

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan tenaga kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah rumah sakit, hal ini yang menjadi salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan rumah sakit, menurut Susilowati (2020) kualitas tenaga kesehatan menentukan keberhasilan suatu rumah sakit, tidak hanya untuk menghadapi persaingan di dunia kesehatan, akan tetapi untuk menjaga komitmen dan konsistensi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Menurut Yaslis (2014) yang dikutip oleh Iqbal (2022) kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Jika kinerja tenaga kesehatan menurun, atau tidak lagi dapat memenuhi harapan rumah sakit, maka akan memberikan dampak pada kualitas mutu pelayanan suatu rumah sakit. Pada hasil penelitian Agustin (2022) di ruang rawat inap di 3 rumah sakit, didapatkan sebanyak 72 orang (53,7%) dengan kinerja kurang baik, 62 orang (46,3%) kinerja baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasie SDM tenaga kesehatan, bahwa kinerja tenaga kesehatan di RSIA Muslimat Jombang pada tahun 2023 diperoleh bahwa kinerja sangat baik (6,17%), kinerja baik (54,94%), kinerja cukup (29,63%), dan kinerja kurang (9,26%). Sedangkan dari data absensi karyawan medis sebagian besar masih banyak yang belum melakukan absensi datang dan pulang dengan tepat waktu, pada bulan januari sampai dengan

maret 2025 didapatkan hasil bahwa hanya 27% dari total karyawan nakes yang melakukan absensi 100%, sehingga sebagian besar bisa dikatakan tidak disiplin dalam absensi yaitu kurang lebih 63%. Dari data tersebut, perlu dilakukan cara untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, masih terdapat kinerja yang kurang, hal ini masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin, sedangkan menurut beberapa penelitian bahwa budaya organisasi sangat erat hubungan dengan kualitas kinerja, menurut penelitian Aprilianti dan Syarifuddin (2022), bahwa budaya organisasi termasuk faktor yang memberi dampak pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang dianut setiap instansi berperan sebagai salah satu penentu baik buruknya kinerja. Selain budaya organisasi, disiplin kerja pun termasuk ke dalam faktor yang memberi dampak pada kinerja. Apabila disiplin kerja tinggi, kinerja akan ikut meningkat.

Perbedaan penelitian Aprilianti dan Syarifuddin dengan peneliti, yaitu pada responden yang mana penelitian tenaga kesehatan, sedangkan responden penelitian Aprilianti dan Syarifuddin pada pegawai pada dinas kesehatan. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi budaya berdampak pada kualitas kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian peneliti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan yang berkaitan dengan norma, keyakinan, sikap, pola perilaku, sistem penilaian yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.

Budaya organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi atau rumah sakit, budaya organisasi itu sendiri merupakan sebuah sistem kepercayaan dan sikap yang ditentukan oleh rumah sakit. Menurut Sulastri (2017) peranan budaya organisasi membantu menciptakan rasa memiliki pada setiap tenaga kesehatan terhadap tempat tenaga kesehatan bekerja dan menentukan pola pedoman kerja pada tenaga kesehatan. Pada penelitian Darmin (2021) mengatakan untuk menciptakan kinerja tenaga kesehatan yang efektif dan efisien demi kemajuan rumah sakit, maka perlu adanya penerapan budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang dapat menjadi acuan tenaga kesehatan dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan demikian budaya organisasi memiliki peran penting dalam kaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Harahap (2018) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator dalam penilaian kinerja tenaga kesehatan, dan juga digunakan sebagai penghubung antara manajer untuk saling berkomunikasi dengan bawahannya guna membangun perilaku yang baik dalam upaya meningkatkan kesadaran dan mematuhi peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku (Hulwani, *et al.*, 2021). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dalam penelitian peneliti berfokus pada ketepatan waktu masuk kerja, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi semua peraturan yang di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

Menurut Juma *et al.* (2015) yang dikutip Vernadeth *et al.* (2021) bahwa disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Disiplin kerja yang baik adalah apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan dapat mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan bersedia menerima teguran, mematuhi kode etik, mengikuti peraturan yang diterapkan sehingga prosedur disipliner karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Upaya peningkatan disiplin kerja karyawan suatu instansi atau perusahaan melalui pemberian reward atau penghargaan atas kinerja yang telah dicapai dapat bersifat finansial ataupun non finansial. Reward finansial saat ini masih menempati peringkat teratas, namun reward non finansial tidak kalah pentingnya. Sistem penghargaan dibuat dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas, loyalitas, serta kedisiplinan kerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kekuatan ucapan terimakasih oleh seorang atasan kepada bawahan dapat menjadi sumber inspirasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan disiplin (Falaq, 2015 dalam Hanifah *et al.*, 2021).

Berdasarkan pada uraian di atas jelas terlihat bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengambil penelitian berjudul “Pengaruh

Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.
- b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat sebagai masukan bagi upaya peninjauan kurikulum khususnya pada kajian teori untuk Pascasarjana magister kesehatan yang sesuai dengan perkembangan teori yang ada.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dalam ketenaga kesehatan
 - c. Menambah wawasan dan ilmu mahasiswa Universitas STRADA Indonesia khususnya Program Pascasarjana Magister Kesehatan..
3. Manfaat praktis
- a. Responden

Diharapkan dapat memberikan pemahaman dan informasi mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dan bidan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.
 - b. Bagi Tempat Penelitian

Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan evaluasi yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.
 - c. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat memberikan informasi pada pembaca dan penelitan selanjutnya mengenai penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.
 - d. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan

disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, peneliti gunakan sebagai referensi dan bahan acuan yang dapat diuraikan sebagai berikut, yaitu penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 1.1. Keaslian Penelitian

