan dan pengetahuan. Serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan pola hubungan kerja antar karyawan.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Riskawati, Djumali, 2018) pekerjaan memiliki aturan tersendiri untuk dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar kinerja. Standar kinerja yaitu harapan sebuah perusahaan atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan dijadikan pembanding untuk tujuan yang ada. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya mampu ditinjau

dari tingginya pencapaian kerja yang didapat selaras bersama standar kinerja yang telah ada.

Menurut (Stephen P. Robbins, 2017) kinerja adalah pencapaian individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Rue dan Byars (18980:376) kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil atau "*The Degree of accomplishment*" atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk dapat menilai baik dan buruknya kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.

Konsep kinerja menurut Osborne dan Quade (1990:1) mengatakan bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (visi). Semakin banyak misi yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka akan semakin baik dan bagus kinerja dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan akan dikarakan tidak baik atau buruk apabila hanya sedikit misi yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

Hasibuan (1999:126) menjelaskan bahwa kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pengertian lain yang disampaikan oleh Maluyu S.P. Hasibuan bahwa : "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu" (Hasibuan, 2001:34)

Pengertian kinerja menurut yang disampaikan Hasibuan di atas bahwa untuk dapat mencapai sebuah kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan.

Menurut (Robbins, 2006) kinerja karyawan memiliki 6 indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang 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 dari setiap unit 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 mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) dalam Prabu Mangkunegara (2007,13) yang merumuskan sebagai berikut :

Human performance : Ability x Motivation

Motivation : Attitude x Situation

Ability : Knowledge x skill

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Hal ini mengartikan bahwa pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ diatas rata-rata (*IQ 110-120*) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *geniud* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka tentukan lebih mudah untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) seorang pimpinan atau karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan kerjanya. Mereka bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi begitupun sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih rendah. Situasi kerja yang dimaksud dalam pengertian diatas , antara lain mencakup mengenai hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, pola kepemimpinan kerja, kondidi kerja dan kebijakan pimpinan.

Sedangkan menurut Prawirosentono (1999) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terbagi dalam 4 faktor, yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dapat dikatakan bahwa sebuah kegiatan berjalan efektif apabila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, namun apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil kegiatan yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

2. Wewenang (Otoritas)

Otoritas merupakan kekuasaan yang dimiliki oleh seorang individu atau sebuah instansi untuk dapat menjalankan fungsi sebagaimana semestinya.

3. Disiplin

Disiplin merupakan sikap taat terhadap aturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang berkaitan dengan menghormati perjanjian kerja dengan organisasi atau perusahaan tempat dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mengambil tindakan atau langkah awal secara mandiri tanpa adanya perintah atau dorongan dari orang lain. Inisiatid juga dapat diartikan sebagai ide atau gagasan untuk melakukan tindakan yang berbeda namun masih dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan kewajiban atau pekerjaan.

C. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) menjelaskan tujuan dan manfaat dari penilaian penilaian kinerja yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, sebagai acuan untuk memahami letak lemahnya karyawan dan metode yang ditetapkan.
2. Keputusan penempatan, peletakan posisi karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan berdasarkan penilaian objektif.
3. Perencanaan dan pengembangan karir, pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
5. Penyesuaian kompensasi, di beberapa perusahaan karyawan yang kinerjanya baik tentu akan mendapat tambahan kompensasi sebaliknya karyawan yang kinerjanya tidak baik bukan tidak mungkin kompensasinya akan dikurangi dikarenakan tidak mencapai standar perusahaan.
6. Inventori kompetensi pegawai, simpanan data dan informasi karyawan dalam beberapa periode mengenai kompetensi, potensi dan bakat.
7. Keadilan, pemberian kesempatan kerja yang sama rata terhadap semua karyawan akan meningkatkan prestasi yang lebih baik lagi.
8. Komunikasi efektif atasan dan karyawan, untuk mengetahui pengetahuan komunikasi seperti apa yang harus dilakukan untuk keseluruhan karyawan.
9. Budaya kerja, dengan adanya budaya kerja dapat mengubah kebiasaan karyawan yang kurang baik kearah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja.
10. Menerapkan sanksi, untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik agar terhindar dari pemberlakuan sanksi terhadapnya.

B. Indikator Kinerja

Berdasarkan (Simanjuntak & Supriandi, 2020) indikator dalam penilaian kinerja karyawan seperti:

1. Kualitas (mutu) hasil kerja

Merupakan tingkatan dari hasil penyelesaian suatu pekerjaan yang mendekati titik kesempurnaan. Baiknya kinerja yang diberikan karyawan menunjukkan seberapa sempurna kualitas dari pekerjaannya.

2. Kuantitas (jumlah) hasil kerja

Hasil dari kinerja karyawan dalam bentuk jumlah angka atau unit. Pencapaian hasil kerja diharapkan sama dengan jumlah atau lebih dari jumlah target yang disepakati.

3. Efisiensi kerja

Yaitu memanfaatkan sumber daya yang ada dengan dengan semaksimal mungkin dengan penggunaan biaya yang seminimal mungkin.

4. Produktivitas

Yaitu mengukur keefektifan dan keefisienan pekerjaan setiap karyawan. Semakin tinggi produktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan sebagian kecil dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan materi pembahasan pada penelitian ini, sehingga mampu memberikan data analisis yang lebih akurat sebagai acuan dalam menguji hasil penelitian yang akan dibahas pada Bab 4.

Penelitian oleh Jane Marlevi Pakaila & Ferdy Leuhery (2023) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku”. Penelitian ini dilakukan guna untuk bisa lebih mendalami mengenai pengaruh atau dampak budaya organisasi terhadap kinerja, Motivasi kerja terhadap kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi Maluku, yang menjadi populasi adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku yang berjumlah 119 orang. Penentuan sampel sebanyak populasi dengan menggunakan sampel jenuh. Yang memberikan hasil bahwa semua variabel x(budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Maluku, dimana semua penghitungan t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu $> 1,67591$. Jadi, secara parsial Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh dan berdampak besar serta penting terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Ratno Suryadi (2020) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap guru SMA Negeri di kota Makassar”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *metode exploratory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar yang berjumlah 60 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial pada semua variabel (budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar. Secara simultan seluruh variabel x, berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kota Makassar.

Penelitian oleh Donny Arif, Evie Binti Maghfiroh dan Isa Madjid (2021) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. XXX”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 30 responden menggunakan metode sampel jenuh.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa seluruh variable x berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidorjo, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian oleh Muh Ilham Alimuddin dan Megawhati Artiyany (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 62 responden menggunakan metode sampel jenuh. Hasil dari penelitian menunjukkan seluruh variabel x berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidorjo, baik secara parsial ataupun simultan.

Penelitian oleh Faisal, Asri dan Basri Rakhman (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 109 responden menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial. Untuk variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan.

Penelitian oleh Endang Hutabarat, Milda Handayani, Rini Wijayaningsih, Tyna Yunita dan Hasanudin (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardisal Jasa Utama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ardisal Jasa Utama. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 55 responden. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel x berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ardisal Jasa Utama baik secara parsial ataupun simultan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

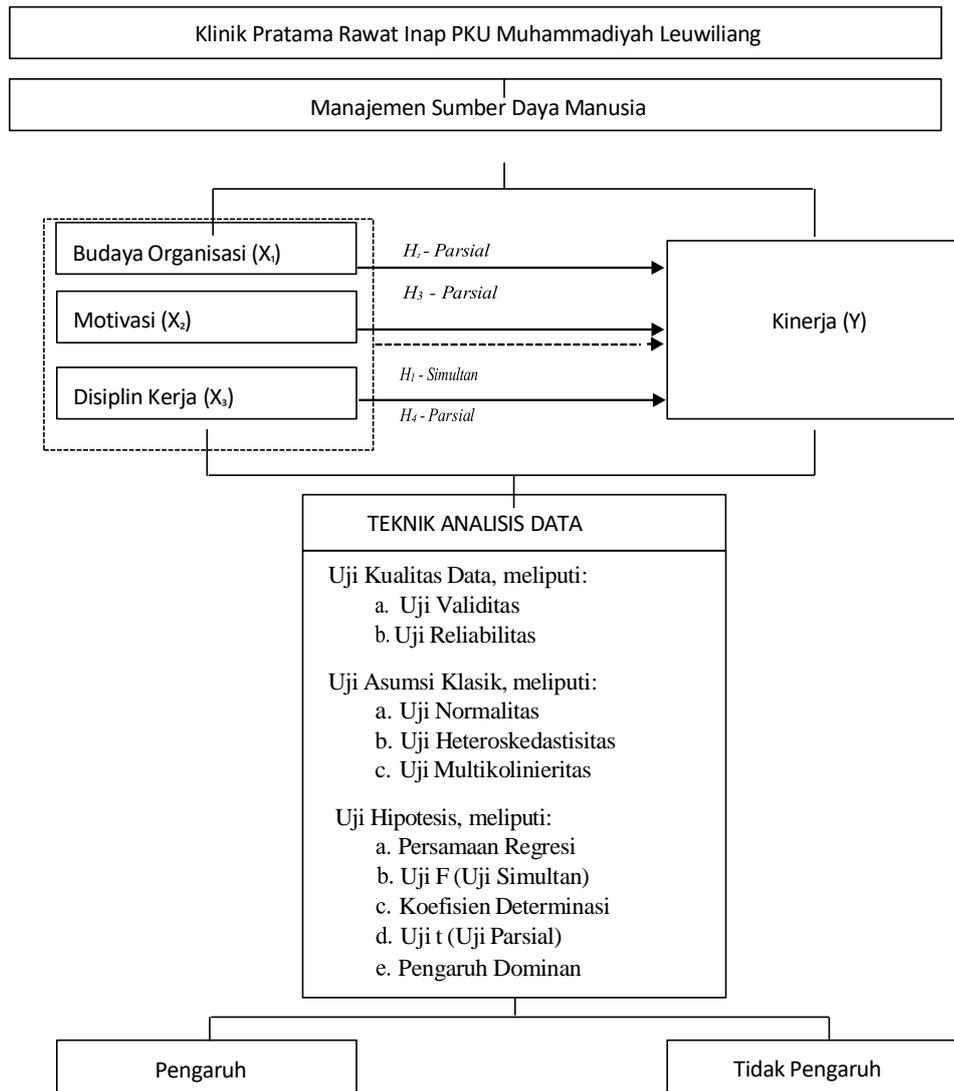
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Jane Marlevi Pakaila & Ferdy Leuhery (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku	Variabel Independen : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Uji t diperoleh X_1 : thitung = 1,737 > ttabel = 1,65791, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 dan nilai alpha 0,05. X_2 : thitung = 1,417 > ttabel = 1,67591, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. X_3 : thitung 4,450 > ttabel = 1,67591, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.
Ratno Suryadi, (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Guru SMA Negeri di Kota Makassar	Variabel Independen : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	-Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,554. -Uji F diperoleh Fhitung = 25,462 > Ftabel = 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 -Uji t diperoleh X_1 : thitung = 2,517 > ttabel = 2,003 X_2 : thitung = 2,252 > ttabel = 2,003 X_3 : thitung 2,022 > ttabel = 2,003
Donny Arif, Evie Binti Maghfiroh dan Isa Madjid (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. XXX	Variabel Independen : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	-Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,927 atau 92,7% -Uji F diperoleh Fhitung = 123,135 > Ftabel = 2,96 -Uji t diperoleh X_1 : thitung = 2,901 > ttabel = 2,055 X_2 : thitung = 2,416 > ttabel = 2,055 X_3 : thitung 3,005 > ttabel = 2,055
Muh Ilham Alimudin dan Megawhati Artiyany (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Gowa	Variabel Independen : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	-Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,912 atau 91,2% -Uji F diperoleh Fhitung = 215,219 > Ftabel = 2,76 -Uji t diperoleh X_1 : thitung = 4,032 > ttabel = 1,671 X_2 : thitung = 3,042 > ttabel = 1,671 X_3 : thitung 5,640 > ttabel = 1,671

