

**Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri****Organizational Culture, Work Discipline and Leadership Influence the Performance of Employees at Wonogiri Amal Sehat Hospital****Dewi Larasasti<sup>1</sup>, Yofhi Septian Panglipurningrum<sup>2</sup>**

Universitas Dharma AUB Surakarta

E-mail: [yofhiseptian90@gmail.com](mailto:yofhiseptian90@gmail.com)**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui secara empiris pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 32 karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari pengujian instrument yang terdiri dari Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F, dan Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan yang diajukan terbukti valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan autokorelasi pada model regresi. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri, hal ini ditunjukkan dengan nilai f signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan hasil uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,865 artinya variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri koefisien determinasinya 86,5%. Sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian misalnya kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain

**Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan****Abstract**

*The purpose of this study is to find out empirically the influence of organizational culture, work discipline and leadership on the performance of employees of Wonogiri Amal Sehat Hospital. In this study, data was collected through a questionnaire to 32 employees of the Wonogiri Healthy Charity Hospital who were the research samples. The sampling technique used in this study is probability sampling. The analysis technique in this study consists of instrument testing consisting of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F test, and R2 test (Coefficient of Determination). The results of the study show that the validity and reliability test of all proposed statement items is proven to be valid and reliable. The results of the classical assumption test showed that this study was normally distributed, no multicollinearity, no heteroscedasticity, and autocorrelation in the regression model. The results of the t-test showed that organizational culture, work discipline and leadership had a positive and significant effect on the performance of employees of Wonogiri Amal Sehat Hospital, this was shown by a significance f value of 0.000. Meanwhile, the results of the R2 (Coefficient of Determination) test obtained an Adjusted R square value of 0.865, meaning that the variables of organizational culture, work discipline and leadership on the performance of employees of Wonogiri Amal Sehat Hospital have a determination coefficient of 86.5%. While the remaining 13.5% was influenced by other variables that did not participate in the research, such as competence, compensation, work environment and others.***Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Leadership and Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit selaku penyedia layanan kesehatan memuat berbagai pekerjaan dan tugas yang berlainan. Tergantung pada jenis kelas rumah sakit tersebut. Profesi ini mencakup pelayanan kesehatan umum, spesialis dan sub spesialis. Jumlah karyawan di Rumah Sakit disesuaikan dengan jenisnya. Karakteristik, semangat kerja dan loyalitas sumber daya manusia

mencerminkan citra yang khas bagi rumah sakit agar dapat terus berkembang dan memperbaiki diri.

Untuk mendukung penyediaan kesehatan dengan kualitas tinggi, baik dari segi perawatan dan keterjangkauan biaya, salah satu faktornya adalah tenaga kesehatan yang profesional. Tenaga kesehatan sebagai ujung tombak pelayanan serta diterapkannya pelayanan sesuai standar yang mengacu kepada persyaratan kualitas pelayanan dan peralatan kesehatan agar memenuhi kebutuhan masyarakat. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit juga tidak lepas dari berbagai faktor pelayanan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan untuk masyarakat.

Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja ialah kegiatan dan hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan yang telah dicapai oleh seseorang dalam rentang waktu tertentu, sehingga kinerja karyawan menentukan produktivitas pada suatu perusahaan atau organisasi. Moeheriono (2012:335) memberikan definisi budaya organisasi merupakan satu pandangan yang diterima dan diyakini oleh kelompok secara implisit sehingga dapat menentukan reaksinya terhadap lingkungan yang bermacam-macam. Budaya organisasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pencapaian kinerja karyawan dirumah sakit tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan merupakan diantaranya. Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan pemahaman kepada seluruh anggota organisasi bagaimana menyelesaikan suatu permasalahan di organisasi tersebut. Menurut Mangkunegaran (2004: 67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Schein (dalam Moeljono, 2005: 11) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah pola dari asumsiasumsi dasar yang ditemukan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah tersebut. Sesuai hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Novi Triani (2021) dan Iqfan Agfianto, Sri Hartono, Djumali Djumali (2019), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut salah satu karyawan, budaya organisasi di Rumah Sakit Amal Sehat

Wonogiri sedikitnya belum bisa memilah tentang kapan harus bersikap profesional dan kapan harus bersikap kekeluargaan.