No.	Keaslian Penelitian	
1	Nama Penelitian/Tahun	: Sari Hijayanti/2020
	Judul	: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan Di Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat
	Desain dan Variabel Penelitian	: Penelitian survey Variabel independen : Disiplin kerja Variabel dependen : Kinerja tenaga kesehatan
	Hasil	: Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus analisis uji t diperoleh nilai t-hitung = 3,419 sedangkan harga t-tabel sebesar 1,70. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai rekam medik, karena kriteria perhitungan adalah t-hitung > t-tabel (3,419 > 1,70).
	Persamaan	: Sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja tenaga kesehatan.
	Perbedaan	: Penelitian tersebut menggunakan penelitian survey, sedangkan peneliti menggunakan penelitian korelasional. Populasi pegawai rehabilitasi medik, sedangkan peneliti populasinya seluruh tenaga kesehatan.
2	Nama Penelitian/Tahun	: Riana Aprilianti/2022
	Judul	: Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota

		Bandung
Desain dan Variabel Penelitian	:	Penelitian kuantitatif Variabel independen : Budaya organisasi dan disiplin kerja Variabel dependen : Kinerja tenaga kesehatan
Hasil	:	Berdasarkan uji koefisien determinasi membuktikan nilai R menghasilkan 0,869 sementara R Square (R ²) bernilai 0,755, sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa 75,5% kinerja pegawai dipengaruhi budaya organisasi dan disiplin kerja. Dan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti yaitu 24,5%.
Persamaan	:	Sama-sama meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja tenaga kesehatan.
Perbedaan	:	Tempat penelitian dan jumlah populasi sampel
3	Nama Penelitian/Tahun Judul	Fakhrul Rizal/2024 Pengaruh Disiplin Kerja dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence
	Desain dan Variabel Penelitian	Penelitian kuantitatif Variabel independen : Disiplin dan evaluasi kerja Variabel dependen : Kinerja tenaga kesehatan
	Hasil	Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Batam Hotel & Residence
	Persamaan	Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.
	Perbedaan	Dalam penelitian ini tidak meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja.
4	Nama Penelitian/Tahun Judul	Yurita Mailintina/2024 Hubungan Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis, Administrasi Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sawah Besar
	Desain dan Variabel	Penelitian kuantitatif

Penelitian	Variabel independen : disiplin kerja dan loyalitas kerja Variabel dependen : Kinerja tenaga kesehatan
Hasil	: Semakin tinggi pengaruh keteladanan kepemimpinan, disiplin staf, tanggung jawab organisasi dan kerjasama tim maka semakin tinggi pula kinerja staf rekam medis dan staf manajemen rawat inap dan rawat jalan RSUD Sawah Besar.
Persamaan	: Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.
Perbedaan	: Dalam penelitian ini tidak meneliti pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja kerja.
5	Nama Penelitian/Tahun : Yuli Susilowati/2020
Judul	: Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan
Desain dan Variabel Penelitian	: Penelitian kuantitatif Variabel independen : kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan pelatihan. Variabel dependen : Kinerja tenaga kesehatan
Hasil	: Hasil Uji T yang telah dikemukakan diatas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga kesehatan Rumah Sakit Awal Bros Batam.
Persamaan	: Sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan.
Perbedaan	: Dalam penelitian ini tidak meneliti pengaruh kompetensi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja kerja.
6	Nama Penelitian/Tahun : Verly Vernadeth/2021
Judul	: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan
Desain dan Variabel	: Penelitian kuantitatif dengan desain

Penelitian	penelitian kausal Variabel independen : Budaya Organisasi Variabel dependen : Kinerja perawat Variabel intervening : Disiplin kerja
Hasil	: Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja tidak signifikan, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.
Persamaan	: Sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan.
Perbedaan	: Penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausal, sedangkan dalam penelitian kuantitatif dengan rancangan desain <i>cross sectional</i>
7	Nama Penelitian/Tahun : Idayanti/2022
Judul	: Budaya Organisasi Dan Kinerja Perawat Di Puskesmas Kota Dan Puskesmas Kabupaten
Desain dan Variabel Penelitian	: Penelitian deskriptif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> Variabel penelitian : Budaya Organisasi Dan Kinerja Perawat
Hasil	: Penelitian menunjukkan bahwa 73,3% perawat di puskesmas kota dan puskesmas kabupaten memiliki budaya organisasi yang kondusif. Penelitian juga menunjukkan 60% perawat memiliki kinerja baik di puskesmas kota sedangkan di puskesmas kabupaten hanya 53.4% perawat dengan kinerja baik.
Persamaan	: Sama-sama meneliti budaya organisasi dan kinerja tenaga kesehatan.
Perbedaan	: Penelitian deskriptif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> , sedangkan dalam penelitian kuantitatif dengan rancangan desain <i>cross sectional</i>

adalah :

- 1) Memberikan identitas organisasi, hal ini bertujuan memberikan pengakuan organisasi terhadap karyawan dalam melakukan inovatif dengan mengembangkan pelayanan-pelayanan baru yang bermutu, sehingga memberikan ciri khas yang berbeda terhadap organisasi yang lainnya.
 - 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, organisasi akan memberikan reward kepada karyawan yang mampu menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan lainnya dengan tidak mengabaikan aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi dan tujuan bersama yang harus dicapai.
 - 3) Meningkatkan stabilisasi sistem sosial, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman, dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa ada gejolak.
 - 4) Membentuk kesadaran karyawan atas lingkungannya, sehingga tercipta kerja sama yang baik antar karyawan.
3. Karakteristik budaya organisasi

Karakteristik budaya organisasi (Wibowo, 2018), sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko, suatu tingkatan dimana pekerjaan di dorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada hal detail, dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

- 3) Orientasi pada manfaat, dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- 4) Orientasi pada orang, dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- 5) Orientasi pada tim, dimana aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim daripada individual.
- 6) Agresivitas, dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada orang santai.
- 7) Stabilitas, dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

4. Indikator budaya organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Wicaksono (2021) mencakup norma, keyakinan, sikap, pola perilaku, dan sistem nilai (core values). Indikator-indikator ini adalah elemen-elemen yang membentuk dan mencerminkan budaya suatu organisasi.

