

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **4.1.1. Sekilas RSUD RA. Kartini Jepara**

Rumah Sakit Umum RA. Kartini Jepara yang dulu bernama Rumah Sakit Umum Kabupaten Jepara semula adalah sekolah untuk anak-anak Belanda dan yang bersekolah anak-anak ningrat dan piyayi. RA. Kartini, RA. Rukmini dan RA. Kardinah serta putra-putri Jepara lainnya juga sekolah ditempat tersebut dan guru-gurunya sebagian besar orang-orang Belanda. Bahasanya juga bahasa Belanda. Setelah sekolah tersebut selesai dibangun (yaitu sebelah barat alun-alon jepara/sekarang SLTP I Jepara, maka bekas sekolah tersebut dialih fungsikan menjadi sebuah Balai Pengobatan kecil.

Balai pengobatan itu dilayani oleh beberapa orang dokter dan beberapa tenaga kesehatan, mengingat balai itu merupakan satu-satunya lembaga pelayanan kesehatan sehingga banyak dikunjungi orang, penderita terbanyak adalah penyakit Malaria. Balai pengobatan tersebut oleh Pemerintah Hindia Belanda ditingkatkan fungsinya menjadi sebuah Consultatie Buerean atau sejenis Rumah Sakit. Bekas sekolah tersebut dibagi dalam beberapa ruang pelayanan ada 3 bangsal ukuran 6 X 10 M<sup>2</sup>, 2 dua ruangan Kebidanan, 1 ruang Operasi kecil ukuran 3 X 4 M dan 1 kamar bersalin.

RSU RA. Kartini Jepara setelah beberapa kali dipimpin oleh seorang dokter dari Belanda, India , Jerman dan Itali Rumah Sakit ini kepemimpinannya diserahkan kepada dr.Soeleman kemudian digantikan oleh dr.Soenardi hingga

awal Kemerdekaan. Lembaran baru muncul pada tahun 1962, saat Rumah Sakit Umum RA. Kartini Jepara dipimpin oleh seorang dokter asli Jepara yaitu dr. Moh Hamidun Kosim, seorang dokter lulusan UGM tahun 1962. Disaat itu sarana dan prasarana sangat kurang, dokter hanya satu Dr. Moh Hamidun Kosim dan hanya dibantu oleh 2 petugas kesehatan pria dan 10 petugas wanita orang sakit dan 10 petugas pria orang sakit dan seorang petugas apotik, 6 orang staf administrasi dan 2 bidan. Karena minimnya tenaga kesehatan, maka para petugas orang sakit harus bertugas kerja ekstra keras selama 24 jam penuh. Terutama ketika terjadi kenaikan pasien karena wabah penyakit di masyarakat misalnya kolera, cacar dan lainnya.

Hanya 3 tahun dr. Moh. Hamidun Kosim menjadi Kepala Rumah Sakit akhirnya memilih menjadi Kepala Jawatan Kesehatan Rakyat Jepara. Jabatan Kepala Rumah Sakit digantikan dr. Ang Swie Giem kemudian digantikan berturut-turut Dr. Budiman, dr. Suyud, Dr. Kuncoro, dr. Sri Murtanto dan selanjutnya dr. Agustinus Subandijo. Tanpa mengesalkan jasa dan pengabdian para Direktur di era masing-masing dr. Agustinus Subandijo memang punya andil besar dalam kepindahan Rumah Sakit Umum RA. Kartini Jepara dari sebelah alon-alon ketempat yang baru yaitu di Kelurahan Bapangan. Saat itu telah mulai dibicarakan pemindahan Rumah Sakit. Pertimbangan saat itu adalah adanya tuntutan perkembangan kota, menyusul akan digunakannya lokasi tersebut sebagai Kantor Sekretariat Pemerintah Kabupaten Jepara, sebab letaknya yang bersebelahan dengan pendopo Kabupaten, apalagi Pemerintah Kabupaten telah memiliki tanah yang berada dipinggiran kota yaitu di desa Bapangan Jalan Raya Kudus KM 3, dengan berbagai pertimbangan akhirnya Pemerintah Kabupaten Jepara sepakat

untuk memindahkan Rumah Sakit tersebut secara bertahap dengan target dapat mulai ditempati pada tahun 1978, karena tahun 1975 pembangunan baru dilaksanakan.

Semula Rumah Sakit ini hanya bernama Rumah Sakit Umum Daerah Tingkat II, namun sejak peringatan satu abad hari lahirnya RA. Kartini yaitu tanggal 21 April 1979 berubah menjadi RUMAH SAKIT UMUM RA. KARTINI Kabupaten Daerah Tingkat II Jepara. Awal pemberian nama dari RSUD menjadi RSU RA.KARTINI Jepara sebenarnya muncul dari pihak Rumah Sakit dengan alasan untuk mengenang jasa pahlawan Nasional Wanita asal Jepara sekaligus meneruskan perjuangannya (Wikipedia, Rumah Sakit Umum Kartini , 2018).

#### **4.1.2. Visi dan Misi RSUD. RA. Kartini Jepara**

**Visi :** Menjadi Rumah Sakit Pendidikan dan Pelayanan Rujukan Utama

**Misi :**

1. Menyelenggarakan pelayanan prima;
2. Mengembangkan profesionalisme Sumber Daya Manusia;
3. Mengembangkan Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat;
4. Melengkapi sarana prasarana sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
5. Meningkatkan kerjasama lintas sektor.

#### **4.1.3. Srtruktur Organisasi dan Uraian Tugas**

Berdasarkan struktur organisasi RSUD. RA. Kartini Jepara di atas diketahui bahwa pejabat dan pegawai masing-masing memiliki tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai yang ditunjuk pemerintah dalam memberikan pelayanan.

##### **a. Direktur**

Direktur mempunyai tugas memimpin dan bertanggung jawab kepada Bupati Jepara atas pelaksanaan dan fungsi Rumah Sakit Umum Daerah RA. Kartini.