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Faisal, Asri Dan Basri Rakhman (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa	Variabel Independen: Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	-Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,545 atau 54,5% -Uji F diperoleh $F_{hitung} = 21,355$ $> F_{tabel} = 2,79$ -Uji t diperoleh $X_1: t_{hitung} = 2,965 > t_{tabel} =$ 2,010 $X_2: t_{hitung} = 1,865 < t_{tabel} =$ 2,010 $X_3: t_{hitung} 2,218 > t_{tabel} = 2,010$
Endang Hutabarat, Milda Handayani, Rini Wijayaningsih, Tyna Yunita dan Hasanudin	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ardisal Jasa Utama	Variabel Independen: Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	-Koefisien Determinasi diperoleh sebesar 0,948 atau 94,8% -Uji F diperoleh nilai sig $0,00 <$ 0,05 -Uji t diperoleh $X_1: sig 0,00 < 0,05$ $X_2: sig 0,00 < 0,05$ $X_3: sig 0,00 < 0,05$

Sumber : Jurnal Penelitian terkait(2024)

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut (Suhardi dan S.Maharani, 2020) berpendapat bahwa kerangka konseptual adalah bentuk daripada variabel yang diteliti. Variabel di penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Peneliti (2024)

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut dari teori serta kerangka konseptual penelitian yang telah disampaikan oleh penulis, maka hipotesis di penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, artinya secara simultan budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

$H_1 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, artinya secara simultan budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

- Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

- Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

- Hipotesis 4

$H_0 : \beta_4 = 0$, artinya secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

$H_1 : \beta_4 \neq 0$, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang Bogor pada bulan Februari-Juli 2024, sesuai dengan jadwal penelitian yang terlampir pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan Izin		■																						
3	Persiapan Penelitian		■	■	■																				
4	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Pengolahan Data													■	■										
6	Analisis & Evaluasi														■	■	■								
7	Penulisan Laporan																	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Seminar Hasil																								■

Sumber: Penelitian (2024)

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang mana menekankan analisisnya pada setiap data-data numerical (angka) yang kemudian diolah dengan menggunakan metode statistik. Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan seluruh populasi dengan memakai kuisioner lalu disebarkan kepada responden yang kemudian akan dijadikan sebagai data primer (Siagian, 2018).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Banyak ahli yang menjelaskan tentang populasi. Salah satunya Jontro dan Pebrianti (2020) yang mengatakan bahwa:

“Semua target yang sedang diteliti yang kemudian akan dijadikan dasar dalam menentukan kesimpulan dalam suatu penelitian”

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang sebanyak 37 orang.

3.3.2 Sampel

Sama halnya dengan populasi. Banyak juga ahli yang mendefinisikan terkait sampel, salah satunya Sugiyono (2009) yang mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu besar sampel sebanyak 37 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan cara yang tepat karna pengumpulan data sangatlah penting. Hal ini berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang benar. Menurut Hermawan (2015), sumber data menurut cara perolehannya terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah yang didapat dan bersumber langsung dari tempat penelitian. Tujuan dari penelitian primer adalah untuk memperoleh data yang jelas dan akurat. Adapun beberapa teknik pengumpulan data primer yang digunakan meliputi:

a) Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142).

Menurut Ghozali (2011), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuisioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berhubungan dengan informasi dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti dokumen-dokumen penting, buku, situs web dan lain sebagainya.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah objek yang memiliki nilai yang mampu diukur dan ditetaokan untuk dipelajari, diteliti dan ditarik kesimpulan, serta digunakan sebagai standar untuk penelitian, menurut Hermawan (2018). Dua kategori variabel akan digunakan dalam penelitian ini yaitu, variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*).

3.5.1 Variabel Bebas dan Terikat

Variabel bebas budaya organisasi(X_1), motivasi(X_2) dan disiplin kerja(X_3) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) yang juga dikenal sebagai variabel X. Variabel terikat (*dependent variable*) yang juga dikenal sebagai variabel Y, adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*) yang juga dikenal sebagai variabel X. peneliti mendefinisikan variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja, sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Bebas dan Terikat

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
1.	<p>Budaya Organisasi(X₁) Menurut (Buchanan, 2001:624) budaya organisasi merupakan koleksi yang relatif seragam dan nilai abadi, keyakinan, adat istiadat, tradisi dan praktik yang dibagi oleh anggota organisasi dipelajari oleh anggota baru dan ditransmisikan dari satu generasi ke generasi lain berikutnya</p>	<p>Dalam bisnis, inovasi seringkali diiringidengan resiko. Penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola resiko yang terkait dengan inovasi agar dapat meraih manfaat maksimal dari usaha inovatif tersebut.</p>	- Inovasi dan Resiko	Skala Likert
		<p>Penting bagi organisasi untuk mempromosikan budaya berorientasi pada tim dan mengembangkan keterampilan kolaborasi di antara anggota tim untuk mencapai hasil yang optimal lingkungan kerja yang positif</p>	- Berorientasi pada tim	Skala Likert
		<p>Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, pasar atau kebijakan yang terjadi secara terus-menerus. Perusahaan yang mampu dalam melakukan penyesuaian dengan cepat dan juga efektif memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar dalam menghadapi tantangan dan peluang yang muncul</p>	- Penyesuaian	Skala Likert
		<p>Panduan untuk mengarahkan aktivitas, membuat keputusan dan mengevaluasi kemajuan. Dengan memiliki tujuan yang jelas dan terukur, organisasi atau perusahaan dapat fokus pada upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.</p>	- Tujuan	Skala Likert

2.	Motivasi (X₂) Menurut (Suryadi, 2020) yang mengatakan bahwa motivasi itu tidak hanya timbul karena ada di unsur internal tetapi juga adanya stimulus dari luar. Seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang mereka pasti memerlukan motivasi. Dengan kata lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas	Pentingnya pengakuan dan penghargaan untuk memperkuat motivasi karyawan, membangun budaya dan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen serta kerja individu ataupun tim.	- Pengakuan dan Penghargaan	Skala Likert
		Dorongan atau keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan.	- Ambisi	Skala Likert
		Keinginan atau kecenderungan terhadap Sesuati yang menarik perhatian serta menimbulkan rasa antusiasme di dalam diri	- Ketertarikan	Skala Likert
		Keterlibatan mental, emosi dan fisik dalam memberikan inisiatif terhadap kegiatan-kegiatan dalam perusahaan.	- Partisipasi Aktif	Skala Likert
3.	Disiplin Kerja (X₃) Menurut (Fathoni, 2006) dalam (Leuhery, 2023) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan setiap individu untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.	Yaitu tingkat kehadiran karyawan adalah indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan.	- Kehadiran	Skala Likert
		Yaitu kemampuan untuk menghormati waktu yang telah ditetapkan untuk tugas-tugas tertentu.	- Ketepatan Waktu	Skala Likert
		Yaitu kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan	- Tanggung Jawab	Skala Likert
		Yaitu ketetapan dan kemantapan dalam bertindak.	- Konsistensi	Skala Likert
4.	Kinerja (Y) Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja yaitu jumlah dari informasi, kemampuan dan kekuatan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	Yaitu seberapa banyak atau sejauh manaseorang karyawan bekerja dalam satu harinya	- Kuantitas	Skala Likert

		Yaitu seberapa baik kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melakukan	- Kualitas	Skala Likert
		Yaitu seberapa efektif seorang karyawan dalam menghasilkan output yang diinginkan.	- Produktivitas	Skala Likert
		Yaitu upaya untuk mencapai hasil maksimal dengan menggunakan sumberdaya yang tersedia secara optimal.	- Efektivitas	

3.6 Teknik Analisis Data

Metode ini bertujuan untuk menjawab semua rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Setelah data dikumpulkan, mereka kemudian diproses untuk menghasilkan kesimpulan yang sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan untuk kedepannya. Setelah mencapai kesimpulan, akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.