1) Norma

Aturan-aturan yang tidak tertulis yang mengatur perilaku anggota organisasi dalam berbagai situasi.

2) Keyakinan

Keyakinan bersama tentang apa yang benar, salah, penting, dan tidak penting dalam organisasi.

3) Sikap

Perasaan dan pandangan anggota organisasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sekitarnya.

4) Pola perilaku

Cara anggota organisasi secara konsisten berperilaku dalam situasi tertentu.

5) Sistem nilai (*core values*)

6) Keyakinan mendasar yang menjadi pedoman perilaku dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

5. Disiplin Kerja

f. Pengertian

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja di dalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga organisasi dapat memperoleh hasil yang optimal. Menurut Bejo Siswanto (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi.

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan

norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja merupakan sebuah perilaku seseorang yang sesuai akan peraturan, prosedur kerja yang berlaku. Disiplin merupakan sebuah sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan ataupun organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan atau organisasi dapat dengan mudah mewujudkan tujuannya.

g. Pelaksanaan Disiplin

Menurut Sutrisno (2017), disiplin yang baik adalah disiplin diri. Organisasi atau rumah sakit yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan maupun tenaga kesehatan yang

bekerja di rumah sakit tersebut. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

h. Jenis Disiplin

Jenis disiplin kerja ada tiga bentuk (Mulyadi, 2015), yaitu :

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai atau tenaga kesehatan berdisiplin diri dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan rumah sakit. Pemimpin rumah sakit mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Tenaga kesehatan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam rumah sakit.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Sistem organisasi yang baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan tenaga kesehatan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada rumah sakit. Disiplin korektif pada pegawai atau tenaga kesehatan yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki tenaga kesehatan yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan proses pendisiplinana formal berupa pemberian hukuman-hukuman yang lebih serius terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar tenaga kesehatan segera memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahan serupa sebelum mendapat hukuman yang lebih tegas dan berat.

i. Faktor-faktor yang Dipengaruhi oleh Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh disiplin. Ada beberapa faktor yang dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) :

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3) Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud di dalam perusahaan.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

9) Pengalaman (masa kerja)

Perawat harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup sehingga dapat mengerti tentang kebutuhan pasien yang spesifik. Perawat juga harus mempunyai pengalaman yang cukup untuk memahami peraturan dan prosedur dalam pekerjaannya.

10) Kinerja

Kinerja yang berkualitas akan mendorong tenaga kesehatan disiplin mematuhi aturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi.

j. Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Afandi (2018) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif.
- 3) Tidak pernah mangkir / tidak bekerja.
- 4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
- 5) Target pekerjaan.
- 6) Membuat laporan kerja harian.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standart untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan.

6. Kinerja Tenaga kesehatan

a. Pengertian

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Iqbal (2022), merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Kinerja adalah sesuatu yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan bidang tugas dalam fungsinya yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan keterampilan (Harahap, 2018).

Menurut Silalahi (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari suatu aktivitas, kinerja organisasi adalah hasil akhir yang diakumulasi dari seluruh proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja karyawan individu merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasi.

Kinerja menurut beberapa sumber di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dikerjakan oleh tenaga kesehatan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson yang dikutip Nursalam (2017) mencakup tiga kelompok faktor, yaitu : faktor individu, faktor organisasi dan faktor psikologis.

1) Faktor individu

Individu memiliki kemampuan antara fungsi pikiran dan fisik. Dengan memiliki kemampuan tinggi maka dalam konsentrasinya akan baik. Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa faktor individu tenaga kesehatan berkaitan dengan karakteristik individu, yaitu umur, lama kerja, dan status perkawinan. Umur semakin bertambah usia semakin terlihat pengalaman, pertimbangan, etika

kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Lama masa kerja seorang tenaga kesehatan dalam bekerja pada suatu organisasi menunjukkan kemampuan dalam kinerja, yang mana semakin lama seorang tenaga kesehatan bekerja di suatu organisasi, maka akan semakin terampil atau menguasai dalam pekerjaannya. Jenis kelamin dalam teori psikologis menunjukkan bahwa perempuan lebih mematuhi peraturan atau tanggungjawab yang diberikan oleh suatu organisasi, sedangkan laki-laki lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan atau ekspretasi untuk sukses. Status perkawian bahwa seorang yang telah berumah tangga mempunyai tingkat kinerja yang tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang belum menikah, hal ini berkaitan dengan rasa tanggungjawab.

2) Faktor organisasi

Faktor organisasi menurut Gibson dikutip Nursalam (2017) meliputi : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sumber daya terdiri dari dua sumber, yaitu : sumber daya manusia yang terdiri dari tenaga profesional, non-profesional, staf administrasi dan pasien, sedangkan sumber daya lama meliputi : uang, metode, peralatan dan bahan-bahan. Kepemimpinan berkaitan dengan dorongan dan dukungan atas dalam mengarahkan pada bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Imbalan atau kompensasi mengandung makan pembayaran atau gaji yang diterima karyawan sebagai hasil dari

kinerja. Struktur organisasi guna menggambarkan garis komando, kewenangan, dan koordinasi yang digunakan memberikan arahan dalam melakukan tugas.