##### **b. Wakil Direktur Bidang Umum dan Keuangan**

Wakil direktur Bidang Umum dan Keuangan mempunyai tugas membantu Direktur dan memimpin serta mengkoordinasikan tugas-tugas bagian dibidang umum dan keuangan Rumah Sakit. Bagian yang berbeda di bawah Wadir Umum dan Keuangan antara lain :

##### **1) Bagian Bina Program dan Hukum**

Bagian Bina Program dan Hukum mempunyai tugas menyusun rencana program dan laporan, sistem manajemen rumah sakit, promosi, hukum, hubungan masyarakat dan perpustakaan. Bagian Bina Program dan Hukum terdiri dari :

##### **a) Sub Bagian Bina Program dan Evaluasi**

Mempunyai tugas menyusun rencana evaluasi pelaksanaan program kegiatan serta laporan rumah sakit.

b) Sub Bagian SIMRS

Mempunyai tugas mengumpulkan bahan, menyusun dan mengelola sistem informasi manajemen rumah sakit dan promosi.

c) Sub Bagian Hukum dan Humas

Mempunyai tugas mengumpulkan bahan, menyusun dan mendokumentasikan kebijakan umum dan atau teknis rumah sakit, mengelola perpustakaan dan dokumentasi, menelaah urusan hukum serta melaksanakan kegiatan hubungan masyarakat.

**2) Bagian Keuangan**

Bagaian keuangan mempunyai tugas menyusun anggaran belanja dan pendapatan rumah sakit, melaksanakan penatausahaan keuangan, perbendaharaan, verifikasi, akuntansi dan mobilisasi dana. Bagaian keuangan terdiri dari :

a) Sub Bagian Anggaran dan Mobilisasi Dana

Mempunyai tugas menyusun rencana dan perubahan anggaran pendapatan dan belanja rumah sakit, melaksanakan dan melaporkan mobilisasi dana serta menghimpun penerimaan pembukuan penyeteroran dan atau pertanggungjawaban keuangan.

b) Sub Bagian Perbendaharaan

Mempunyai tugas mengelola perbendaharaan dan administrasi keuangan lainnya.

c) Sub Bagian Akuntansi dan Verifikasi

Mempunyai tugas melaksanakan verifikasi dan menyajikan laporan administrasi keuangan dan atau manajemen rumah sakit.

**3) Bagian umum**

Bagian umum mempunyai tugas menyelenggarakan tata usaha, pengelolaan aset, rumah tangga, perjalanan dinas, kepegawaian dan pendidikan pelatihan. Bagian umum terdiri dari :

a) Sub Bagian Tata Usaha

Mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat dan kearsipan, tata laksana rumah sakit, perjalanan dinas, rapat atau pertemuan dan pengelolaan aset rumah sakit.

b) Sub Bagian Kepegawaian

Mempunyai tugas menyelenggarakan urusan kepegawaian, meliputi perencanaan dan pengembangan, mutasi, kesejahteraan hak dan kewajiban pegawai sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c) Sub Bagian Rumah Tangga

Mempunyai tugas melaksanakan urusan pengadaan, pemeliharaan dan pengamanan sarana-prasarana rumah sakit, meliputi meubelair, gedung atau ruangan, pengelolaan parkir dan taman serta lain-lain urusan rumah tangga.

**c. Wakil Direktur Bidang Pelayanan**

Wakil direktur bidang pelayanan mempunyai tugas membantu direktur dan memimpin serta mengkoordinasikan tugas-tugas bidang pelayanan medis, bidang penunjang medik, keparawatan dan pelayanan fungsional lainnya. Bagian yang berada di bawah Wakil Direktur Bidang Pelayanan antara lain :

**1) Bidang Pelayanan Medik**

Mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan semua kebutuhan pelayanan medis, melakukan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas kegiatan pelayanan medis, perawat serta pengendalian dan penerimaan dan pemulangan pasien pada instalasi rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat, instalasi ICU, instalasi PICU, dan instalasi bedah sentral. Bagian pelayanan medik terdiri dari :

**a) Seksi Pelayanan I**

Mempunyai tugas melaksanakan kebutuhan pelayanan medis serta pemantauan, pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan medis dan pengendalian maupun penerimaan dan pemulangan pasien pada instalasi rawat jalan, instalasi gawat darurat, dan instalasi bedah sentral.

**b) Seksi Pelayanan II**

Mempunyai tugas melaksanakan kebutuhan pelayanan medis serta pemantauan, pengawasan penggunaan fasilitas pelayanan medis dan pengendalian maupun penerimaan dan pemulangan pasien pada instalasi rawat inap, instalasi ICU instalasi PICU/NICU.

## 2) Bidang Penunjang Medik

Bidang penunjang medik mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan semua kebutuhan penunjang medik, melakukan pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas, kegiatan penunjang medik, serta pengawasan dan pengendalian pasien di instalasi laboratorium klinik dan patologi anatomi, instalasi farmasi, instalasi radiologi, instalasi gizi, instalasi pemeliharaan rumah sakit (IPSRs), instalasi pemulasaraan jenazah, instalasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3), instalasi rekam medik, instalasi sentral supply sterilization departement (ICSSD), instalasi laundry, instalasi rehab medik, instalasi pengolahan limbah. Bidang penunjang medik terdiri dari :

### a) Seksi Penunjang I

Mempunyai tugas melaksanakan kebutuhan penunjang medik serta pemantauan, pengawasan penggunaan fasilitas penunjang medik serta pengawasan dan pengendalian pasien di instalasi laboratorium klinik dan patologi anatomi, instalasi farmasi, instalasi radiologi, instalasi gizi, instalasi rekam medik, instalasi rehab medik.

### b) Seksi Penunjang II

Mempunyai tugas melaksanakan kebutuhan penunjang medik serta pemantauan, pengawasan penggunaan fasilitas penunjang medik serta pengawasan dan pengendalian pasien di instalasi pemulasaraan jenazah, instalasi sentral supply sterilization departement (ICSSD), instalasi laundry, instalasi pemeliharaan rumah sakit (IPSRs) dan



sanitasi, instalasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3), instalasi pengolahan limbah.

### **3) Bidang Keperawatan**

Bidang keperawatan mempunyai tugas melaksanakan bimbingan pelaksanaan pelayanan asuhan keperawatan, pengendalian sikap, etika dan mutu keperawatan, dan pengembangan profesi. Bidang keperawatan terdiri dari :

#### **a) Seksi Keperawatan I**

Mempunyai tugas membimbing pelaksanaan keperawatan di semua ruangan perawatan.

#### **b) Seksi Keperawatan II**

Mempunyai tugas membina sikap mental, etika dan peningkatan mutu dalam pelaksanaan tugas.