Selain budaya organisasi, faktor lain adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja para karyawan mengacu pada pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, yang luput dari kesalahan, oleh karena itu semua organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Menurut A. Fathoni (2006) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Hasibuan (2014:212) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Basmaida Waty Tambusay, Syaiful Bahri (2022) pada penelitiannya di RS. Martha Friska Brayon Medan, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Ni Ketut Murdani, Ni Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati, I Dewa Nyoman Usadha (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut karyawan disalah satu divisi Rumah Sakit Amal Sehat kesadaran kedisiplinan beberapa karyawan masih kurang, ada beberapa karyawan yang terkadang masih terlambat saat jaga walaupun dari manajemen sudah memberikan motivasi jika target persentase presensi tercapai.

Selanjutnya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan (Morsiani et al., 2017). Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Tugas pokok kepemimpinan yang berupa mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing dan sebagainya (Alghazo & Al-Anazi, 2016).

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam kerja sama yang optimal (Morsiani et al., 2017). Jadi dapat dikatakan bahwa peran pemimpin adalah menyediakan lingkungan untuk menyalurkan potensi orang-orangnya dalam

melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan akanber dampak positif. Sesuai hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh Saefulloh (2021) dan Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, Aryati Arfah (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut karyawan disalah satu divisi Rumah Sakit Amal Sehat kepemimpinan di Rumah Sakit Amal Sehat kurang beradaptasi terhadap perubahan era. Kepemimpinan di Rumah Sakit Amal Sehat juga belum maksimal dalam berkomunikasi terhadap semua SDM yang mana diharapkan semua yang ada didalam organisasi tau dan paham visi misi, sehingga semua sistem mulai dari perencanaan, monitoring dan evaluasi bisa berjalan terus menerus dan berkesinambungan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala angka, termasuk didalamnya ada jumlah populasi, jumlah sampel, hasil kuesioner dengan skala likert dan hasil pengolahan statistik.

### **Populasi & Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Hadi, 2003). Yang dimaksud populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri yang berjumlah 320 orang.

#### **Sampel**

Adapun untuk bahan pertimbangan pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2018) menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2018 : 82) “*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penentu jumlah sampel untuk penelitian ini didasarkan dengan presentase menurut Yount (1999) sebagai berikut:

<b>Besarnya Populasi</b>	<b>Besar Sampel</b>
------------------------------	---------------------

0-100	100%
101-1000	10%
1.001-5.000	5%
5.001-10.000	3%
>10.000	1%

Berdasarkan tabel diatas, dalam penelitian ini karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri dengan jumlah 32 karyawan sebagai responden. Dengan taraf kesalahan 10%.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh individu atau perseorangan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu penyebaran angket kuesioner tertutup berupa daftar pernyataan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada para Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri yang menjadi sampel penelitian. Daftar berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan yang diteliti yang disusun berjenjang berdasarkan urutan skala lima, yaitu 1,2,3,4,5. **Teknik Analisis Data**

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis ini. Analisis data ini dioperasikan melalui program SPSS, terdapat beberapa uji dalam analisis data ini, yaitu: Uji Instrumen (Uji validitas dan Uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas, Uji autokorelasi), Uji t, Uji F dan Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

**Tabel hasil uji variabel Kinerja**

Item pernyataan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Hasil
Y_1	0,597	0,3494	Valid
Y_2	0,632	0,3494	Valid
Y_3	0,784	0,3494	Valid
Y_4	0,931	0,3494	Valid
Y_5	0,903	0,3494	Valid
Y_6	0,638	0,3494	Valid
Y_7	0,784	0,3494	Valid

**Tabel hasil uji variabel Budaya Organisasi**

Item pernyataan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Hasil
X <sub>1_1</sub>	0,741	0,3494	Valid
X <sub>1_2</sub>	0,832	0,3494	Valid
X <sub>1_3</sub>	0,729	0,3494	Valid
X <sub>1_4</sub>	0,652	0,3494	Valid
X <sub>1_5</sub>	0,843	0,3494	Valid
X <sub>1_6</sub>	0,721	0,3494	Valid
X <sub>1_7</sub>	0,455	0,3494	Valid

#### Tabel hasil uji variabel Disiplin Kerja

Item pernyataan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Hasil
X <sub>2_1</sub>	0,467	0,3494	Valid
X <sub>2_2</sub>	0,731	0,3494	Valid
X <sub>2_3</sub>	0,779	0,3494	Valid
X <sub>2_4</sub>	0,743	0,3494	Valid
X <sub>2_5</sub>	0,838	0,3494	Valid
X <sub>2_6</sub>	0,831	0,3494	Valid
X <sub>2_7</sub>	0,545	0,3494	Valid

#### Tabel hasil uji variabel Kepemimpinan

Item pernyataan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Hasil
X <sub>3_1</sub>	0,771	0,3494	Valid
X <sub>3_2</sub>	0,676	0,3494	Valid
X <sub>3_3</sub>	0,542	0,3494	Valid
X <sub>3_4</sub>	0,578	0,3494	Valid
X <sub>3_5</sub>	0,559	0,3494	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan-pernyataan pada setiap variabel independent dan variabel dependen (budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan) yaitu valid, karena  $r_{item} > r_{tabel}$ .