3) Faktor psikologi

Faktor psikologi meliputi : Sikap adalah kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan dengannya. Persepsi merupakan proses kognitif, dimana seseorang individu memberikan arti kepada lingkungan. Kepribadian adalah pola perilaku dan proses mental yang unit yang mencirikan seseorang. Hubungan antara perilaku dan kepribadian merupakan salah satu persoalannya yang paling kompleks yang perlu dipahami. Pembelajaran adalah setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman. Perubahan perilaku menunjukkan bahwa proses pembelajaran telah terjadi. Motivasi baik dari dalam maupun dari luar diri karyawan yang mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja.

Menurut Wirawan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari : lingkungan eksternal, organisasi, lingkungan eksternal dan internal organisasi, dan karyawan.

1) Lingkungan eksternal berhubungan kenaikan barang dan jasa, apabila barang dan jasa meningkat sedangkan upah atau gaji yang tetap sehingga merosotnya daya beli yang berakibat pada

pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari menurun yang disebabkan gaji yang diperoleh tidak seimbang dengan barang dan jasa yang meningkat. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kehidupan politik tidak stabil mempengaruhi kinerja para pekerja. Kehidupan sosial budaya juga mempengaruhi kinerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

- 2) Lingkungan internal, meliputi : budaya organisasi, yang mana budaya organisasi norma atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga mempengaruhi tindakan dalam melakukan pekerjaan pada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Iklim organisasi mempengaruhi tindakan yang dikerjakan karyawan, yang kondisi yang aman dan nyaman mampu memaksimalkan pekerjaan atau tugas yang diemban oleh karyawan.
- 4) Faktor pegawai atau karyawan yang berkaitan etos atau semangat kerja karyawan, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Kepuasan kerja berkaitan pekerjaan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

c. Indikator Kinerja

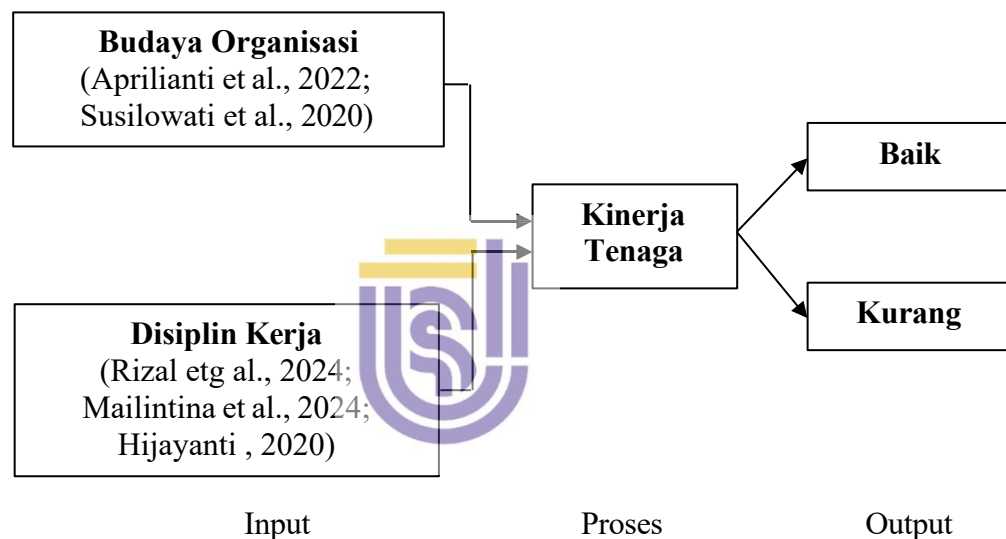
Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja, meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

- 1) Kualitas kerja, yaitu setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
- 3) Tanggung jawab, yaitu seberapa besar pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerja sama, yaitu ketersediaan pegawai berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif, yaitu gagasan dari karyawan atau pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan atau masalah yang diberikan tanggungjawab karyawan tanpa menunggu perintah dari atasan.

B. Kerangka Konsep

Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku pada suatu anggota organisasi, budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena mampu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan (Sulastris Eritha, 2017; Ainanur, 2018; Diawati Eva; 2022; dan Handayani Mei, 2020). Disiplin kerja

mencakup tingkah laku dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada kinerja karyawan yang baik (Rizal et al., 2024). Berdasarkan kajian tersebut maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Keterangan :

: Diteliti

: Tidak diteliti

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan asumsi tentang pengaruh dua atau lebih variable yang diharapkan bisa menjawab suatu pertanyaan dalam penelitian (Nursalam, 2017), yaitu :

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.