## **4.2. Penyajian Data**

### **4.2.1. Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria dalam pemenuhan sample. Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang usia responden, pendidikan terakhir responden dan pekerjaan responden, dengan adanya karakteristik yang dibahas akan membantu untuk penalaran dan pembahasan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan Usia, Pendidikan terakhir dan Pekerjaan**

Identitas Responden		Frekuensi	Persentasi
Usia	20-30 tahun	13	7%
	31-40 tahun	87	47%
	41-50 tahun	67	36%
	>50 tahun	18	10%
<b>Jumlah</b>		185	100%
Pendidikan terakhir	Tamat SMP	5	2,7%
	Tamat SMA	60	32%
	Tama D II/III	72	38%
	Diploma/Strata I	48	25%
<b>Jumlah</b>		185	100%
Pekerjaan	Pegawai negeri Sipil dengan masa kerja $\pm$ 10 tahun	185	185
	<b>Jumlah</b>		185

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat range usia pegawai paling besar di range usia 31-40 tahun dengan jumlah 87 responden dan persentase sebesar 47% dan range usia diantara 41-50 tahun dengan jumlah 67 responden dan persentase sebesar 36 %. Dapat diartikan, sebagian besar responden telah memiliki kematangan usia, dalam hal yang berkaitan dengan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pegawai negeri sipil di lingkungan RSUD RA. Kartini Jepara.

Responden dilihat dari segi pendidikan, bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan adalah Diploma III dengan jumlah 72 responden dan persentase sebesar 38%, dilanjutkan dengan tamat SMA/ sederajat sejumlah 60 responden dan persentasi sebesar 32%, dilanjutkan dengan Stara I sejumlah

sebesar 48 dan persentase 25%, dalam hal ini dapat diartikan bahwa responden sudah memiliki pendidikan yang baik. Responden sudah mempunyai kemampuan dalam bekerja sesuai dengan pendidikan di bidangnya masing-masing. Dalam hal pekerjaan, semua responden adalah pegawai negeri sipil dengan kriteria masa kerja  $\pm 10$  tahun di RSUD RA. Kartini Jepara.

#### 4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

##### 4.2.2.1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006), dan hasil tanggapan responden mengenai variabel ini adalah :

**Tabel 4.2.**  
**Hasil Tanggapan Responden atas**  
**Variabel Disiplin Kerja**

Pernyataan	Frekuensi					$\Sigma$	Jumlah (Frekuensi *Skor)	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
1. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan oleh pemerintah	6	12	8	59	100	185	790	4,27
2. Sebagai pegawai, saya mengutamakan persentase kehadiran	0	1	8	102	74	185	804	4,34
3. Saya menaati ketentuan jam kerja sesuai yang ditentukan oleh instansi/pemerintah	0	0	8	88	89	185	821	4,43
4. Saya mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif	0	2	4	112	67	185	799	4,31
5. Dalam pekerjaan, saya ditempatkan sesuai bidang dan keahliannya masing-masing	0	8	24	109	46	185	754	4,07
6. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mempunyai semangat kerja yang tinggi	0	1	8	102	74	185	804	4,34
7. Saya mampu bersikap baik dan ramah terhadap pasien, pengunjung, dan sesama rekan kerja	0	0	8	88	89	185	821	4,43
8. Saya mampu kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan	0	2	4	112	67	185	799	4,31
Jumlah								34,50
Rata-Rata								4,31

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat terlihat bahwa pernyataan pada butir satu yaitu ketepatan waktu hadir sesuai jam kerja yang ditetapkan oleh pemerintah sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 100 responden dan responden yang menjawab setuju sebanyak 59 responden dan jumlah skor dalam pernyataan butir satu sebanyak 790 dan nilai rata-rata 4,27.

Pernyataan pada butir kedua yaitu mengutamakan persentase kehadiran sebagian besar responden menjawab sangat setuju skor 5 dengan jumlah 74 responden, sedangkan sebagian menjawab setuju skor 4 dengan jumlah 102 responden. Dalam pertanyaan butir 2, jumlah skor nya adalah 804 dengan nilai rata-rata 4,34.

Pertanyaan butir 3 yaitu menaati ketentuan jam kerja sesuai yang ditetapkan instansi sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 89 responden dan dalam pertanyaan butir 3 ini jumlah skor keseluruhan adalah 821 dengan nilai rata-rata 4,43.

Pertanyaan ke 4 dengan butir pernyataan mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif sebagian responden menjawab setuju skor 4 sebanyak 112 responden diikuti dengan sangat setuju dengan 67 responden. Dalam pernyataan di butir 4 ini jumlah skor keseluruhan adalah 799 dengan nilai rata-rata 4,31.

Pertanyaan ke 5 dengan butir pernyataan penempatan sesuai bidang dan keahlian masing-masing sebagian responden menjawab setuju skor 5 sebanyak 109 responden, jawaban sangat setuju dengan 46 responden. Dalam pernyataan di butir 5 ini jumlah skor keseluruhan adalah 754 dengan nilai rata-rata 4,07.

Pertanyaan ke 6 dengan butir pernyataan semangat kerja yang tinggi sebagian responden menjawab setuju skor 4 sebanyak 102 responden diikuti dengan sangat setuju dengan 74 responden. Dalam pernyataan di butir 6 ini jumlah skor keseluruhan adalah 804 dengan nilai rata-rata 4,34.

Pertanyaan ke 7 dengan butir pernyataan sikap baik terhadap pasien, pengunjung dan rekan kerja sebagian responden menjawab sangat setuju skor 5 sebanyak 89 responden, jawaban setuju dengan 88 responden. Dalam pernyataan di butir 4 ini jumlah skor keseluruhan adalah 821 dengan nilai rata-rata 4,43.

Pertanyaan ke 8 dengan butir pernyataan mampu kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan sebagian responden menjawab setuju skor 4 sebanyak 112 responden, jawaban sangat setuju dengan 67 responden. Dalam pernyataan di butir 8 jumlah skor keseluruhan adalah 799 dengan rata-rata 4,31.

Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai rata-rata 4,31 dengan nilai rata-rata tertinggi di butir pernyataan ke 7 dan rata-rata terendah di pertanyaan ke 5.