3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran

Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner dan kemudian menggunakan skala likert untuk menilai setiap jawaban, yang dikategorikan dari sangat positif hingga sangat negatif. Berikut adalah beberapa skala yang digunakan pada penelitian ini:

- Sangat Setuju (SS) (Skor 5)
- Setuju (S) (Skor 4)
- Ragu-Ragu (RR) (Skor 3)
- Tidak Setuju (TS) (Skor 2)
- Sangat Tidak Setuju (STS) (Skor 1)

Peneliti memerlukan angka penafsiran untuk menentukan setiap hasil jawaban dari responden. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.3 berikut, penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan membagi jumlah skor terendah dengan yang tertinggi.

$$\begin{aligned} \text{Interval Angka Penafsiran} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / n \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0,80 \end{aligned}$$

Tabel 3. 3 Interval Angka Penafsiran

INTERVAL PENAFSIRAN	KATEGORI
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	Ragu-Ragu (RR)
3,41 – 4,20	Setuju (S)
4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

3.6.2 Persamaan Regresi

Peneliti melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini diuji atau dilakukan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data sangat penting untuk penelitian karena memungkinkan pengukuran seberapa valid dan dapat digunakan datanya untuk dilakukan penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Dalam hasil pengolahan data dengan *Statistical Program for Social Science (SPSS)* kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* dilihat untuk menentukan validitas tiap pernyataan dalam kuisioner. Dikatakan valid jika rhitung > 0,3 (Situmorang, et.al, 2008) dalam (Faaza, 2024:34)

2. Uji Realibilitas

Setelah uji validitas sebelumnya, uji realibilitas digunakan untuk menentukan seberapa besar tingkat konsistensi setiap butir pernyataan dalam kuisioner.

Untuk menguji validitas penelitian ini, rumus *Statistical Program for Social Science* (SPSS) digunakan. Tabel *Realibility Statistics* yang diolah menggunakan SPSS menunjukkan nilai dari *Cronbach's Alpha* untuk menentukan realibilitas setiap pernyataan dalam kuisisioner. Jika nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan dan dilanjutkan untuk uji-uji berikutnya (Situmorang, et.al, 2008) dalam (Faaza, 2024:34)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengukur dan mencari tahu sejauh mana keterikatan antara variabel X terhadap variabel Y. peneliti menggunakan tiga uji asumsi klasik dalam penelitian ini: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dibuat oleh penelitian ini. Apabila membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual dibandingkan dengan garis diagonal tersebut, persamaan regresi dianggap baik. Garis yang menunjukkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal, jika distribusi data residual normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, rumus *Statistical Program for Social Science* (SPSS) digunakan untuk menguji uji normalitas data dengan menggunakan pendekatan histogram, grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test. Jika pengujian Kolmogorv-Smirnov Test lebih besar dari 0,5 maka data dapat dikatakan normal (Ghozali, 2011). Apabila gambar histogram lurus, yang berarti tidak miring ke kanan atau ke kiri, data variabel bebas dan terikat dianggap normal. (Situmorang, et.al., 2008:56) dalam (Faaza, 2024:35)

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hermawan (2018), Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan perbedaan variasi residual antara dua pengamatan. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Hasilnya dapat dilihat pada grafik *scatterplot* dengan melihat pola gambar yang dibuat. Jika titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas dan berada baik diatas maupun dibawah

angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun di kiri nol pada sumbu X, dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. (Situmorang, et.al., 2008:56) dalam (Faaza, 2024:36)

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi dapat ditemukan adanya korelasi antasr variabel bebas (Ghozali, 2013). Uji multikolinieritas dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *Statistical Program for Social Science* (SPSS) ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang ada dalam tabel *Coefficients*. Menurut Situmorang, et.al., (2008) dalam (Faaza, 2004) dapat dikatakan multikolinieritas jika nilai *tolerance* $<0,1$ atau VIF >5 .

3.6.3 Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan berbagai teknik analisis untuk menguji hipotesis penelitian ini. Salah satunya adalah menggunakan teknik analisis regresi. Selain itu, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Ini adalah fakta bahwa, dari sejumlah jurnal penelitian sebelumnya yang membahas tema yang serupa dengan topik penelitian ini, sebagian besar penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti menggunakan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Uji Simultan (uji F)

Uji F atau uji simultan (uji F) menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau tidak. Hal itu juga mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersamaan. Semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diuji menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya yaitu dengan melihat nilai yang ada pada kolom F dari tabel *anova* hasil perhitungan. Untuk menguji kebenaran hipotesis yang pertama digunakan uji F untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, Dengan kata lain, variabel terikat tidak mempengaruhi variabel bebas

$H_a : \beta_1 \neq 0$, Dengan kata lain, variabel terikat mempengaruhi variabel bebas

Pengujian dalam hipotesis yang menggunakan uji F, variansnya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut:

- $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Yang mengartikan bahwa model pada regresi berhasil menjelaskan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan/simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja

- $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Yang mengartikan bahwa model pada regresi berhasil menerangkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan/simultan berpengaruh terhadap kinerja

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur persentase dari sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu, yaitu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Dengan kata lain, ketika $R^2 = 0$ ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Peneliti menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), dalam penelitian ini. Nilai Koefisien determinasi (R^2) ditampilkan dalam kolom *Adjusted R Square* yang disesuaikan dalam tabel *Model Summary*.

3. Uji Parsial (Uji t)

Dalam uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara parsial. Rumus yang digunakan dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

B = Koefisien regresi X

se = standar error koefisien regresi X Sumber: Arikunto dalam Faaza (2024)

Adapun bentuk pengujiannya, sebagai berikut:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti tidak berdampak signifikan pada variabel terikatnya secara parsial.

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, dengan minimal satu 1 tidak sama dengan 0 dan $i = 1,2,3$.

Untuk melakukan uji t, perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dilakukan pada taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$), dengan ketentuan berikut:

a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

yang berarti bahwa variabel budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersamaan(simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Yang artinya variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang adalah lembaga kesehatan yang dibentuk dan diresmikan pada tanggal 05 Maret 2016 yang beralamat di Jalan Raya Leuwiliang No.106 dengan awal nya berbadan hukum Dokter Praktik Pribadi (DPP). Kata PKU sendiri merupakan singkatan dari Pelayanan Kesehatan Umum, yang awalnya dikenal dengan kata PKO yaitu singkatan dari Penolong Kesengsaraan Oemoem. Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang di jalankan atas prakarsa Koperasi Syariah Khairu Ummah dan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Leuwiliang. Awal mula didirikan Klinik ini sebagai bentuk kepedulian lembaga dan persyarikatan Muhammadiyah terhadap dunia kesehatan masyarakat, khususnya di sekitar Leuwiliang. Selain itu, belum banyaknya sarana layanan kesehatan yang berada di daerah sekitar Leuwiliang jika harus dibandingkan dengan jumlah penduduk yang ada di daerah Leuwiliang yang angka nya lebih dari 100 ribu jiwa.

Klinik yang awalnya berdiri kecil sebagai Dokter Praktik Pribadi terus mengepakkan sayapnya dengan terus berkembang menjadi sebuah lembaga kesehatan Klinik Pratama Rawat Inap dengan nama Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang yang diresmikan langsung oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Bupati Bogor pada sabtu, 15 Desember 2018. Sejak berganti nama menjadi Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang, klinik ini semakin berkembang dengan memiliki gedung dan fasilitas yang lengkap. Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang bisa dikatakan bergerak dan berkembang dengan cepat. Saat ini, di tahun 2024 telah memiliki 2 cabang yaitu Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwisadeng dan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah

Ciampea (Sedang dalam proses pembangunan). Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang terus bersinergi untuk membantu masyarakat memfasilitasi layanan-layanan kesehatan yang profesional dan lengkap.

- Visi : Menjadi Klinik Pilihan Ummat Yang Unggul Dan Islami
- Misi :
 - ✓ Memberikan pelayanan kesehatan yang islami dan profesional
 - ✓ Mendukung peran dakwah amar makruf nahi munkar dalam bidang kesehatan
 - ✓ Mengembangkan sumber daya insani yang berkarakter islami dan profesional dengan program-program penguatan dalam bidang keahlian profesi dan mental spiritual
 - ✓ Membangun jaringan kerjasama dengan amal usaha muhammadiyah dan lembaga-lembaga lainnya khususnya dengan lembaga pendidikan islam
- Moto : Cepat Dan Berkualitas Dengan Pola Pelayanan 5 S(Salam, Senyum, Sapa, Sopan Dan Santun)

Tabel 4. 1 Layanan Klinik Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang

No	Nama Layanan Praktek	Jam Operasional Layanan
1	Poli Umum (Dokter Umum)	Setiap hari (24 jam)
2	Poli Gigi (Dokter Gigi)	Senin-Sabtu (09.00-20.00 WIB/konfirmasi)
3	Laboratorium Lengkap	Setiap hari pukul 07.00 - 21.00 WIB
4	Rawat Inap	Setiap hari (24 Jam)
5	Khitan Center	Setiap hari dari pukul 07.00 - 17.00 WIB
6	Layanan Ambulans	Setiap hari (24 Jam)
7	Observasi/Tindakan	Setiap hari (24 Jam)
8	USG	Senin-Jumat dari Pukul 08:00 – 15:00
9	OPTIK	Setiap hari dari pukul 08:00 – 20:00 WIB
10	Poli KIA	Senin-Jumat dari pukul 08:00-16.00 WIB
11	Persalinan	Setiap hari (24 Jam)
12	Apotek	Setiap Hari (24 Jam)

No	Nama Layanan Praktek	Jam Operasional Layanan
13	<i>Beauty Care</i>	Sabtu-Kamis pukul 09:00 – 19:00 WIB
14	RUMAT (Perawatan Luka)	Senin-Jumat pukul 08:00-17:00 WIB Sabtu pukul 08:00-14:00 WIB

Sumber: Data diolah dari Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang, 2024

- PENGELOLA

Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang dikelola secara modern, amanah dan professional, mengadakan evaluasi secara berkala dan melaporkannya kepada Koperasi Khairu Ummah dan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Leuwiliang. Adapun profile singkat Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang sebagai berikut :

Nama Klinik : Klinik Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang

Jenis klinik : Pratama Rawat Inap

Tanggal Berdiri : 05 Maret 2016

Pengelola : PCM bekerjasama dengan Koperasi Khairu Ummah

Direktur : H. Muhdam Kamaludin, S.Ag.M.Pd

Kepala Klinik : dr. Dinna Widyaningsih

Kabag Pelayanan : dr Daeng Anggit Adirahman

Kabag Operasional : Nurul Komar, S.Ak

Jumlah SDM : 37 orang

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki objek yaitu karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang yang berjumlah 37 orang. Dalam karakteristik responden ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, status pekerjaan, status pernikahan dan divisi.