BAB III

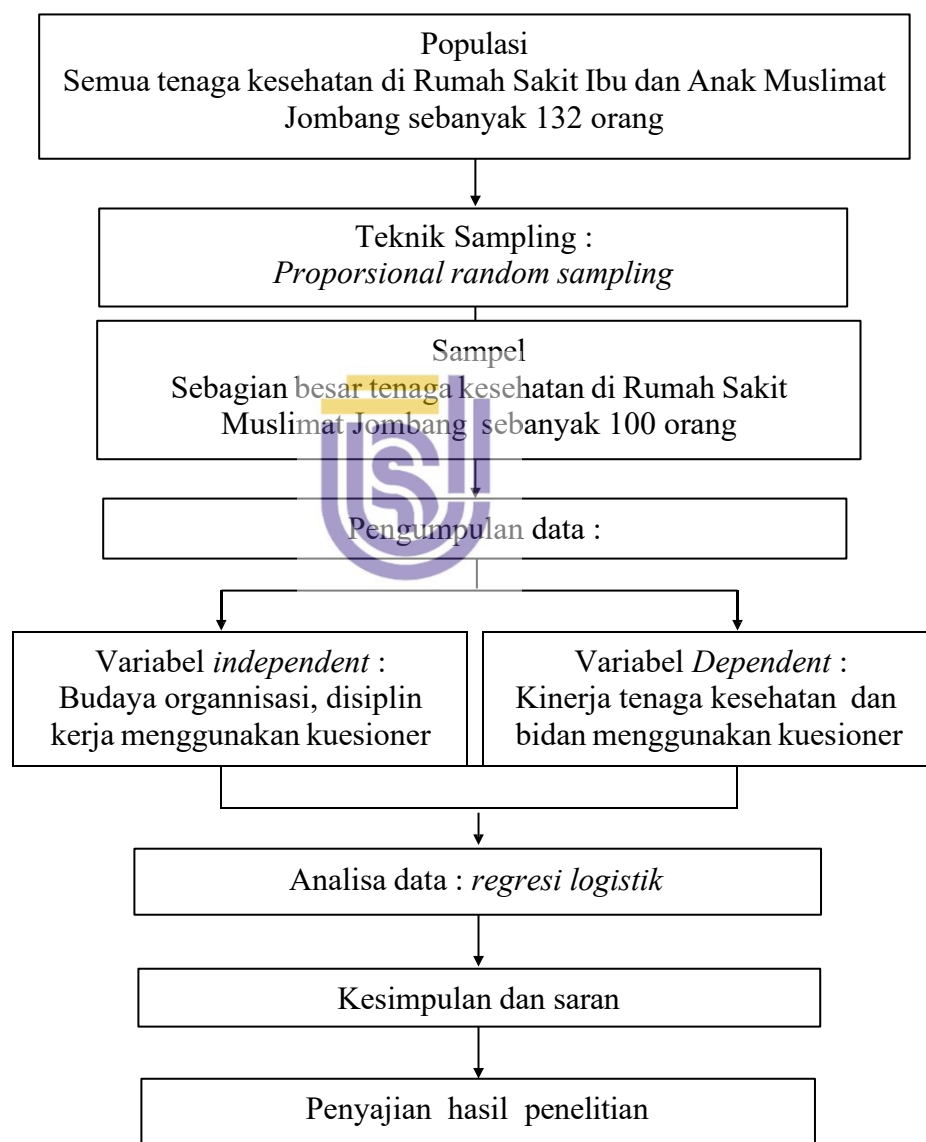
METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, yaitu ada pengaruh variabel independent (budaya organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja tenaga kesehatan). Pendekatan dalam penelitian ini yaitu pendekatan *cross sectional*, yaitu suatu pendekatan penelitian untuk melihat suatu pengaruh diantara beberapa variabel yang diukur secara bersamaan dan hanya sekali pengukuran atau pengamatan tanpa ada tindak lanjut. Peneliti mengukur variabel independen (budaya organisasi dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja tenaga kesehatan) secara bersamaan saat penelitian bertemu dengan responden.

B. Kerangka Kerja

Kerangka kerja merupakan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian yang berbentuk kerangka atau alur penelitian, mulai dari desain hingga analisis datanya (Hidayat, 2017). Kerangka kerja dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Kerja Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.

C. Bahan dan Subyek

1. Bahan Penelitian

Bahan penelitian adalah alat-alat tulis yang digunakan untuk rekapitulasi hasil dari penyebaran kuesioner budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja kepatuhan tenaga kesehatan.

2. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di rumah sakit ibu dan anak Muslimat Jombang sebanyak 132 pasien.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2018). Teknik pengambilan sampel berdasarkan strata, maka sebelum dilakukan pengacak sampel secara sistematis terlebih ditentukan jumlah sampel. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel 100 responden, berikut ini cara pengacakan secara sistematis :

Tabel 3.1 Perhitungan sampel yang digunakan

Strata	Anggota Populasi	Persentase (%)	Sampel
1	2	3	4 = (2 x 100)/132
Dokter	22	16,67	17
Perawat	60	45,45	45
Bidan	33	25	25
RM	7	5,30	5
Analisis	6	4,55	5
Apoteker	4	3,03	3
Jumlah	132	100	100

Demikian jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden.

4. Sampling

Sampling adalah merupakan suatu proses seleksi sampel yang digunakan dalam penelitian dari populasi yang ada, sehingga jumlah sampel akan mewakili keseluruhan populasi yang ada (Hidayat, 2017). Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *proportionate random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya

D. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Alat bantu dalam penelitian adalah kuesioner (Hidayat, 2017).

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin, 2018). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan memberikan skor dalam masing- masing jawaban responden dengan skala Likert berisi 5 tingkatan preferensi jawaban sebagai berikut:

- SS = Untuk jawaban sangat setuju
- S = Untuk jawaban setuju
- KS = Untuk jawaban kurang setuju

TS = Untuk jawaban tidak setuju

STS = Untuk jawaban sangat tidak setuju

Dalam penilaian untuk mendapatkan kategori baik dan kurang, maka peneliti memodifikasi penilaian, dengan menggunakan T-skor, sebagai berikut :

$$T = 50 + 10 \frac{|x - \bar{x}|}{SD}$$

Keterangan :

x : Skor responden

\bar{x} : Nilai rata-rata kelompok

SD : Standart deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{\sum [x - \bar{x}]^2}{n - 1}}$$

Kemudian dikriteria :

T skor > Mean T dinyatakan baik .

T ≤ Mean T dinyatakan kurang

(Azwar, 2017).