#### **4.2.2.2. Variable Budaya Organisasi (X2)**

Budaya organisasi merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik ataupun non fisik yang khas yang berisi asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen, dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi publik maupun privat. Berikut hasil tanggapan responden terhadap budaya organisasi :

**Tabel 4.3.**  
**Hasil Tanggapan Responden atas Budaya Organisasi**

Pernyataan	Frekuensi					$\Sigma$	Jumlah (Frekuensi*Skor)	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)			
1. Saya mempunyai tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan	0	4	20	71	90	185	802	4.34
2. Instansi/pimpinan memberikan penghargaan pada pegawai yang bekerja dengan hasil yang memuaskan	0	4	10	97	74	185	796	4.30
3. Pimpinan mampu memberikan informasi yang jelas kepada pegawai	0	8	8	97	72	185	788	4.26
4. Pimpinan mampu mengendalikan lingkungan kerja menjadi nyaman	0	10	15	71	89	185	794	4.29
5. Pimpinan mampu bekerjasama dengan seluruh pegawai	0	2	6	102	75	185	805	4.35
Jumlah								21.54
Rata-Rata								4.31

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2. diatas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan butir 1 dengan pernyataan mempunyai tanggung jawab tinggi dalam pekerjaan sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 90 responden dan diikuti jawaban setuju dengan skor 4 dengan jumlah 71 responden dalam pernyataan butir 1 ini jumlah skor yang didapat sebanyak 802 dengan nilai rata-rata 4,34 dapat diartikan bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Pertanyaan butir 2 dengan pernyataan Instansi/pimpinan memberikan penghargaan pada pegawai yang bekerja dengan hasil yang memuaskan, sebagian besar responden menjawab setuju skor 4 dengan jumlah responden 97 responden dan diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 74 responden.

Dalam pertanyaan butir 2 ini diperoleh skor sebanyak 769 dengan nilai rata-rata 4.30.

Pertanyaan butir 3 dengan pernyataan pimpinan mampu memberikan informasi yang jelas kepada pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju dengan skor 4 sebanyak 97 responden dan diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 72 responden. Pertanyaan butir 3 dalam variabel ini mempunyai jumlah skor sebanyak 788 dengan nilai rata-rata 4.26.

Pertanyaan butir ke 4 dengan pernyataan Pimpinan mampu mengendalikan lingkungan kerja menjadi nyaman, sebanyak 89 responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 dan diikuti dengan jawaban setuju skor 4 dengan jumlah 71 responden. Pertanyaan butir 4 ini mempunyai jumlah skor sebanyak 794 dengan nilai rata-rata 4.29.

Pertanyaan butir ke 5 dengan pernyataan Pimpinan mampu bekerjasama dengan seluruh pegawai, sebanyak 102 responden menjawab setuju dengan skor 5 dan jawaban sangat setuju skor 5 dengan jumlah 75 responden. Pertanyaan butir 5 ini mempunyai jumlah skor sebanyak 805 dengan nilai rata-rata 4.35.

Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini sesuai dengan hasil tanggapan responden mempunyai nilai rata-rata 4.31 dengan nilai rata-rata tertinggi di pernyataan butir 5 dengan nilai 4,35 dan nilai rata-rata terendah pada butir pernyataan 3 dengan nilai rata-rata 4.31.

#### 4.2.2.3. Variabel Komunikasi (X3)

Komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan bernegosiasi. Berikut hasil tanggapan responden terhadap variabel harga yang dijelaskan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.4.**  
**Hasil Tanggapan Responden atas Variabel Komunikasi**

Pernyataan	Frekuensi					$\Sigma$	Jumlah (Frekuensi*Skor)	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)			
1. Pimpinan selalu mengkomunikasikan setiap pekerjaan terhadap pegawai	1	4	3	82	95	185	821	4.44
2. Pimpinan meningkatkan mental dan sikap karyawan agar tetap loyal untuk mencapai tujuan perusahaan	0	1	14	101	69	185	793	4.29
3. Pimpinan memberikan dorongan dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai	0	0	12	99	74	185	802	4.34
4. Pimpinan menyatupadukan masukan karyawan dan kepentingan perusahaan agar tercipta kerjasama yang memuaskan	0	2	6	102	75	185	805	4.35
5. Pimpinan memberikan kebebasan pegawai untuk melakukan pengembangan diri dalam bekerja	0	0	12	99	74	185	802	4.34
Jumlah								21.75
Rata-Rata								4.35

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa untuk pernyataan butir 1 Pimpinan selalu mengkomunikasikan setiap pekerjaan terhadap pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 95 responden dan diikuti dengan jawaban setuju dengan skor 4 sebanyak



82 responden, dalam pertanyaan butir 1 diperoleh jumlah skor sebanyak 821 dengan nilai rata-rata 4.44.

Pernyataan butir 2 yang menyatakan bahwa Pimpinan meningkatkan mental dan sikap karyawan agar tetap loyal untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan skor 4 sebanyak 101 respondendan diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 69 responden, didalam butir pertanyaan ini diperoleh jumlah skor sebanyak 793 dengan nilai rata-rata 4.29.

Pernyataan butir 3 Pimpinan memberikan dorongan dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju dengan skor 4 sebanyak 99 responden, diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 74 responden. Pertanyaan butir 3 ini secara keseluruhan mempunyai skor sebanyak 802 dengan nilai rata-rata 4.34.

Pernyataan butir 4 Pimpinan menyatupadukan masukan karyawan dan kepentingan perusahaan agar tercipta kerjasama yang memuaskan, sebagian responden menjawab setuju dengan skor 4 sebanyak 102 responden, diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 75 responden. Pernyataan ke 4 ini memperoleh skor total sebanyak 805 dengan nilai rata-rata 4.35.

Pernyataan butir 5 Pimpinan memberikan kebebasan pegawai untuk melakukan pengembangan diri dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju dengan skor 4 sebanyak 99 responden, diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 74 responden. Pernyataan ke 5 ini memperoleh skor total sebanyak 802 dengan nilai rata-rata 4.34.

Variabel komunikasi dalam penelitian ini sesuai dengan hasil tanggapan responden mempunyai nilai rata-rata 4.35 dengan nilai rata-rata tertinggi di pernyataan butir 1 dengan nilai 4,44 dan nilai rata-rata terendah pada butir pernyataan 2 dengan nilai rata-rata 4.29.

#### 4.2.2.4. Variabel Efektifitas Kerja (Y)

Efektifitas kerja dapat terlaksana apabila pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang ada, diantaranya adalah dengan melaksanakan disiplin kerja, budaya organisasi, dan melakukan komunikasi yang baik dan efektif. Berikut adalah hasil tanggapan dari responden berkaitan dengan efektifitas kerja ;

**Tabel 4.5.**  
**Hasil Tanggapan Responden atas Variabel Efektifitas Kerja**

Pernyataan	Frekuensi					Σ	Jumlah (Frekuensi*Skor)	Rata-rata
	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)			
1. Dalam melaksanakan tugas, saya melaksanakan tugas secara terstruktur dan terorganisir	3	21	19	41	101	185	771	4.17
2. Dalam melaksanakan pekerjaan saya bekerjasama dengan teman sekantor	0	6	24	109	46	185	750	4.05
3. Secara administrative saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara konsisten	0	0	5	96	84	185	819	4.43
4. Dalam melaksanakan tugas, saya mampu melaksanakan program kerja yang diberikan pimpinan	0	1	8	118	58	185	788	4.26
5. Dalam melaksanakan pekerjaan, saya merasa puas dengan apa yang saya kerjakan	0	0	5	98	84	185	827	4.47
Jumlah								21.38
Rata-Rata								4.28

Sumber : Data primer yang diolah,2018

Berdasarkan data yang disajikan diatas dapat diperoleh informasi bahwa untuk pernyataan butir 1 Dalam melaksanakan tugas, saya melaksanakan tugas secara terstruktur dan terorganisir, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 101 responden dan diikuti dengan jawaban setuju dengan skor 4 sebanyak 41 responden, dalam butir pertanyaan ini diperoleh skor total sebanyak 771 dengan nilai rata-rata 4.17.