Data yang dikumpulkan berdasarkan dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti.

Di bawah ini peneliti sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk persentasenya. Dengan harapan dapat diketahuinya kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Laki-Laki	14	37,8%
	Perempuan	23	62,2%
Jumlah		37	100%
Usia	19-29 Tahun	29	78%
	30-39 Tahun	5	14%
	40-49 Tahun	3	8%
Jumlah		37	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	3	8,1%
	SMA	16	43,2%
	Diploma	8	21,6%
	Sarjana S1	10	27%
	Sarjana S2	0	0%
Jumlah		37	100%
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	16	43,2%
	1-5 Tahun	17	45,9%
	5-10 Tahun	4	5-10%
	Lebih dari 10 tahun	0	0%
Jumlah		37	100%
Status Pekerjaan	Pegawai Tetap	17	45,9%
	Pegawai Non Tetap	20	54,1%
Jumlah		37	100%
Status Pernikahan	Menikah	12	67,6%
	Belum Menikah	25	32,4%
Jumlah		37	100%
Divisi	Medis	19	48,6%
	Non Medis	18	51,4%
Jumlah		37	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin, karyawan Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Leuwiliang lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 62,2% dibandingkan dengan laki-laki yang hanya sebesar 37,8%. Dilihat dari usia, karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang lebih didominasi oleh rentan usia di 19-29 Tahun sebesar 78%. Untuk selanjutnya dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang didominasi oleh lulusan SMA yang jumlahnya mencapai 43,2%. disusul dengan tingkat

pendidikan Sarjana S1 sebesar 27%. Hal ini tentunya juga menjadi kelebihan tersendiri, karna mengingat jumlah karyawan sarjana yang cukup tinggi. Artinya karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang sudah memiliki pendidikan yang cukup tinggi. Yang mana tentunya memengaruhi kualitas kerja SDM yang ada di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

Jika dilihat dari rentan waktu lama bekerja, karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang banyak didominasi dengan karyawan yang sudah bekerja di 1-5 Tahun yaitu sebesar 45,9%. Hal ini menunjukkan bahwa SDM yang tersedia adalah orang-orang yang sudah menjadi karyawan lama di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang. Artinya besar kemungkinan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan betah dalam bekerja.

Pada status pekerjaan, karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang didominasi oleh status pegawai non tetap yaitu sebesar 54,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang masih banyak yang belum menerima status pegawai tetap yang mana dalam aturan yang tersedia, karyawan akan berubah status menjadi tetap dengan berbagai pertimbangan dari mulai kualitas kerja dan rentan waktu kerja yang biasanya 1-2 tahun. Selanjutnya dari status pekerjaan, karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang didominasi oleh karyawan yang belum menikah sebesar 67,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang akan lebih tinggi produktivitasnya karna belum menikah, yang mana artinya belum memiliki kesibukan lain dan bisa fokus dalam pekerjaan.

Terakhir, dilihat dari divisi karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang didominasi oleh Medis sebesar 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa memang medis lebih banyak mendominasi karena merupakan

lembaga kesehatan yang tentunya membutuhkan medis yang mana dari mulai Dokter, Perawat, Bidan dan lainnya. Dan juga tentu dalam berdirinya klinik ini memerlukan surat- surat izin dari para medis.

Simpulan yang didapat dari karakteristik responden pada penelitian ini adalah responden di dominasi oleh perempuan dengan rentan usia 19-29 tahun yang memiliki pendidikan terakhir di SMA yang sudah bekerja selama 1-5 tahun dengan status pegawai non tetap (kontrak) juga memiliki status pernikahan belum menikah dan berada dalam divisi medis.

4.1.3 Tanggapan Responden

Tanggapan responden merupakan hal yang paling penting dalam penelitian karena tanggapan respon adalah jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden. Jawaban yang mereka sampaikan akan menjadi acuan atau data awal yang nantinya digunakan untuk berbagai uji dalam penelitian ini. Maka dari itu perlu benar-benar diperhatikan keabsahannya saat proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya melalui kuisioner. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut dapat mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden dan bukan hanya sekedar asal isi saja. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 37 karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Atas Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	STS		TS		R		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Melakukan Inovasi	-	0%	4	11%	13	35%	12	32%	8	22%	135	3,65
2	Mengambil Resiko	4	11%	4	11%	5	14%	17	46%	7	18%	130	3,51
3	Berpartisipasi dalam kegiatan	1	3%	3	8%	4	11%	13	35%	16	43%	151	4,08
4	Kerja sama tim	1	3%	-	0%	-	0%	11	30%	25	67%	170	4,59
5	Flexible dalam teknologi	1	3%	-	0%	2	5%	22	60%	12	32%	155	4,19
6	Cepat merekrut karyawan baru	2	5%	1	3%	11	30%	17	46%	6	16%	135	3,65
7	Tujuan yang jelas	1	3%	1	3%	-	0%	12	32%	23	62%	166	4,49

No	Indikator	STS		TS		R		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
8	Tujuan yang realistis	1	3%	-	0%	1	3%	16	43%	19	51%	163	4,41
	Rata-Rata	1	4%	2	4%	5	12%	15	42%	15	39%	150	4,07

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel budaya organisasi dimulai dari pernyataan dalam indikator pertama yaitu tuntutan melakukan inovasi di dalam pekerjaan hingga pernyataan dalam indikator ke empat yaitu rasa senang apabila tujuan tercapai. Pada pernyataan di dalam indikator pertama, sebanyak 32% menjawab setuju dan 22% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,65 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam budaya organisasi setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang dituntut untuk melakukan inovasi.

Pada pernyataan kedua yaitu pengambilan resiko, sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 18% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,51 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam budaya organisasi setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang dituntut untuk bisa mengambil resiko. Demikian juga dengan pernyataan ketiga yaitu berpartisipasi dalam kegiatan, sebanyak 35% menjawab setuju dan 43% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,08 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam budaya organisasi setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan pimpinan/manajemen.

Selanjutnya pada pernyataan keempat yaitu kerja sama tim, sebanyak 30% menjawab setuju dan 67% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,59 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa di dalam budaya organisasi setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memerlukan kerja sama tim. Untuk pernyataan kelima yaitu *flexible* dalam pengembangan teknologi, sebanyak

60% menjawab setuju dan 32% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,19 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam budaya organisasi karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang bekerja di perusahaan yang sangat *flexible* terhadap perkembangan teknologi di dunia luar.

Pada pernyataan keenam yaitu cepat dalam merekrut karyawan baru, sebanyak 46% menjawab setuju dan 16% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,65. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam budaya organisasi karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang bekerja di perusahaan yang selalu bergerak cepat dalam merekrut karyawan baru apabila ada posisi yang kosong. Selanjutnya pada pernyataan ketujuh yaitu tujuan yang jelas, sebanyak 32% menjawab setuju dan 62% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,49 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa dalam budaya organisasi karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang bekerja di perusahaan yang memiliki tujuan yang jelas. Terakhir pada pernyataan kedelapan yaitu tujuan yang realistis, sebanyak 43% menjawab setuju dan sebanyak 51% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,41 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa dalam budaya organisasi karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memiliki tujuan yang realistis

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel budaya organisasi, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 42% menjawab setuju dan sebanyak 39% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,07 (setuju)/ Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel budaya organisasi turut mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

2. Motivasi (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan Motivasi sebagai berikut

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi

No	Indikator	STS		TS		R		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Pengakuan	1	3%	4	11%	20	54%	7	19%	5	14%	122	3,30
2	Reward	2	5%	3	8%	5	14%	17	46%	10	27%	141	3,81
3	Hasil baik	-	0%	-	0%	1	3%	10	27%	26	70%	173	4,68
4	Hasil melebihi standar	-	0%	-	0%	2	5%	13	35%	22	59%	168	4,54
5	Tugas sulit	1	3%	1	3%	13	35%	15	41%	7	19%	137	3,70
6	Tugas baru	2	5%	5	14%	19	51%	10	27%	1	3%	114	3,08
7	Partisipasi Aktif	1	3%	-	0%	10	27%	15	41%	11	30%	146	3,95
8	Kegiatan Positif	-	0%	-	0%	3	8%	8	22%	26	70%	171	4,62
Rata-Rata		1	2%	2	4%	9	25%	12	32%	14	36%	147	3,96

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi dimulai dari pernyataan dalam indikator pertama yaitu mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja hingga pernyataan dalam indikator ke empat yaitu merasa senang jika perusahaan atau manajemen mengadakan kegiatan-kegiatan yang positif. Pada pernyataan di dalam indikator pertama yaitu mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja, sebanyak 19% menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,30 (ragu-ragu). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu jika dikatakan bahwa di dalam motivasi setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerjanya.

Pada pernyataan kedua yaitu mendapatkan reward (pujian, bonus, kenaikan gaji, dll) ketika kinerja dan hasil kerja saya bagus, sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 27% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,81 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam motivasi setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang terjadi karena adanya reward (pujian, bonus, kenaikan gaji, dll) yang diberikan perusahaan ketika kinerja dan hasil kerja karyawan bagus. Demikian juga dengan pernyataan ketiga yaitu yakin apa yang di kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik, sebanyak 27% menjawab setuju dan 70% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,68 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam motivasi setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang merasa yakin atas apa yang dikerjakan akan mendapatkan hasil yang baik.

Selanjutnya pada pernyataan keempat yaitu merasa senang apabila hasil kerja yang di lakukan melebihi standar, sebanyak 35% menjawab setuju dan 59% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,54 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa di dalam motivasi setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang merasa senang apabila hasil kerja yang telah di lakukan melebihi standar. Untuk pernyataan kelima yaitu Saat diberikan tugas atau pekerjaan yang sulit, terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut, sebanyak 41% menjawab setuju dan 19% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,70 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam motivasi karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang saat diberikan tugas atau pekerjaan yang sulit terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut

Pada pernyataan keenam yaitu tidak keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin biasanya, sebanyak 27% menjawab setuju dan 3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,08 (ragu-ragu). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu jika dikatakan bahwa di dalam motivasi karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang merasa ragu apabila diberikan tugas baru diluar tugas rutin biasanya. Selanjutnya pada pernyataan ketujuh yaitu selalu ikut berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan yang diadakan diluar jadwal kerja/ hari libur, sebanyak 41% menjawab setuju dan 30% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,95 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa dalam motivasi karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ikut berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan yang diadakan diluar jadwal kerja/ hari libur.