2. Uji Instrumen

Uji instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang benar sehingga didapatkan kesimpulan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Sebuah instrumen akan dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji validitas. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun secara sistematis yang berisi beberapa pertanyaan maupun pernyataan yang

diberikan kepada responden untuk menggali beberapa informasi. Dengan uji instrumen ini diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipakai valid. Pada suatu penelitian, instrumen dapat dikatakan valid jika dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono (2019:16) valid adalah penunjuk derajat ketetapan antara data sesungguhnya yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara rhitung dan rtabel. Nilai r_{tabel} dapat dilihat dari tabel r. Apabila rhitung lebih besar dari atau sama dengan rtabel ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka H_0 ditolak, artinya variabel tersebut valid. Sebaliknya apabila rhitung lebih kecil dari rtabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka H_0 diterima, artinya variabel tersebut tidak valid. Rumus yang digunakan untuk mengukur uji validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

n = Jumlah responden dalam penelitian

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

n = Jumlah responden dalam penelitian

Σ_{xy} = Jumlah perkalian variabel X dan Y

ΣX^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel prestasi kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu pengukuran yang mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi masing-masing butir dalam instrumen disebut uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Variabel dapat dikatakan reliabel jika mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60. Nilai reliabilitas data akan semakin terpercaya jika nilai alpha yang dimiliki mendekati satu (Ghozali, 2018:52).

Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum Si}{St}\right)$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum Si$ = Jumlah variabel skor tiap-tiap item

St = Variabel total

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2019). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen*.

1. Variabel *Independent*

Variabel *independent* adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel *dependent* atau variabel terikat, jadi variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi (Sugiono, 2019). Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan disiplin kerja.

2. Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel *independent* atau variabel bebas (Sugiono, 2019). Dalam penelitian ini variabel *dependent* adalah kinerja tenaga kesehatan.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu obyek atau fenomena (Hidayat, 2017).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Instrumen	Skala	Kategori
Variabel <i>independent</i> : Budaya organisasi	Kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemampuan dan kesediaannya untuk meningkatkan produktifitas kerja.	1. Norma 2. Keyakinan 3. Sikap 4. Pola perilaku 5. Sistem nilai (<i>core values</i>) (Wicaksono, 2021)	Kuesioner	Nominal	1 = Baik, bila : T skor > mean T 2 = Kurang, bila : T skor ≤ mean T
Disiplin kerja	Kesadaran seseorang tenaga kesehatan yang menaati semua peraturan di rumah sakit.	Indikator disiplin kerja : 1) Masuk kerja tepat waktu. 2) Penggunaan waktu secara efektif. 3) Tidak pernah mangkir / tidak bekerja. 4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau	Kuesioner	Nominal	1 = Baik, bila : T skor > mean T 2 = Kurang, bila : T skor ≤ mean T

Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Instrumen	Skala	Kategori
		perusahaan. 5) Target pekerjaan. 6) Membuat laporan kerja harian. (Afandi, 2018)			
Variabel <i>Dependent</i> :					
Kinerja tenaga kesehatan.	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan (tenaga kesehatan) sesuai dengan perannya di dalam RS	Indikator kinerja, yaitu : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Mangkunegara, 2017)	Kuesioner	Nominal	1 = Baik, bila : T skor > mean T 2 = Kurang, bila : T skor ≤ mean T

G. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yaitu September dan Oktober tahun 2024

H. Analisa

6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan salah satu tahapan penelitian yang harus dikerjakan dan dilalui oleh seorang peneliti (Swarjana, 2015). Data yang telah terkumpul diolah dengan proses pengolahan data sebagai berikut:

- a. Penyuntingan (*editing*) Penyuntingan merupakan upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang diperoleh atau dikumpulkan. Pada penelitian ini peneliti memeriksa kembali seluruh hasil data yang telah dikumpulkan mengenai kelengkapan hasil pengamatan.
- b. Pengkodean data (*coding*) Pengkodean data merupakan upaya mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan. Pada penelitian ini, peneliti memberikan kode pada karakteristik responden untuk memudahkan pengolahan data.

Peneliti melakukan coding sebagai berikut:

- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu : kode J1 = perempuan, kode J2 = laki-laki.
- 2) Karakteristik responden berdasarkan profesi, yaitu : kode P1 = dokter umum, P2 = Perawat, P3 = bidan, P4 = Analis, P5 Rekam medis, P6 = Apoteker
- 3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu : kode P1 = vokasional (SPK, D3, D4), kode P2 = profesional (S1, S2).
- 4) Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, yaitu : kode M1 = < 5 tahun, kode M2 = > 5 tahun.
- 5) Variabel budaya organisasi, yaitu : kode B1 = Kurang, dan kode B2 = Baik.
- 6) Variabel disiplin kerja, yaitu : kode D1 = Kurang, dan kode D2 = Baik.
- 7) Variabel kinerja tenaga kesehatan, yaitu : kode K1 = Kurang, dan kode K2 = Baik.

c. Memasukkan data (*entry data*)

Entry data merupakan kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan ke dalam master table pada Microsoft excel kemudian data dianalisis menggunakan *SPSS for windows versi 20*.

d. Pentabelan (*tabulating*)

Tabulating merupakan pembuatan tabel data sesuai dengan tujuan penelitian. Kemudian data yang telah diisi dicocokkan dan diperiksa kembali. Peneliti memasukan data pada master tabel Microsoft Excel dan melampirkan hasil data pengamatan.

e. Pembersihan data (*cleaning*)

Pembersihan atau *cleaning* data merupakan upaya untuk melakukan pemeriksaan ulang untuk melihat kemungkinan kesalahan kode, ketidaklengkapan dan sebagainya. Peneliti melakukan koreksi atau pembetulan ulang pada data yang disebut proses *cleaning*.