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.06$  maka pernyataan *reliabel*. Dan sebaliknya, penelitian dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's*  $< 0.06$

#### Tabel hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Hasil

Kinerja Karyawan (Y)	0,919	<i>Cronbach Alpha &gt; 0,60</i> maka <i>reliabel</i>	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,903		Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,900		Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )	0,819		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pernyataan yang digunakan untuk variabel budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan yang digunakan adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga kuesioner konsisten atau dapat dipertanggung jawabkan dan layak digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,89329264
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,146
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,826
Asymp. Sig. (2-tailed)		,502

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Dari uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* tabel diatas didapatkan hasil sebesar 0,826 dengan tingkat signifikansi 0,502 > 0,05. Sehingga semua variabel budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan mempunyai distribusi data normal.

### b. Uji Multikolineritas

**Tabel Hasil Uji Multikolineritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1								
	(Constant)	8,690	1,456	5,968	,000			
	Budaya Organisasi	,217	,099	,292	2,189	,037	,245	4,087
	Disiplin Kerja	,331	,108	,438	3,067	,005	,213	4,685
	Kepemimpinan	,272	,098	,281	2,772	,010	,424	2,359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolineritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

### Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,786	,735		1,069	,294
	Budaya Organisasi	,038	,050	,275	,755	,456
	Disiplin Kerja	-,081	,055	-,578	-1,480	,150
	Kepemimpinan	,063	,050	,350	1,265	,216

a. Dependent Variable: Absut

Berdasarkan uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan hasil signifikansi (sig). Semua lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

### Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,937 <sup>b</sup>	,878	,865	,940	1,782

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,782. d nilainya antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi. Tetapi, jika d = 0 sampai 1,5 disebut memiliki autokorelasi positif dan jika d > 2,5 sampai dengan 4 disebut memiliki autokorelasi negatif (stiaji 2008:69).

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

### Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,690	1,456		5,968	,000		
	Budaya Organisasi	,217	,099	,292	2,189	,037	,245	4,087
	Disiplin Kerja	,331	,108	,438	3,067	,005	,213	4,685
	Kepemimpinan	,272	,098	,281	2,772	,010	,424	2,359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 8,690 + 0,217 X_1 + 0,331 X_2 + 0,272 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat ditarik interpretasi sebagai berikut:

- 1)  $\alpha = 8,690$  menunjukkan bahwa konstanta Kinerja Karyawan positif. Artinya apabila Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan adalah konstan maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri meningkat.
- 2)  $b_1 = 0,217$  Artinya bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila variabel budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri akan meningkat dengan asumsi variabel disiplin kerja dan kepemimpinan adalah konstan.

- 3)  $b_2 = 0,331$  Artinya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri meningkat dengan asumsi variabel budaya organisasi dan kepemimpinan adalah konstan.
- 4)  $b_3 = 0,272$  Artinya Kepemimpinan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri meningkat dengan asumsi variabel indeenden lainnya adalah konstan.

**Uji t**

**Tabel Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,690	1,456		5,968	,000		
	Budaya Organisasi	,217	,099	,292	2,189	,037	,245	4,087
	Disiplin Kerja	,331	,108	,438	3,067	,005	,213	4,685
	Kepemimpinan	,272	,098	,281	2,772	,010	,424	2,359

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$  yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H1 terbukti kebenarannya.
- 2) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H2 terbukti kebenarannya.
- 3) Kepemimpinan ( $X_3$ ) mempunyai nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  yang berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H3 terbukti kebenarannya.