Pernyataan butir ke 2 Dalam melaksanakan pekerjaan saya bekerjasama dengan teman sekantor, sebagian responden menjawab setuju dengan skor 4 sebanyak 109 responden diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 4 sebanyak 26 responden. Didalam pertanyaan ini diperoleh skor akhir sebanyak 342 dengan nilai rata-rata 3,42.

Pernyataan ke 3 Secara administrative saya mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara konsisten sebagian besar responden menjawab setuju dengan skor 4 sebanyak 96 responden dan diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 84 responden. Didalam pernyataan ini diperoleh skor akhir sebanyak 819 dengan nilai rata-rata 4.43.

Pernyataan ke 4 Dalam melaksanakan tugas, saya mampu melaksanakan program kerja yang diberikan pimpinan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan skor 4 sebanyak 118 responden dan diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 58 responden. Didalam pernyataan ini diperoleh skor akhir sebanyak 788 dengan nilai rata-rata 4.26.

Pernyataan ke 5 Dalam melaksanakan pekerjaan, saya merasa puas dengan apa yang saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab setuju dengan skor 4

sebanyak 98 responden dan diikuti dengan jawaban sangat setuju dengan skor 5 sebanyak 84 responden. Didalam pernyataan ini diperoleh skor akhir sebanyak 827 dengan nilai rata-rata 4.47.

Hasil rata-rata dari variabel ini sebesar 4.28 dengan nilai rata rata tertinggi di pernyataan ke 5 dengan nilai rata-rata 4.47 dan nilai rata-rata terendah pada pernyataan ke 2 dengan rata-rata 4.05.

### **4.3. Analisis Data**

Di dalam bab IV ini disajikan bebarapa analisis data yang akan membantu untuk kepentingan penelitian ini. Adapun uji-uji dan hasil analisis yang disajikan adalah sebagai berikut :

#### **4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji Instrumen data ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji validitas merupakan uji awal untuk mengetahui tingkat ke validitas/sah an dari sebuah penelitian sedangkan uji reliabilitas merupakan uji untuk mengetahui tingkat kehandalan dari sebuah penelitian yang menggunakan variabel dependen maupun independen. Adapun uji-ujinya adalah sebagai berikut:

##### **4.3.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas dari penelitian ini terdiri 4 variabel yang digunakan, uji validitas ini bertujuan untuk mengukur sah/tidaknya suatu kuestionre penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuestionare tersebut.

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilainya positif maka butir / pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 185 responden.

### 1. Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Disiplin Kerja 8 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6.**  
**Hasil Uji Validitas *Disiplin Kerja* (X1)**

Butir	Nilai <i>Correlated Item Total Correlation</i> /r hitung	R tabel	Kriterian
1	0,853	0,148	Valid
2	0,784	0,148	Valid
3	0,647	0,148	Valid
4	0,594	0,148	Valid
5	0,737	0,148	Valid
6	0,784	0,148	Valid
7	0,647	0,148	Valid
8	0,594	0,148	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6. tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel *Disiplin Kerja* memiliki status/kriteria yang valid karena nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*)  $>$   $r$  tabel sebesar 0,148.

## 2. Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel budaya organisasi dengan 5 item pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)**

Butir	Nilai <i>Correlated Item Total Correlation</i> /r hitung	R tabel	Kriterian
1	0,674	0,148	Valid
2	0,727	0,148	Valid
3	0,725	0,148	Valid
4	0,696	0,148	Valid
5	0,591	0,148	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7. tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel budaya organisasi memiliki status/kriteria yang valid karena nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) > r tabel sebesar 0,148.

## 3. Uji Validitas Kuesioner Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel komunikasi dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3)**

Butir	Nilai <i>Correlated Item Total Correlation</i> /r hitung	R tabel	Kriterian
1	0,745	0,148	Valid
2	0,778	0,148	Valid
3	0,729	0,148	Valid
4	0,693	0,148	Valid
5	0,729	0,148	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8. tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel iklan memiliki status/kriteria yang valid karena nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*)  $>$   $r$  tabel sebesar 0,148.

#### 4. Uji Validitas Kuesioner Variabel Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel efektifitas kerja dengan 5 item pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Validitas Efektifitas Kerja (Y)**

Butir	Nilai <i>Correlated Item Total Correlation</i> /r hitung	R tabel	Kriteria
1	0,674	0,148	Valid
2	0,727	0,148	Valid
3	0,725	0,148	Valid
4	0,696	0,148	Valid
5	0,591	0,148	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9. tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel iklan memiliki status/kriteria yang valid karena nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*)  $>$   $r$  tabel sebesar 0,148.

#### 4.3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji data untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable/handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten/satbil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable/handal

jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 185 responden.

Uji reliabilitas untuk masing-masing varinabel disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	R alpha	R kritis	Kriteria
1	Disiplin kerja	0,860	0,60	Reliabel
2	Budaya organisasi	0,712	0,60	Reliabel
3	Komunikasi	0,800	0,60	Reliabel
4	Efektifitas kerja	0,750	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh bahwa uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliable/handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil reliabilitas instrumen disiplin kerja sebesar 0,860 untuk instrumen budaya organisasi sebesar 0,712 untuk instrumen komunikasi sebesar 0,800 dan untuk instrument efektifitas kerja adalah sebesar 0,750, dan ternyata semua *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60, yang berarti keempat instrument/variabel dalam penelitian dinyatakan reliable dan memenuhi persyaratan.

#### 4.3.2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik haruslah bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.