Selanjutnya pada pernyataan kedelapan yaitu merasa senang jika perusahaan/manajemen mengadakan kegiatan-kegiatan yang positif, sebanyak 22% menjawab setuju dan sebanyak 70% menjawab sangat setuju dengan angka

penafsiran sebesar 4,62 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa dalam motivasi karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang merasa senang apabila perusahaan/manajemen mengadakan kegiatan-kegiatan yang positif. Terakhir disampaikan bahwa secara total untuk variabel motivasi, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 32% menjawab setuju dan sebanyak 36% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,96 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel motivasi turut mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

3. Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan Disiplin Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	STS		TS		R		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Kehadiran Kerja	-	0%	-	0%	0	0%	10	27%	27	73%	175	4,73
2	Kehadiran Kegiatan	1	3%	-	0%	8	22%	15	41%	13	35%	150	4,05
3	Tepat Waktu	-	0%	-	0%	5	14%	13	35%	19	51%	162	4,38
4	Sesuai <i>Deadline</i>	-	0%	-	0%	2	5%	17	46%	18	49%	164	4,43
5	Selalu berusaha	-	0%	-	0%	0	0%	18	49%	19	51%	167	4,51
6	Bertanggung jawab	-	0%	-	0%	0	0%	7	19%	30	81%	178	4,81
7	Stabil	-	0%	-	0%	2	5%	22	59%	13	35%	159	4,30
8	Sesuai SOP	-	0%	-	0%	1	3%	10	27%	26	70%	173	4,68
Rata-Rata		0	0%	0	0%	2	6%	14	38%	21	56%	166	4,49

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pada Tabel 4.5 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel disiplin kerja dimulai dari pernyataan dalam indikator pertama yaitu selalu berusaha masuk kerja dalam kondisi apapun kecuali kondisi yang serius hingga pernyataan dalam indikator ke empat yaitu memiliki etika yang baik dalam bekerja. Pada pernyataan di dalam indikator pertama yaitu selalu berusaha masuk kerja dalam kondisi apapun kecuali kondisi yang serius, sebanyak 27% menjawab setuju dan 72% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,73 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa di dalam disiplin kerja yang dilakukan setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang selalu berusaha masuk kerja dalam kondisi apapun kecuali kondisi yang serius.

Pada pernyataan kedua yaitu selalu hadir dalam kegiatan yang diadakan, sebanyak 41% responden menjawab setuju dan 35% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,05 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam disiplin kerja yang dilakukan setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang selalu hadir dalam kegiatan yang diadakan. Demikian juga dengan pernyataan ketiga yaitu hadir di kantor tepat waktu, sebanyak 35% menjawab setuju dan 51% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,58 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam disiplin kerja yang dilakukan setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang selalu hadir di kantor tepat waktu.

Selanjutnya pada pernyataan keempat yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, sebanyak 46% menjawab setuju dan 49% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,43 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa di dalam disiplin kerja yang dilakukan setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Untuk pernyataan kelima yaitu selalu berusaha mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sebanyak 49% menjawab setuju dan 51% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,51 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam disiplin kerja yang dilakukan setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang selalu berusaha mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Pada pernyataan keenam yaitu bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan, sebanyak 19% menjawab setuju dan 81% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,81 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa di dalam disiplin kerja yang dilakukan setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan. Selanjutnya pada pernyataan ketujuh yaitu selalu memiliki kinerja dan performa yang stabil dalam mengerjakan pekerjaan, sebanyak 59% menjawab setuju dan 35%

menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,30 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa dalam disiplin kerja yang dilakukan setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang selalu memiliki kinerja dan performa yang stabil dalam mengerjakan pekerjaan.

Selanjutnya pada pernyataan kedelapan yaitu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku, sebanyak 27% menjawab setuju dan sebanyak 70% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,68 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa dalam disiplin kerja yang dilakukan setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku. Terakhir disampaikan bahwa secara total untuk variabel disiplin kerja, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 38% menjawab setuju dan sebanyak 56% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,49 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

4. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan Kinerja sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja

No	Indikator	STS		TS		R		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Beban Kerja	2	5%	4	11%	12	32%	13	35%	6	14%	128	3,46
2	Pekerjaan sesuai standar	-	0%	1	3%	6	16%	21	57%	9	24%	149	4,03
3	Kemampuan sesuai	-	0%	2	5%	-	0%	17	46%	18	49%	162	4,38
4	Sesuai standar mutu	-	0%	-	0%	-	0%	15	41%	22	59%	170	4,59
5	Menjamin pekerjaan sesuai	-	0%	-	0%	-	0%	12	32%	25	68%	173	4,68
6	Mengikuti capaian target	-	0%	1	3%	6	16%	17	46%	13	35%	153	4,14
7	Efektivitas Waktu	-	0%	-	0%	-	0%	18	49%	19	51%	167	4,51
8	Efektivitas Sumber daya	-	0%	-	0%	3	8%	18	49%	16	43%	161	4,35
Rata-Rata		0	1%	1	3%	3	9%	16	44%	16	43%	158	4,27

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja dimulai dari pernyataan dalam indikator pertama yaitu memiliki beban kerja yang sesuai hingga pernyataan dalam indikator ke empat yaitu memaksimalkan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan baik. Pada pernyataan di dalam indikator pertama yaitu memiliki beban kerja yang sesuai, sebanyak 35% menjawab setuju dan 14% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,46 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa di dalam kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memiliki beban kerja yang sesuai

Pada pernyataan kedua yaitu menerima pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja saya, sebanyak 57% responden menjawab setuju dan 24% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,03 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam kinerja yang dilakukan setiap karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang menerima pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja saya. Demikian juga dengan pernyataan ketiga yaitu memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan, sebanyak 46% menjawab setuju dan 49% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,38 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan.

Selanjutnya pada pernyataan keempat yaitu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan, sebanyak 41% menjawab setuju dan 59% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,59 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa di dalam kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Untuk pernyataan kelima yaitu menjamin pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan SOP yang ada, sebanyak 32% menjawab setuju dan 68% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,68 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa di dalam kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang menjamin pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan SOP yang ada.

Pada pernyataan keenam yaitu selalu bekerja dengan mengikuti capaian/target yang ditetapkan, sebanyak 46% menjawab setuju dan 35% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,14 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa di kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang selalu bekerja dengan mengikuti capaian/target yang ditetapkan. Selanjutnya pada pernyataan ketujuh yaitu memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja, sebanyak 49% menjawab setuju dan 51% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,51 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa dalam di dalam kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja.

Selanjutnya pada pernyataan kedelapan yaitu memaksimalkan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan baik, sebanyak 49% menjawab setuju dan sebanyak 43% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,35 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan bahwa dalam kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang memaksimalkan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan baik. Terakhir disampaikan bahwa secara total untuk variabel kinerja, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 44%

menjawab setuju dan sebanyak 43% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,27 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel kinerja turut mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

4.1.4 Hasil Uji Kualitas Data

Setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden, langkah yang harus dilakukan selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data. Uji kualitas data ini dilakukan guna mengetahui valid atau tidak serta reliabel atau tidaknya berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Dapat kita ketahui bahwa salah satu syarat sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah data tersebut harus valid dan reliabel, oleh karena itu pengujian kualitas pada data merupakan hal yang penting dalam berjalannya sebuah penelitian. Berikut penulis sajikan hasil uji kualitas data yang telah dilakukan berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Dalam uji kualitas data, uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur tersebut bisa mengukur apa yang ingin diukur dalam kata lain uji validitas dalam penelitian ini juga digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisioner yang sudah dibuat. Dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS, yang dimana valid atau tidaknya sebuah data dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Sebuah data akan dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,300$. Penulis telah menyusun tabel-tabel dibawah ini, untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuisioner yang telah disusun.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	Rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Inovasi dan Resiko	X _{1.1}	0,393	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{1.2}	0,337	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
2	Berorientasi pada tim / keterlibatan	X _{1.3}	0,530	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{1.4}	0,755	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
3	Penyesuaian	X _{1.5}	0,685	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{1.6}	0,453	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
4	Tujuan	X _{1.7}	0,652	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{1.8}	0,781	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya. Hal ini bisa dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan *Software SPSS* (terlampir), yang mana semua nilai $r_{hitung} > 0,3$

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Indikator	Pernyataan	Rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Pengakuan dan Penghargaan	X _{2.1}	0,359	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{2.2}	0,473	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
2	Ambisi	X _{2.3}	0,476	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{2.4}	0,588	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
3	Ketertarikan	X _{2.5}	0,569	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{2.6}	0,530	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
4	Partisipasi Aktif	X _{2.7}	0,529	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{2.8}	0,563	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya. Hal ini bisa dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan *Software SPSS* (terlampir), yang mana semua nilai $r_{hitung} > 0,3$

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Kehadiran	X _{3.1}	0,448	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{3.2}	0,545	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
2	Ketepatan Waktu	X _{3.3}	0,630	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{3.4}	0,568	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
3	Tanggung Jawab	X _{3.5}	0,509	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{3.6}	0,432	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
4	Konsistensi	X _{3.7}	0,602	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		X _{3.8}	0,602	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya. Hal ini bisa dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan *Software SPSS* (terlampir), yang mana semua nilai $r_{hitung} > 0,3$

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Indikator	Pernyataan	Rhitung	Simpulan	Keterangan
1	Kuantitas	Y _{1.1}	0,472	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		Y _{1.2}	0,605	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
2	Kualitas	Y _{1.3}	0,590	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		Y _{1.4}	0,549	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
3	Produktivitas	Y _{1.5}	0,663	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		Y _{1.6}	0,363	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
4	Efisiensi	Y _{1.7}	0,666	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3
		Y _{1.8}	0,540	Valid	Karena nilai rhitung > 0,3

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja, menunjukkan bahwa variabel kinerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya. Hal ini bisa dilihat dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan *Software SPSS* (terlampir), yang mana semua nilai $r_{hitung} > 0,3$