**b. Uji F**

**Tabel Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,138	3	59,379	67,212	,000 <sup>a</sup>
	Residual	24,737	28	,883		
	Total	202,875	31			

<sup>a</sup>. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

<sup>b</sup>. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada gambar 4.6 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.865	.940	1.782

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji  $R^2$  dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,865, Sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 86,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan sebesar 86,5% dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri, sedangkan sisanya 13,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$  maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. Artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan maka akan semakin tinggi atau meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan oleh Syadzalina Bilqisa, Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Catharina Aprilia Hellyani (2023), yang menyatakan temuannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka akan semakin tinggi atau meningkat Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan Winda Andriyani, Rahmi Widyanti, Husnurrofiq Husnurrofiq (2020), yang menyatakan temuannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. Artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka akan semakin tinggi atau meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. Hasil penelitian ini mendukung temuan empiris yang telah dilakukan oleh Gagana Ghifary Ilham, Niniek F. Lantara, Aryati Arfah (2023), yang menyatakan temuannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. Berdasarkan hasil analisis dari data dan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
  - a. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri.
  - b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri.
  - c. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F, nilai  $F = 67,212$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri.
4. Berdasarkan hasil uji  $R^2$  dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,865, Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan sebesar 86,5% dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri., sedangkan sisanya 13,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, penulis memberikan saran kepada:

1. Saran yang dapat diberikan kepada Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri yaitu sebagai berikut:
  - a. Dari Segi Disiplin Kerja Karyawan memiliki nilai yang paling tinggi dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri, saran kepada Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri :
    - 1) Memberikan target dalam setiap pekerjaan kepada karyawan.
    - 2) Melakukan evaluasi atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
    - 3) Mengadakan evaluasi kepada karyawan tentang kepatuhan aturan dan norma dalam melaksanakan pekerjaan.
  - b. Dari Segi Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karyawan, Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri, saran untuk Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri:

Menempatkan pimpinan yang memiliki kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap dan yang memiliki keterampilan berkomunikasi dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat kepada karyawan, serta pemimpin yang mampu mendengar pendapat dari bawahannya untuk kemajuan organisasi melalui lelang jabatan yang benar.
  - c. Dari Segi Budaya Organisasi, memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri, saran kepada Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri :
    - 1) Mengadakan kompetisi profesi tentang kinerja antar karyawan dalam berbagai aspek seperti, kedisiplinan, kompetensi diri yang dilakukan setiap satu tahun sekali.
    - 2) Adanya pelatihan teknis dan pelatihan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan teliti, terperinci dan penuh tanggungjawab.
    - 3) Memberikan kelonggaran kepada karyawan untuk berinovasi dalam kelancaran pekerjaan akan tetapi masih dalam SOP.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali temuan ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan agar hasil penelitian lebih lengkap.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agfianto, I., Hartono, S., & Djumali, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan pt. perkebunan nusantara iv (persero) medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Alimuddin, A. (2019). *Peran kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja islam terhadap karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Aman Syariah* (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65-82.
- Auliya, A., & Clara, C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 3(2).
- Butar Butar, B. (2022). *PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Anugerah Citra Sejahtera)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Dawantara, I. (2024). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Bali Ventura Bali* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Djula, W. A. (2021). Pengaruh the big five model personality terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 785-794.

- Duanta, S. N. P., Wahyuni, S., & Zulianto, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat RSUD Bhakti Husada Krikilan Glenmore. *Jurnal pendidikan ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 16(1), 53-59.
- HARIFAH, S. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN.
- Hendra, M., & Tanjung, M. S. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Center for Open Science*.
- Ilham, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 4(1), 48-64.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246.
- Kaban, K. B. (2023, December). PENELITIAN ANALISA TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BADAN PENGELOLA TABUNGAN PERUMAHAN RAKYAT (BP TAPER). In *Proceeding of LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)* (pp. 524-548).
- Khotimah, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Condong Pandawa Nusantara (Noars Rafting).
- Kusumawati, R. (2008). *Analisis pengaruh budaya organisasi Dan gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan (studi kasus pada rs roemani semarang)* (Doctoral dissertation, PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Murdani, N. K., Sucandrawati, N. L. K. A. S., & Usadha, I. D. N. (2018). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 1(2), 111-122.
- Murtodo, S., Silvia, A., & Siwi, M. K. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 1007-1013.

- PARAMARTA, S. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Religiusitas, Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Bagas Waras Kabupaten Klaten.
- Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162-170.
- Saefulloh, S. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rs Karya Medika Bantar Gebang Kota Bekasi. *Jurnal Al-Fatih Global Mulia*, 3(1), 43-54.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dan motivasi kerja pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1-19.
- Tambusay, B. W., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di RS. Martha Friska Brayon Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1443-1455.
- Triani, N. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Murni Asih Tangerang).
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3).