#### 4.3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pada dasarnya normalitas sebuah data dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik histogram dari residual dengan asumsi sebagai berikut:

1. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		185
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70656007
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.045
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084

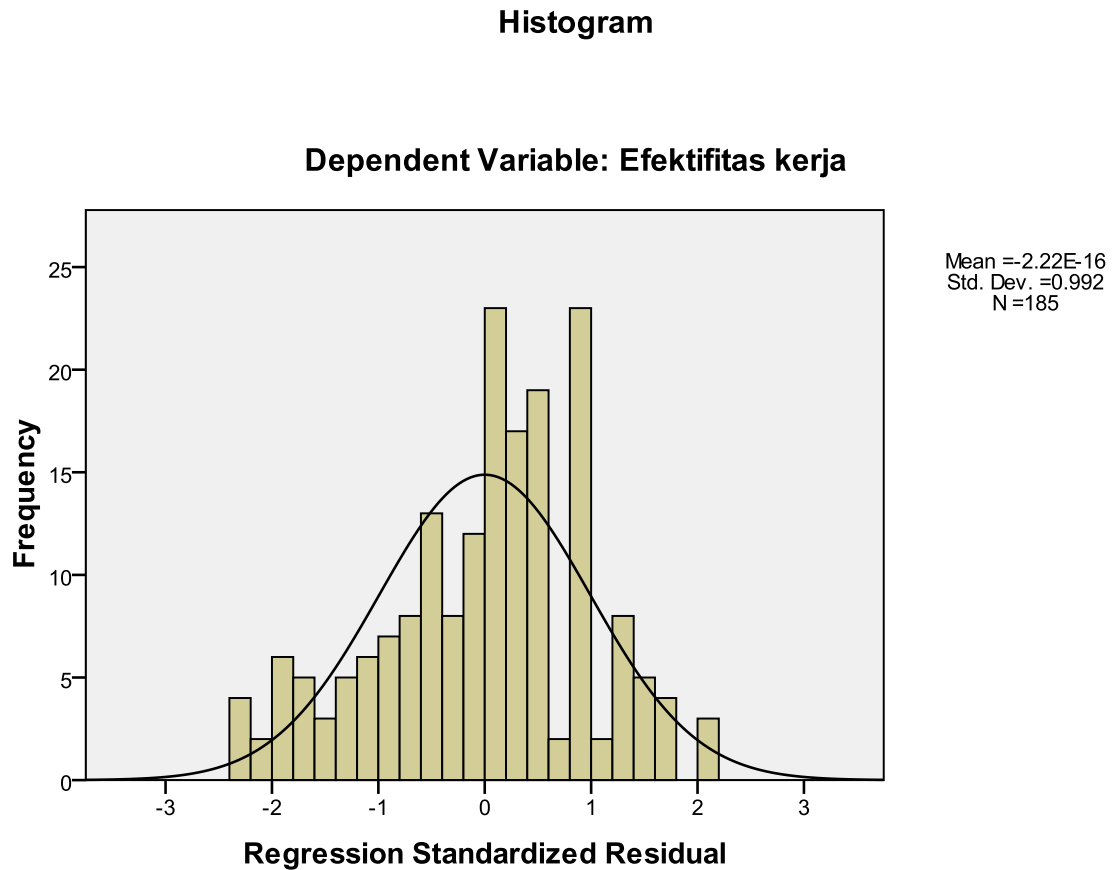
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah *spss 17 for windows, 2018*

Berdasarkan output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,084 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

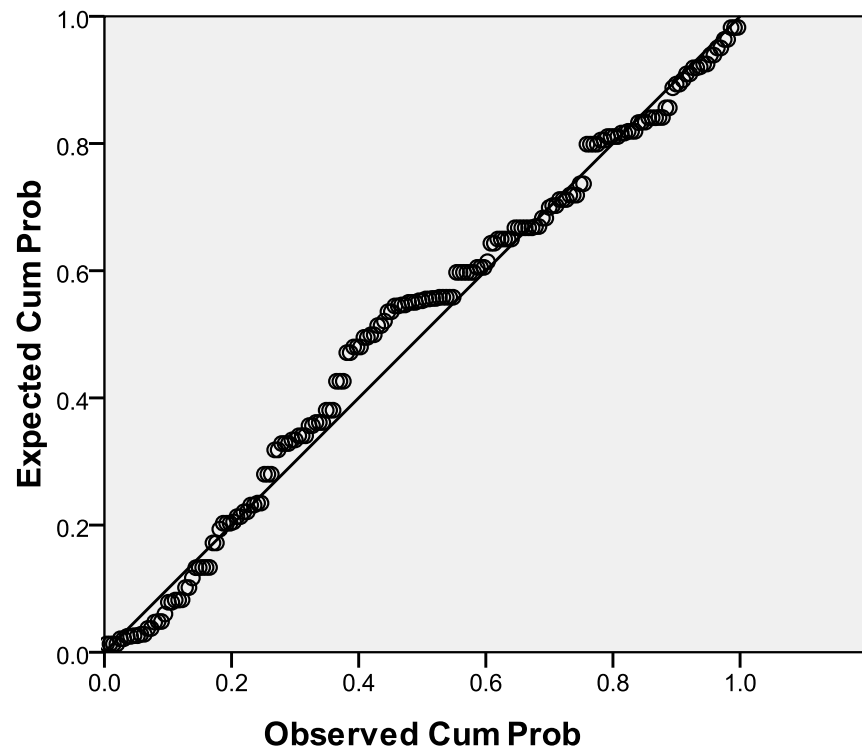
**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**



Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Efektifitas kerja

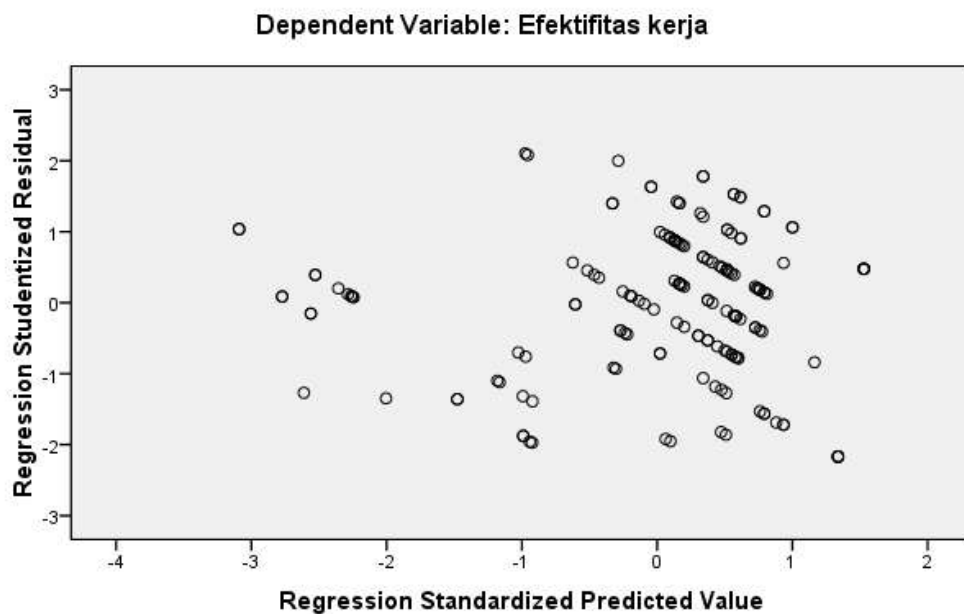


Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi. Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.2**  
**Heteroskedastisitas**  
**Scatterplot**



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

#### 4.3.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Mempunyai angka Tolerance diatas  $>0,1$
2. Mempunyai nilai VIF di di bawah  $< 10$ .