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner/pernyataan yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner/pernyataan dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini penure SPSS yang mana dapat dikatakan reliabel (handal) apabila memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach Alpha* bernilai sebesar 0,6 atau lebih. Penulis telah menyusun tabel-tabel dibawah ini, yang menyajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk melihat kehandalan semua variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikatnya.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach α	Simpulan	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,822	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Motivasi	0,785	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Disiplin Kerja	0,812	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja	0,805	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikat yang tertera dalam tabel *Realibility Statistic* (terlampir) hasil perhitungan menggunakan *software SPSS* memiliki nilai diatas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh

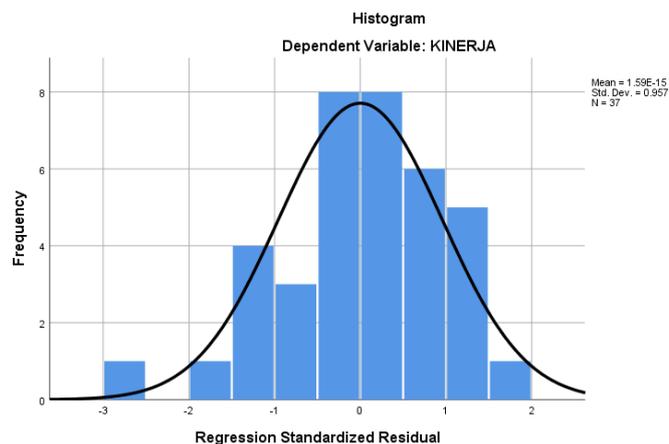
variabel dalam penelitian ini handal (reliabel) dan tentu dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah semua data yang dihasilkan dalam hasil uji kualitas data dikatakan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya, maka sebelum melakukan analisis regresi linier berganda uji yang wajib dilakukan adalah uji asumsi klasik. Dalam uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Di dalam uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti yang kita ketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Maka jika asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan yaitu pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, yang kemudian dipertegas kembali dengan hasil pengujian pendekatan Kolmogorv-Smirnov. Hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel yang diuji terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari gambar histogram yang tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja. Selain itu, untuk mempertegas hasil dari uji normalitas ini. Peneliti menguji kembali dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorv-Smirnov. Yang mana data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorv-Smirnov lebih besar dari 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89298590
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.077
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 4. 2 Uji Normalitas Kolmogorv-Smirnov

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan uji statistik normalitas dengan pendekatan Kolmogorv-Smirnov pada Gambar 4.1 di atas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan pendekatan histogram maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov, keduanya terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Di dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 5. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas di dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

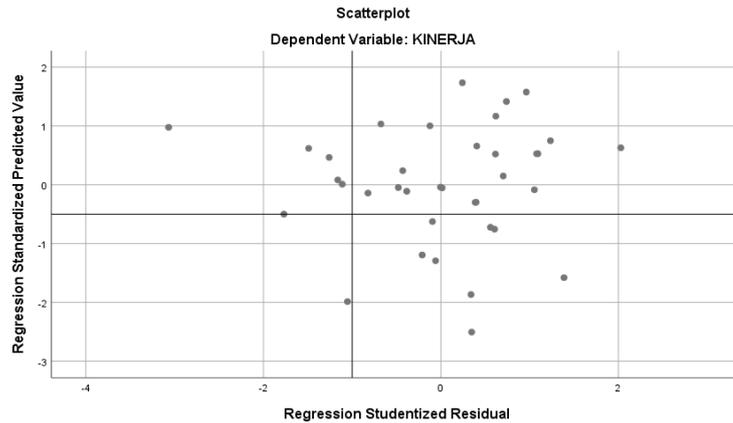
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Budaya Organisasi	0,858	> 0,1	1,166	< 5
Motivasi	0,521	> 0,1	1,921	< 5
Disiplin Kerja	0,583	> 0,1	1,715	< 5

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada di atas 0,1 dan nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. Hal ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah memnuhi uji asumsi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda maka disebut heteroskedastisitas dan jika tetap disebut homoskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik *scatterplot*. Jika pada grafik *scatterplot* terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik
 Sumber: Hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Grafik *scatterplot* pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk sebuah pola tertentu dan menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.093	.988		.095	.925
	Disiplin Kerja	.183	.199	.156	.919	.365
	Motivasi	-.157	.107	-.281	-1.476	.150
	Budaya Organisasi	.075	.108	.132	.694	.493

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil penelitian, 2024 (Data diolah)

Selain grafik *Scatterplot* penulis juga menggunakan uji glejser untuk lebih meyakinkan apakah terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Bisa dilihat dari Tabel 4.13. terdapat nilai signifikansi dari semua variabel adalah $> 0,05$ yang mana artinya tidak terluji uji glejser yang telah digunakan.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Langkah terakhir yang dilakukan setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis. Dalam uji hipotesis ini memiliki tujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah yang tertuang dalam hipotesis. Ada beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil Perhitungan dan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS (Statistical Program for Social Science)*, didapatkan bahwa tabel *Coefficients* seperti terlihat pada tabel 4.14 di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat kita ambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.395	4.307		.788	.436		
	BUDAYA_ORGANISASI	-.098	.075	-.134	-1.313	.198	.858	1.166
	MOTIVASI	.393	.116	.446	3.400	.002	.521	1.921
	DISIPLIN_KERJA	.599	.145	.512	4.131	.000	.583	1.715

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Setelah melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang di hasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,395 - 0,098X_1 + 0,393X_2 + 0,599X_3$$

Yang memiliki arti sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3,395 yang berarti bahwa jika variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja dianggap nol maka variabel keputusan pembelian hanya sebesar 3,395.

- b. Koefisien regresi variabel budaya organisasi diperoleh nilai sebesar -0,098 yang berarti bahwa jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sementara variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,098.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,393 yang berarti bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan sementara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,393.
- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,599 yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sementara variabel budaya organisasi dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,599.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau biasa kita kenal dengan Uji Simultan ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variable bebas (*Independent*) dalam hal ini yang dimaksud adalah budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini.

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.076	3	116.025	26.180	.000 ^b
	Residual	146.249	33	4.432		
	Total	494.324	36			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 26.180. sementara nilai Ftabel yang dapat dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,860. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 26,180 > F_{tabel} = 2,860$.

Yang dapat diartikan bahwa variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel independennya, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan *software Statistical Program For Social Science* (SPSS), seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4. 16 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.677	2.10518

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari Adjusted R Square adalah sebesar 0,677 atau 67,7%. Ini berarti bahwa variabel independen yang meliputi budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Leuwiliang sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika di dalam Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara simultan atau bersama-sama, maka di dalam Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi di dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, motivasi terhadap kinerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Leuwiliang. Hasil Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel

Coefficients 4.14 diatas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4. 17 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel					Kesimpulan
	thitung	ttabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Budaya Organisasi	-1,313	< 2,026	0,198	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Motivasi	3,400	> 2,026	0,002	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	4,131	> 2,026	0,000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024(Data diolah)

Guna menentukan H_0 dan H_1 yang diterima atau ditolak maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,026. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang karena $t_{hitung} (-1,313) < t_{tabel} (2,026)$ serta nilai signifikasinya diatas 0,05 sehingga H_0 diterima, H_1 ditolak
- b. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang karena $t_{hitung} (3,400) > t_{tabel} (2,026)$ serta nilai signifikasinya di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak, H_1 diterima
- c. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang karena $t_{hitung} (4,131) > t_{tabel} (2,026)$ serta nilai signifikasinya di bawah 0,05 sehingga H_0 ditolak, H_1 diterima

5. Pengaruh Dominan

Untuk mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada tabel 4.14 di atas. Pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel disiplin kerja dengan nilai sebesar 0,599 yang mengartikan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 37 karyawan yang bekerja di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Leuwiliang untuk memberikan informasi seputar pengaruh variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, diantaranya budaya organisasi (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kinerja (Y). Seperti yang sudah disampaikan sebelumnya dalam latar belakang di awal yang dimana sampai saat ini masih di temui beberapa kendala di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukannya penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja maka permasalahan tersebut sedikit banyaknya sudah mulai terjawab. Dari ketiga variabel yang digunakan di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang yaitu motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan untuk satu variabel lainnya yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

Dari semua data yang telah diolah, hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan yang ada pada kuisioner yang telah di sebarluaskan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > 0,300$. Begitupun dari hasil uji realibilitas semua variabel memiliki *Cronbach's alpha* $> 0,6$.

Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel pada kuisioner reliabel. Untuk persamaan regresi yang didapatkan dari pengolahan data pada penelitian ini adalah $Y = 3,395 - 0,098X_1 + 0,393X_2 + 0,599X_3$. Dilakukan penghitungan untuk memperoleh koefisien determinasi dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Dan sebagaimana telah dilakukan di penelitian ini yang telah peneliti uraikan, bahwa nilai dari koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *Adjusted R Square* adalah 67,7%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel independen adalah sebesar 67,7% sedangkan 32,3% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dilakukan juga penghitungan t_{hitung} untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil dari penelitian ini. Dari penghitungan yang sudah dilakukan diatas didapatkan angka t_{hitung} sebesar -1,313 dari variabel budaya organisasi sedangkan angka t_{tabel} sebesar 2,026 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) artinya bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan untuk variabel motivasi didapatkan angka t_{hitung} sebesar 3,400 dan angka t_{tabel} sebesar 2,026 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka artinya variabel motivasi di dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan yang terakhir untuk variabel disiplin kerja didapatkan angka t_{hitung} sebesar 4,131 dan angka t_{tabel} sebesar 2,026 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka artinya variabel disiplin kerja di dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Tidak berpengaruh nya salah satu variabel independen dalam penelitian yang dilakukan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang ini yaitu budaya organisasi terhadap variabel dependennya yaitu kinerja, besar kemungkinan disebabkan karena karyawan yang tidak begitu mempedulikan nilai-nilai yang ada sehingga budaya organisasi tidak menjadi panduan bagi setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimana karyawan mungkin lebih memperhatikan variabel lainnya dibandingkan dengan variabel budaya organisasi. Bagi karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tidaklah begitu penting, karena bagi mereka disiplin kerja jauh lebih penting. Maka dari itu variabel disiplin kerja yang menjadi variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

Selain hal-hal yang telah disampaikan sebelum ini ternyata persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari variabel budaya organisasi angkanya minus (-). Hal ini menjadi tanda bahwa budaya organisasi jelas berbanding terbalik dengan kinerja yang ada pada karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang. Artinya, dalam kondisi tertentu jika budaya organisasi semakin naik atau kuat, justru kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang akan berkurang. Begitupun sebaliknya, jika budaya organisasi yang ada dan yang diterapkan menurun maka kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang akan meningkat.