7. Analisa data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua analisis, yaitu analisis univariat dan analisis bivariat yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a. Analisis univariat atau analisis diskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun kelompok dengan menghitung distribusi frekuensi dan proporsinya untuk mengetahui karakteristik responden (Notoatmodjo, 2018). Analisa ini digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi

karakteristik umum berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja tenaga kesehatan.

b. Analisa bivariat adalah data yang terkait dengan dua variabel pada waktu tertentu (Swarjana, 2015).

1) Uji statistik

Bentuk data variabel terikat dikotomi uji statistik yang digunakan adalah uji beda proporsi menggunakan *chi-square*, dengan CI dan tingkat kemaknaan $p < 0,05$. Rumus *chi-square* sebagai berikut :

$$X^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)}{Fe}$$

Keterangan :

X^2 : Harga *Chi* kuadrat yang dihitung dan dibandingkan dengan *chi* tabel

Fo : Frekuensi yang diselidiki (diobservasi) atau frekuensi empiris

Fe : Frekuensi yang diharapkan atau frekuensi teoritis

2) Analisis regresi logistik

Regresi logistik adalah regresi yang digunakan untuk menguji apakah probabilitas terjadinya variabel dependen dapat diprediksi dengan variabel independen. Pada teknik analisis regresi logistik tidak memerlukan lagi uji normalitas dan uji asumsi klasik pada variabel bebasnya (Ghozali, 2019).

a) Menilai kelayakan model regresi

Kelayakan model regresi dinilai dengan menggunakan *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test*. Model ini untuk menguji hipotesis nol bahwa data empiris sesuai dengan model (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit). Adapun hasilnya (Ghozali, 2011):

(1) Jika nilai statistik *Hosmer and Lemeshow's goodness of Fit*

Test sama dengan atau kurang dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak. Hal ini berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga *Goodness fit* model tidak baik karena model tidak dapat memprediksi nilai observasinya.

(2) Jika nilai statistik *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit*

Test lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol tidak dapat ditolak dan berarti model mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan bahwa model dapat diterima karena sesuai dengan data observasinya.

b) Menilai Model Fit (*Overall Model Fit Test*)

Uji ini digunakan untuk menilai model yang telah dihipotesiskan telah fit atau tidak dengan data. Hipotesis untuk menilai model fit adalah :

H0 : Model yang dihipotesiskan fit dengan data

H1 : Model yang dihipotesiskan tidak fit dengan data

Dari hipotesis ini, agar model fit dengan data maka H_0 harus diterima. Statistik yang digunakan berdasarkan *Likelihood*. *Likelihood* L dari model adalah probabilitas bahwa model yang dihipotesiskan menggambarkan data input. Untuk menguji hipotesis nol dan alternatif, L ditransformasikan menjadi $-2 \text{Log}L$. Output SPSS memberikan dua nilai $-2 \text{Log}L$ yaitu satu untuk model yang hanya memasukkan konstanta saja dan satu model dengan konstanta serta tambahan bebas. Adanya pengurangan nilai antara $-2\text{Log}L$ awal dengan nilai $-2\text{Log}L$ pada langkah berikutnya menunjukkan bahwa model yang dihipotesiskan fit dengan data (Ghozali, 2011: 204). Log Likelihood pada regresi logistik mirip dengan pengertian "*Sum of Square Error*" pada model regresi, sehingga penurunan model Log *Likelihood* menunjukkan model regresi yang semakin baik.

c) Koefisien Determinasi (*Nagelkerke R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Bila nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan jika R^2 mendekati 1 berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk regresi dengan variabel bebas lebih dari 2 maka digunakan adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi.

d) Pengujian Hipotesis

Pengujian dengan model regresi logistik digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- (1) Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah sebesar 95% atau taraf nyata signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).
- (2) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada signifikansi *p-value*
 - (a) Jika taraf signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima.
 - (b) Jika taraf signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak.

I. Etika Penelitian

Etika penelitian adalah pedoman etik yang berlaku untuk semua kegiatan penelitian yang melibatkan peneliti, pihak yang diteliti (subjek penelitian), dan masyarakat (yang menimbulkan dampak langsung dan tidak langsung). Penelitian dilakukan dengan menggunakan etika (Notoatmodjo, 2018), sebagai berikut :

1. *Informed Consent*

Informed consent merupakan kesepakatan antara peneliti dengan responden dengan cara pemberian lembar persetujuan (*informed consent*). Peneliti sebelum melakukan penelitian akan mengedarkan lembar persetujuan untuk menjadi responden dengan tujuan supaya subjek mengerti maksud dan tujuan penelitian, manfaat serta akibat dari penelitian ini. Subjek harus menandatangani lembar persetujuan bila menyetujui menjadi responden dan jika subjek tidak bersedia menjadi responden dalam penelitian ini maka peneliti harus menghormati haknya.

2. Tanpa Nama (*Anonymity*)

Peneliti tidak akan mencantumkan nama responden pada lembar pengumpulan data (lembar kuisisioner) melainkan hanya menuliskan kode pada lembar kuisisioner.

3. Kerahasiaan (*confidentiality*)

Peneliti akan menjamin kerahasiaan hasil observasi, meliputi identitas.

4. Keadilan Peneliti

Menekankan prinsip keadilan yaitu dengan memperlakukan responden dengan perlakuan yang sama baik sebelum, selama, maupun sesudah berpartisipasi dalam penelitian.