Adapun hasil regresi untuk mengetahui uji multikolineritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil uji Multikolineritas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.410	1.271		2.683	.008		
Disiplin Kerja	.427	.060	.505	7.065	.000	.475	2.106
Budaya Organisasi	.335	.082	.321	4.101	.000	.396	2.523
Komunikasi	-.017	.112	-.013	-.157	.876	.379	2.641

a. Dependent Variable: Efektifitas kerja

Sumber : Data yang diolah *spss 17 for windows*, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai predictor model regresi menunjukkan VIF yang cukup kecil, dimana hasil dari semua variabel berada dibawah 10, dan *tolerance*

lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

### 4.3.3. Analisis Regresi Berganda

Menganalisa Disiplin kerja (X1), Budaya organisasi (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap Efektifitas kerja (Y) digunakan analisis linear berganda.

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan yang digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap efektifitas kerja studi pada pegawai negeri sipil (PNS) di RSUD RA. Kartini. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dalam tabel:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.410	1.271		2.683	.008
Disiplin Kerja	.427	.060	.505	7.065	.000
Budaya Organisasi	.335	.082	.321	4.101	.000
Komunikasi	-.017	.112	-.013	-.157	.876

a. Dependent Variable: Efektifitas kerja

Sumber : Data yang diolah *spss 17 for windows*, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.410 + 0.427 X1 + 0.335 X2 - 0.017 X3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3.410 dapat diartikan apabila disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) adalah nol maka efektifitas (Y) nilainya sebesar 3.410.
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.427 artinya setiap perubahan variabel disiplin kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan efektifitas kerja sebesar 0.427 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0.427 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan menurunkan efektifitas kerja sebesar 0.427 satuan.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0.335 artinya setiap perubahan variabel budaya organisasi (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0.335 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X2) akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0.335 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X2) akan menurunkan keputusan pembelian sebesar 0.335 satuan.
4. Koefisien regresi variabel komunikasi (X3) sebesar - 0.017 artinya setiap perubahan variabel komunikasi (X3) sebesar satu satuan maka akan

mengakibatkan perubahan keputusan pembelian sebesar  $- 0.017$  satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi (X3) akan menurunkan efektifitas kerja sebesar  $- 0.017$  satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel komunikasi (X3) akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar  $- 0.017$  satuan.

#### 4.3.4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang akan diujikan adalah uji t dan uji f. berikut adalah hasil dari pengujian tersebut.

##### 4.3.4.1. Uji t

Hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) terhadap efektifitas kerja (Y) dengan menggunakan SPSS melalui uji t terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.13.**  
**Hasil uji t Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.410	1.271		2.683	.008
	Disiplin Kerja	.427	.060	.505	7.065	.000
	Budaya Organisasi	.335	.082	.321	4.101	.000
	Komunikasi	-.017	.112	-.013	-.157	.876

a. Dependent Variable: Efektifitas kerja

Sumber : Data yang diolah *spss 17 for windows*, 2018



1. Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.13. diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar 7.065 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,653 ( $df = 185-3-1 = 181$ ) menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,000. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa t hitung  $>$  t tabel dan hasilnya positif ( $7.065 > 1,653$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

2. Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.13. diatas diperoleh nilai t hitung untuk variable budaya organisai (X2) adalah sebesar 4.101 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1.653 ( $df = 185-3-1 = 181$ ) menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,000. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa t hitung  $>$  t tabel dan hasilnya positif ( $4.101 > 1,653$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua diterima artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

3. Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja sehingga diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.13. diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel komunikasi (X3) adalah sebesar - 0.157 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,653 ( $df = 185-3-1 = 101$ ) menggunakan uji dua sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0,876. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa t hitung < t tabel dan hasilnya negatif ( $-0.157 < 1,653$ ) dan nilai signifikansinya menunjukan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,876 > 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga ditolak artinya komunikasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja.

#### 4.3.4.2. Uji F

Hasil pengujian secara bersama pengaruh disiplin kerja (X1) , budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) terhadap efektifitas kerja (Y) dengan menggunakan SPSS melalui uji F terlihat dalam tabel berikut ini

**Tabel 4.14.**

**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	683.350	3	227.783	76.938	.000 <sup>a</sup>
	Residual	535.872	181	2.961		
	Total	1219.222	184			

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

b. Dependent Variable: Efektifitas kerja

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variable disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) terhadap efektifitas kerja (Y). Hipotesis keempat ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian (Y). Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14. menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 76.938 sedangkan untuk nilai F tabelnya sebesar 2,650 ( $df = 3$  dan  $df = 185-3-1 = 101$ ). Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai F hitung  $>$  F tabel ( $76.938 > 2,650$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis keempat diterima, artinya variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama terhadap efektifitas kerja (Y).

#### 4.3.4.3. Analisis Uji Dominasi

**Tabel. 4.15**  
**Uji Dominasi**

No	R Square	Standardizedoefficien (Beta)	Correlation
1	0.560	0.501	0.686
2		0.314	0.747

Sumber : Data yang diolah *spss 17 for windows*, 2018

Dari data diatas dapat dilihat nilai 0.560 merupakan kontribusi bersama variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) dalam menjelaskan variasi efektifitas kerja (Y), variabel komunikasi (X3) secara otomatis dihilangkan dari model karena tidak signifikan. Kemudian kontribusi masing masing adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi variabel disiplin kerja (X1) = Standardized Coefficient Regresion disiplin kerja (X1) x Correlation efektifitas kerja (Y).

$$\text{Disiplin kerja (X1)} = 0.501 \times 0.686 = 0.343686$$

2. Kontribusi variabel budaya organisasi (X2) = Standardized Coefficient Regresion budaya organisasi (X2) x Correlation efektifitas kerja (Y)

$$\text{Budaya kerja (X2)} = 0.314 \times 0.747 = 0.234558$$

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) lebih dominan dimana mampu menjelaskan variasi dari Y sebesar 34.36%.