Hal ini dapat dilihat dari penerapan Company Value atau nilai-nilai guideline yang belum terkoordinasi dengan baik, dan juga belum adanya aturan tegas yang menegaskan setiap karyawan untuk melakukan budaya organisasi, sehingga budaya organisasi di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang belum tertanam dengan baik. Terlebih jika kita lihat dari demografi responden atau karyawan yang ada, sebagian besar karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang berusia di 19-29 tahun. Yang mana usia tersebut adalah usia yang lebih banyak didominasi oleh gen z, yang mana di kalangan usia tersebut lebih mengedepankan kebebasan kerja, kesulitan dalam memanfaatkan waktu luang dengan produktif, memiliki perasaan mudah bosan akan sesuatu selain itu di kalangan usia tersebut cenderung bergantung dengan teknologi. Ini semakin memperkuat hasil penelitian minusnya nilai budaya organisasi yang ada tersebut. Mengapa bisa demikian? Karena budaya organisasi yang diterapkan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang belum terkoordinasi dengan baik sehingga karyawan cenderung tidak melakukannya, karena tidak adanya sanksi atau aturan tegas yang ditetapkan dalam penerapan budaya organisasi tersebut. Selain itu belum terciptanya *feedback* berkala terhadap karyawan yang telah dan juga belum melakukan budaya organisasi di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Girsang (2019) yang mana didapatkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau. Jika melihat dan membandingkan dengan berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti lainnya terdahulu, tentu hal ini akan lebih menguatkan penelitian tersebut. Dimana ternyata disiplin kerja lebih mempengaruhi kinerja seorang karyawan dibandingkan dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Hal ini memang kerap terjadi, dimana pada umumnya seorang karyawan lebih fokus pada disiplin kerja dibandingkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu ada juga motivasi yang membuat kinerja karyawan dapat meningkat.

Dengan melihat uraian yang telah disampaikan diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa tingginya budaya organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan tidak akan secara otomatis meningkatkan kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang. Ada pola tertentu dimana budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja namun juga ada pola tertentu dimana budaya organisasi ini tidak akan mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu setiap perusahaan, terutama SDM di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang harus mampu menganalisa dan melihat hal tersebut dengan baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.2 Simpulan

Sesuai dengan hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara simultan budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang
2. Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang
4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang

5.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan serta mengacu pada hasil dari penelitian ini, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang dapat memanfaatkan penelitian yang telah dilakukan ini sebagai bahan pertimbangan serta evaluasi agar lebih memperhatikan kebutuhan karyawan terutama pada variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja.
2. Pimpinan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang agar sebaiknya selalu memperhatikan ketiga variabel bebas yang ada

dalam penelitian ini, karna salah satu variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu pada variabel budaya organisasi. Namun jika secara simultan yaitu ketiga variabel yang berupa Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh signifikan. Ini mengartikan bahwa variabel budaya organisasi tidak dapat berdiri sendiri karena tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun jika digabungkan dengan kedua variabel nya akan menghasilkan pengaruh yang signifikan.

3. Dalam hal motivasi, diharapkan pimpinan mampu lebih *aware* terhadap hal-hal kedisiplinan yang diterapkan oleh masing-masing karyawan yang mampu meningkatkan kinerja. Hal ini karena, dalam indikator pengakuan dan penghargaan terutama pada pernyataan mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja, responden dominan menjawab ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan kurangnya pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan oleh setiap karyawan yang ada.
4. Dalam hal disiplin kerja, untuk semua indikator dan pernyataan yang telah disebarkan melalui kuisisioner dan hasilnya mereka dominan setuju akan semua pernyataan yang telah disebarkan melalui kuisisioner tersebut, hal ini tentu dapat dijadikan peluang oleh para pimpinan yang ada di Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang. Dengan cara melihat indikator serta pernyataan yang telah dibuat di penelitian ini untuk lebih diperhatikan karena menurut responden pernyataan-pernyataan tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka.
5. Dalam hal kinerja, jawaban yang dominan setuju yaitu selalu menjunjung tinggi kejujuran dalam pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan sehingga harus diprioritaskan, diharapkan perusahaan dapat mempertahankan hal tersebut karena hasil yang didapatkan melalui penelitian ini sudah sangat baik. Sementara itu, pada hasil yang kurang baik seperti memiliki beban kerja yang sesuai belum mendapatkan hasil yang baik, maka dari itu diharapkan perusahaan dapat meningkatkan faktor tersebut agar lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, B. S., (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Fraud dengan Good Corporate Governance Sebagai Intervening. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Tdak Dipublikasikan.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang Dimoderasi Oleh Spiritualitas. Universitas Bina Insan
- Ahmad., M., (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Donny, A., E. B. Maghfiroh., & I. Madjid. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Di CV. XXX. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMAHA. ISSN: 2622-6367. Volume 3. No.1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Maarif Hasyim Latif. Sidoarjo.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah., & Vidada, A. I. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. Jurnal Ecodemica. 4 (1). 52-58
- Ernawati., (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura(Persero). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Ilahi, W. (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Universitas Islam Riau

- Kapahang, F. F., Rorong, A., & Tampi, G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal administrasi publik*. 3 (31). 1-9
- Leuhery, J. M. (2023). The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The Maluku Provincial Health Office. *Journal Of Economic, Business And Accounting*, ISSN : 2597-5234. Volume 7. No. 1. Universitas Pattimura, Maluku.
- Muhammad, K., (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan Qanun LKS Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Tidak Dipublikasikan.
- Mochamad, E. P. H., (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Arisma Dawindo Sarana). Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Tidak Dipublikasikan
- Sari., F., (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan di Chevron Indonesia. Skripsi. Universitas Indonesia Jakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Sudarmanto, 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Jakarta: Pustaka Belajar.
- Wibowo, 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Press

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian



**KLINIK PRATAMA RAWAT INAP
KHAIRU UMMAH
PKU MUHAMMADIYAH LEUWILIANG**

Nomor Izin : 455.5/208/00007/DPMPTSP/2020
Jl. Raya Leuwiliang No. 87 Leuwiliang, Bogor 16640, Telp. (0251) 8591075 Hp. 0858-8169-2110

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 107/KLINIK-KHULWL/VII/2024
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BALASAN PENERIMAAN PENELITIAN**

Yang Kami Hormati :
KEPALA BAAK STIE GICI
Di
Bogor

Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokaatuh.

Ba'da salam kami haturkan do'a semoga kita semua senantiasa diberikan kesehatan oleh Allah SWT dan diberikan kelancaran dalam menjalankan seluruh aktifitas kita. Aamiin

Berdasarkan surat permohonan izin Penelitian STIE GICI No. 0010/Akd-D/GICI/II/2024 mengenai permohonan Izin Penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang" maka dengan ini **KLINIK PRATAMA RAWAT INAP KHAIRU UMMAH PKU MUHAMMADIYAH LEUWILIANG** memberikan izin kepada Mahasiswi STIE GICI an Izmi Ayu Ningtyas untuk Penelitian di **KLINIK PRATAMA RAWAT INAP KHAIRU UMMAH PKU MUHAMMADIYAH LEUWILIANG**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

*Nashrumminallahu wa fathun qoriib, wabasyiril mukminiin
Wassalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokaatuh.*

Bogor, 13 Muharram 1446 H
19 Juli 2024 M

KLINIK KHAIRU UMMAH
PKU MUHAMMADIYAH LEUWILIANG



H. MUHDAM KAMALUDIN, S.Ag., M.Pd
Direktur Unit Klinik

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PRATAMA RAWAT INAP KHAIRU UMMAH PKU MUHAMMADIYAH LEUWILIANG

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok, peneliti berusaha untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK PRATAMA RAWAT INAP KHAIRU UMMAH PKU MUHAMMADIYAH LEUWILIANG”

Oleh karena itu, penulis berharap Bapak/Ibu berkenan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini agar hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi.

Saya sangat berterima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini.

Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Izmi Ayu Ningtyas
NIM:2412008286

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

- Pernyataan ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun Skripsi/Tugas Akhir Penelitian
- Data yang diberikan hanya digunakan untuk keperluan penelitian
- Dalam bagian identitas responden, berikan jawaban dengan melingkari jawaban yang dipilih.
- Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
- Skala Likert yang digunakan

Sangat Setuju	(Nilai 5)
Setuju	(Nilai 4)
Ragu-Ragu	(Nilai 3)
Tidak Setuju	(Nilai 2)
Sangat Tidak Setuju	(Nilai 1)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin :

1. Pria
2. Wanita

Pendidikan Terakhir :

1. SMP
2. SMA
3. Diploma
4. Sarjana Strata Satu
5. Sarjana Strata Dua

Lama Bekerja :

1. ≤ 1 Tahun
2. 1-5 Tahun
3. 5-10 Tahun
4. ≥ 10 Tahun

Status Pekerjaan :

1. Pegawai Tetap
2. Pegawai Non Tetap

Status Pernikahan :

1. Menikah
2. Belum Menikah

Divisi :

1. Medis
2. Non Medis

Variabel Budaya Organisasi (X_1)

NO	Indikator Variabel	SS	S	RR	TS	STS
INOVASI DAN RESIKO						
1	Saya dituntut untuk melakukan inovasi di dalam pekerjaan					
2	Saya dituntut untuk berani mengambil resiko di dalam pekerjaan					
BERORIENTASI PADA TIM/KETERLIBATAN						
1	Saya selalu ikut berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh pimpinan/manajemen					
2	Saya memiliki pekerjaan yang mengutamakan kerja sama tim					
PENYESUAIAN						
1	Saya bekerja di perusahaan yang sangat flexible terhadap perkembangan teknologi di dunia luar					