#### 4.3.4.4. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.16**

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.749 <sup>a</sup>	.560	.553	1.721	.560	76.938	3	181	.000

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Budaya
- b. Dependen variabel : Efektifitas kerja

Sumber : Data yang diolah *spss 17 for windows*, 2018

Hasil analisis determinasi diperoleh angka *Adjusted R square* sebesar 0,560 atau 56.0 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) terhadap efektifitas kerja (Y) sebesar 56.0 % atau variasi independen yang digunakan dalam model mapu menjelaskan 56.0 % variabel dependen sedangkan sisanya 44 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

#### **4.4. Pembahasan**

Pengujian yang dilakukan dalam pengujian ini haruslah mempunyai pembahasan-pembahasan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat saran dan kesimpulan dalam penelitian ini. Pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **4.4.1. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektifiitas Kerja**

Penelitian ini memperoleh hasil regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0.427 artinya setiap perubahan variabel disiplin kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan efektifitas kerja sebesar 0.427 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0.427 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan menurunkan efektifitas kerja sebesar 0.427 satuan.

Hasil pengujian t hitung dari data tersebut dapat diartikan bahwa t hitung > t tabel dan hasilnya positif ( $7.065 > 1,653$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0.000 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dengan asumsi bahwa adanya pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap efektifitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap efektifitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan terjadi efektifitas kerja yang tinggi. Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu tolok ukur dari hasil yang akan dicapai sebuah perusahaan ataupun instansi. Ketika pegawai meningkatkan kedisiplinan kerja maka pekerjaan akan selesai sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan/instansi. Hal ini juga telah dijelaskan oleh Cuk Sugiarto, 2016. Dalam penelitiannya pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember dijelaskan bahwa karyawan telah bekerja sesuai dengan standar waktu yang ditentukan perusahaan, memaksimalkan pelayanan bekerja dan membuktikan tingginya kualitas pekerjaan sehingga peningkatan disiplin kerja karyawan yang khususnya berhubungan dengan jam kantor, jadwal pelaksanaan tugas, pemakaian sarana dan prasarana yang tersedia di kantor dan lain sebagainya berjalan dengan baik.

#### **4.4.2. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja**

Penelitian ini memperoleh koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0.335 artinya setiap perubahan variabel budaya organisasi (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0.335 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X2) akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0.335 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X2) akan menurunkan keputusan pembelian sebesar 0.335 satuan.

Penelitian ini menghasilkan hasil uji t variable budaya organisasi (X2) adalah 4.101 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1.653 ( $df = 185 - 3 - 1 = 101$ ) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah 0.000. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan hasilnya positif ( $4.101 > 1,653$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama diterima artinya budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap efektifitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi efektifitas kerja pegawai. Budaya organisasi menunjukkan kenyamanan tempat kerja, semakin baik budaya di lingkungan kerja maka akan semakin nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi merupakan suatu yang harus

dikelola dengan baik oleh perusahaan/instansi, dengan adanya pengelolaan budaya dalam lingkungan kerja maka akan menjadikan lingkungan kerja menjadi kondusif.

Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh Cuk Sugiarto, 2016 yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Hasil penelitian menjelaskan baik, artinya karyawan telah bekerja berdasarkan orientasi hasil, memperhatikan rincian kerja, dan berorientasi pada pimpinan dan sesama karyawan sehingga mereka memahami keseluruhan nilai-nilai budaya organisasi yang diwujudkan dengan terbentuknya kinerja individual sehingga meningkatkan efektifitas kerja.

#### **4.4.3. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Komunikasi terhadap Efektifitas Kerja**

Penelitian ini memperoleh koefisien regresi variabel komunikasi ( $X_3$ ) sebesar - 0.017 artinya setiap perubahan variabel komunikasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan keputusan pembelian sebesar - 0.017 satuan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel komunikasi ( $X_3$ ) akan menurunkan efektifitas kerja sebesar - 0.017 satuan, sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel komunikasi ( $X_3$ ) akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar - 0.017 satuan.

Pada hasil penelitian dari hasil uji t hitung untuk variabel komunikasi ( $X_3$ ) adalah sebesar - 0.157 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 1,653 ( $df = 185-3-1 = 101$ ) menggunakan uji satu sisi. Sedangkan untuk nilai signifikansiya adalah



0.876. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan hasilnya negatif ( $-0.157 < 1,653$ ) dan nilai signifikansinya menunjukkan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ( $0.876 > 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga ditolak artinya komunikasi (X3) tidak berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

Karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap efektifitas kerja.

Komunikasi yang dimaksud adalah dibidang pekerjaan pegawai. Hasil dari penelitian bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Karena pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah diatur oleh pimpinan atau direktur melalui surat keterangan atau surat tugas yang didalamnya sudah terdapat standar operasional prosedur (SOP) yang didalamnya sudah terdapat uraian tugas masing-masing pegawai. Penempatan tugas pegawai berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Jadi semua pegawai sudah mengetahui tugas dan pekerjaannya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan tidak mengkomunikasikan pekerjaan pegawai setiap waktu.

Dalam pelaksanaan pelayanan terhadap pasien penjelasan pegawai kepada pasien masih membingungkan. Karena untuk pasien rawat jalan menuju ke poli haruslah melalui beberapa proses dan ketika dijelaskan pasien merasa kebingungan karena posisi antara ruang pendaftaran, poli, dan loket pembayaran tidak menjadi satu jalur yang linier. Sedangkan pasien rawat inap haruslah melakukan verifikasi berkas secara individu tanpa adanya panduan dari satpam

ataupun perawat jaga dan jarak antara ruang rawat inap dan loket verifikasi sangatlah jauh dan menjadi satu dengan loket pendaftaran.

#### **4.4.4. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Efektifitas Kerja.**

Hasil dari uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 76.938 sedangkan untuk nilai F tabelnya sebesar 2,650 ( $df = 3$  dan  $df = 185-3-1 = 101$ ). Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari taraf signifikansinya sebesar 0,05. Dengan demikian nilai F hitung  $>$  F tabel ( $76.938 > 2,650$ ) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis keempat diterima, artinya variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan komunikasi (X3) secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kerja (Y).