NO	Indikator Variabel	SS	S	RR	TS	STS
2	Saya bekerja di perusahaan yang selalu bergerak cepat dalam merekrut karyawan baru apabila ada posisi yang kosong					
TUJUAN						
1	Saya merasa perusahaan memiliki tujuan yang jelas					
2	Saya merasa perusahaan memiliki tujuan yang jelas					

VARIABEL MOTIVASI(X₂)

NO	Indikator Variabel	SS	S	RR	TS	STS
PENGAKUAN DAN PENGHARGAAN						
1	Saya mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas prestasi kerja saya					
2	Saya mendapatkan reward (pujian, bonus, kenaikan gaji, dll) ketika kinerja dan hasil kerja saya bagus					
AMBISI						
1	Saya yakin apa yang saya kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik					
2	Saya merasa senang apabila hasil kerja yang saya lakukan melebihi standar					
KETERTARIKAN						
1	Saat terdorong untuk melakukan pekerjaan yang sulit					
2	Saya tidak keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin biasanya					
PARTISIPASI AKTIF						
1	Saya selalu ikut berpartisipasi pada kegiatan-kegiatan yang diadakan diluar jam kerja					
2	Saya merasa senang jika perusahaan/manajemen mengadakan kegiatan-kegiatan yang positif					

VARIABEL DISIPLIN KERJA(X₃)

NO	Indikator Variabel	SS	S	RR	TS	STS
KEHADIRAN						
1	Saya berusaha untuk selalu masuk kerja					
2	Saya selalu hadir dalam kegiatan perusahaan					
KETEPATAN WAKTU						
1	Saya hadir di kantor tepat waktu					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
TANGGUNG JAWAB						
1	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
2	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan					
KONSISTENSI						
1	Saya selalu memiliki kinerja dan performa yang stabil dalam mengerjakan pekerjaan					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku					

VARIABEL KINERJA(Y)

NO	Indikator Variabel	SS	S	RR	TS	STS
KUANTITAS						
1	Saya memiliki beban kerja yang sesuai					
2	Saya menerima pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja saya					
KUALITAS						
1	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan saya					

NO	Indikator Variabel	SS	S	RR	TS	STS
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kerja serta pengalaman dan kemampuan yang saya miliki					
PRODUKTIVITAS						
1	Saya menjamin pekerjaan yang saya lakukan sudah benar sesuai aturan yang berlaku					
2	Saya selalu bekerja dengan mengikuti capaian/target yang ditetapkan perusahaan					
EFISIENSI						
1	Saya memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja					
2	Saya memaksimalkan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan baik					

Lampiran 3 Tabulasi Data

Nama Responden	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Status Pekerjaan	Status Pernikahan	Divisi
R1	1	1	3	2	2	2	1
R2	1	1	2	1	2	2	2
R3	1	2	3	1	2	2	1
R4	2	2	4	2	2	1	1
R5	1	2	2	3	1	1	2
R6	1	2	3	2	2	2	1
R7	1	2	4	1	2	2	1
R8	1	2	2	3	1	2	2
R9	1	2	4	1	2	2	2
R10	1	2	4	2	1	2	1
R11	1	2	2	2	2	2	1
R12	1	2	2	1	1	2	1
R13	1	1	4	1	2	2	1
R14	1	2	4	2	2	2	1
R15	2	2	3	2	1	1	1
R16	2	1	3	1	1	2	1
R17	1	2	4	1	2	2	2
R18	1	2	4	1	2	2	1
R19	2	2	3	3	1	1	1
R20	1	2	3	2	1	1	1
R21	1	2	3	2	1	2	1
R22	1	2	2	2	1	1	2
R23	2	1	2	2	2	1	2
R24	1	2	2	1	2	2	2
R25	1	2	2	2	1	2	1
R26	1	2	2	1	2	2	2
R27	3	1	1	2	1	1	2
R28	1	1	1	1	2	2	2
R29	1	2	4	2	2	1	2
R30	1	1	2	1	2	2	2
R31	1	1	2	2	1	2	2
R32	1	1	2	1	1	2	2
R33	1	1	2	1	2	2	2
R34	3	1	2	3	1	1	2
R35	3	1	2	2	1	1	2
R36	1	2	4	1	2	1	1
R37	1	1	1	2	1	2	2

A								B								C								D									
1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8		
5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	1	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	5	4	3	2	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	
5	1	3	5	5	3	4	4	3	1	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4		
4	1	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	5	5	4	2	4	4	3	2	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	2	3	4	5	5	5	5	5		
3	2	5	5	4	3	5	5	1	2	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5		
3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4		
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
2	4	2	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4
3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	1	2	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	2	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	
3	4	5	4	4	3	2	4	2	1	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	1	3	2	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	
4	2	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	
4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	
3	3	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	
4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
2	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	2	4	4	1	5	5	3	4	4	4	2	1	1	4	4	1	3	5	4	5	3	3	3	2	2	5	4	4	4	3	4	
3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	
3	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	
2	2	3	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	5	
3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	
3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

1. Variabel Budaya Organisasi

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
.822	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.6111	.93435	36
A2	3.5000	1.25357	36
A3	4.0556	1.06756	36
A4	4.5833	.76997	36
A5	4.1667	.77460	36
A6	3.6389	.99003	36
A7	4.4722	.87786	36
A8	4.3889	.80277	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	28.8056	21.304	.393	.822
A2	28.9167	20.193	.337	.843
A3	28.3611	19.437	.530	.805
A4	27.8333	19.800	.755	.779
A5	28.2500	20.193	.685	.787
A6	28.7778	20.521	.453	.815
A7	27.9444	19.711	.652	.788
A8	28.0278	19.399	.781	.774

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.4167	25.564	5.05611	8

2. Variabel Motivasi

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
.785	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.3056	.95077	36
B2	3.8056	1.11661	36
B3	4.6667	.53452	36
B4	4.5278	.60880	36
B5	3.6944	.92023	36
B6	3.0833	.87423	36
B7	3.9167	.90633	36
B8	4.6111	.64488	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	28.3056	14.561	.359	.786
B2	27.8056	13.018	.473	.772
B3	26.9444	15.768	.476	.769
B4	27.0833	14.936	.588	.754
B5	27.9167	13.393	.569	.748
B6	28.5278	13.856	.530	.755

B7	27.6944	13.704	.529	.755
B8	27.0000	14.857	.563	.755

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.6111	18.073	4.25124	8

3. Variabel 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
.812	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.7222	.45426	36
C2	4.0278	.90982	36
C3	4.3611	.72320	36
C4	4.4167	.60356	36
C5	4.5278	.50631	36
C6	4.8056	.40139	36
C7	4.3056	.57666	36
C8	4.6667	.53452	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	31.1111	8.787	.448	.801
C2	31.8056	6.790	.545	.801
C3	31.4722	7.228	.630	.774
C4	31.4167	7.907	.568	.784
C5	31.3056	8.447	.509	.794
C6	31.0278	8.999	.432	.804
C7	31.5278	7.913	.602	.780
C8	31.1667	8.086	.602	.781

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.8333	10.200	3.19374	8

4. Variabel 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
.805	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.4444	1.08086	36
D2	4.0278	.73625	36
D3	4.3611	.76168	36
D4	4.5833	.50000	36
D5	4.6667	.47809	36
D6	4.1111	.78478	36
D7	4.5000	.50709	36
D8	4.3333	.63246	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	30.5833	9.393	.472	.810
D2	30.0000	10.286	.605	.770
D3	29.6667	10.229	.590	.772
D4	29.4444	11.568	.549	.784
D5	29.3611	11.323	.663	.774
D6	29.9167	11.164	.363	.809
D7	29.5278	11.171	.666	.771
D8	29.6944	11.018	.540	.781

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.0278	13.685	3.69931	8

Lampiran 5 Kartu Bimbingan



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Izmi Ayu Ninglyas
 NIM : 2412008286
 PROGRAM STUDI : Manajemen
 JENJANG STUDI : Strata Satu (S-1)
 JUDUL KARYA AKHIR : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang
 NAMA PEMBIMBING : Sandi Noorzaman, S.Si, MM
 PERIODE BIMBINGAN : Maret 2024 - Agustus 2024
 PERPANJANGAN :

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN	
			PEMBIMBING	MAHASISWA
1.	25-01-2024	Judul Penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
2.	13-02-2024	Identifikasi Masalah	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
3.	20-02-2024	Penyusunan Bab I	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
4.	08-03-2024	Penyusunan Bab II	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
5.	17-03-2024	Penyusunan Bab III	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
6.	21-03-2024	Hasil Akhir Proposal	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
7.	26-03-2024	Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
8.	01-04-2024	Persetujuan Hasil Proposal	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
9.	14-05-2024	Penyusunan Bab IV	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
10.	12-06-2024	Olah Data Penelitian	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
11.	02-07-2024	Penyusunan Bab V	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
12.	16-07-2024	Review Bab I-V	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

Depok, 01 Maret 2024
STIE "GICI"

Kaiur Manajemen
Altatit Dianawati, S.Si, MM

Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : IZMI AYU NINGTYAS
No. KTP : 3201145411990001
Tempat, Tgl Lahir : Bogor, 14 November 1999
Agama : Islam
No. Handphone : 089527304423
Alamat : Kp. Kaum 1, Leuwiliang Bogor, 16640
Email : Izmiayningtyas@gmail.com

Pendidikan Formal

- 2005 - 2006 TK Aisyiyah Bustanul Athfal, Leuwiliang, Bogor
- 2006 - 2012 SD Negeri 2 Leuwiliang, Leuwiliang, Bogor
- 2012 - 2015 SMP Negeri 1 Leuwiliang, Leuwiliang, Bogor
- 2015 - 2018 SMA Negeri 1 Leuwiliang, Leuwiliang, Bogor
- 2020 - Sekarang Program Studi Manajemen, STIE GICI Business School

Pengalaman Kerja

- 2019 – Sekarang Staff Administrasi Klinik Pratama Rawat Inap Khairu Ummah PKU Muhammadiyah Leuwiliang

Lampiran 7 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 8 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

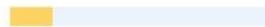
Lampiran 9 Hasil Cek Plagiasi



Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

16%



Overall Similarity

Date: Jul 18, 2024
Matches: 2876 / 17676 words
Sources: 102

Remarks: Moderate similarity detected, consider enhancing the document if necessary.

Verify Report:
Scan this QR Code