5. Manfaat dan *kerugian* yang ditimbulkan

Peneliti melakukan penelitian sesuai dengan prosedur penelitian supaya mendapatkan hasil yang bermanfaat semaksimal mungkin bagi subjek penelitian. Peneliti juga meminimalisasi dampak yang merugikan bagi subjek.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian sebagai berikut dengan menggunakan analisis univariat, analisis bivariat dan analisis multivariat.

A. Gambaran Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang merupakan rumah sakit khusus dengan pelayanan kesehatan umum sampai dengan yang bersifat spesialis, yang dilengkapi dengan pelayanan penunjang medis 24 jam. RSIA Muslimat Jombang berada di pusat kota dan mempunyai letak yang sangat strategis. RSIA Muslimat Jombang berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo No 34-36 Jombang 61417 Jawa Timur, Indonesia. Telp 0321-872200 faksimili 0321-854991 dengan alamat email rsiamuslimat_jbg@yahoo.co.id.

RSIA Muslimat Jombang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan dengan status berada dibawah kepemilikan Yayasan RSIA Muslimat Jombang. RSIA Muslimat Jombang merupakan rumah sakit khusus ibu dan anak tipe C satu-satunya di Jombang, yang pada saat ini dipimpin oleh dr. H. Suparmin, Sp. OG, M.Si selaku direktur. Pada tanggal 16 Nopember 1969 diresmikan sebagai Balai Kesehatan Ibu dan Anak (BKIA) Muslimat Jombang, hingga kini menjadi RSIA Muslimat Jombang sudah terakreditasi peripurna pada Tahun 2017. RSIA Muslimat Jombang memberikan beragam jenis pelayanan medis antara lain poliklinik umum, poliklinik spesialis kandungan, poliklinik spesialis anak, farmasi, unit gawat darurat serta rawat inap yang terdiri dari kelas Superior,

VVIP, VIP, I, II, III yang dilengkapi dengan pelayanan Radiologi, Laboratorium, PONEK, ICU, NICU dengan peralatan yang canggih.

Visi RSIA Muslimat Jombang “Menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang sebagai Rumah Sakit Ibu dan Anak dengan Pelayanan Prima dan Dijiwai Nilai-Nilai Islami” Pelayanan prima adalah :

1. Pelayanan yang jauh melebihi kebutuhan dan harapan klien.
2. Pelayanan yang tidak sekedar memuaskan tetapi memanjakan klien dan menjadikan klien loyal.
3. Pelayanan yang tepat, cepat dan terjangkau.
4. Pelayanan yang standar berdasar bukti ilmiah terkini yang didukung oleh unsur input, proses dan output yang terus menerus dilakukan standarisasi.

Nilai-nilai Islami adalah :

Sebagaimana dari nilai-nilai Islami yang tertuang pada akronim : ”KREATIF” yaitu :

1. Kerja keras dalam bekerja dan melayani.
2. Ramah tamah dan cinta kasih dalam bekerja dan melayani
3. Efektif dan efisien dalam bekerja dan melayani
4. Asih asah asuh
5. Tepat, cepat dan hati-hati dalam bekerja dan melayani
6. Inovatif
7. Fakta dalam berargumentasi.

Misi RSIA Muslimat Jombang :

1. Meningkatkan kompetensi SDM RSIA Muslimat, melalui pendidikan dan pelatihan yang terus menerus, agar Skill dan Knowledge SDM dapat

mengimbangi kemajuan ilmu dan teknologi, serta attitude SDM yang selaras dengan budaya masyarakat berlandaskan nilai – nilai Islami.

2. Menyediakan gedung yang nyaman dan peralatan sesuai standar dalam rangka pelayanan prima serta menjadi tempat bekerja yang nyaman bagi seluruh karyawan RSIA Muslimat Jombang.
3. Memberikan pelayanan medis maupun nonmedis yang bermutu dan mampu menyenangkan pelanggan.

Motto RSIA Muslimat Jombang “Kepuasan Anda adalah Amanah Kami Ibu Sehat, Anak Sehat “

Tujuan (Goal) RSIA Muslimat Jombang :

1. Tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, memiliki integritas, komitmen yang kuat terhadap organisasi melalui upaya pendidikan dan pelatihan, serta terlaksananya peningkatan kesejahteraan yang adil dan menusiawi.
2. Tersedianya gedung dan tempat pelayanan yang nyaman, menyenangkan, indah dan atraktif bagi klient maupun karyawan.
3. Tersedianya peralatan medis dan nonmedis lengkap dan standar.

B. Karakteristik Subjek Penelitian

Hasil penelitian kepada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang sebanyak 132 subjek teknik sampling yang digunakan *proportionate random sampling* didapatkan sampel sebanyak 100 sampel.

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi jenis kelamin, profesi, pendidikan terakhir, lama kerja

Karakteristik	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	57	57
Perempuan	43	43
Profesi		
Dokter umum	17	17
Perawat	44	44
Bidan	25	25
Analisis	5	5
Rekam medis	5	5
Apoteker	4	4
Pendidikan terakhir		
Vokasional (D3, D4)	47	47
Profesional (S1, S2)	53	53
Lama kerja		
< 5 tahun	47	47
> 5 tahun	53	53

Sumber : Data Primer, 2025.

Hasil deskripsi tabel 4.4 karakteristik subjek penelitian diketahui bahwa sebagian besar jenis kelamin laki-laki (57%), profesi sebagai perawat (44%), pendidikan terakhir profesional (S1, S2) (53%), lama kerja > 5 tahun (53%).

C. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Suatu instrumen dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361) atau $p\text{-value} < \alpha$ (0,05). Uji Validitas dengan responden sebanyak 30 orang.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel} 0,05 (5%)	p-value	α	Keterangan
1	0,511	0,361	0,004	0,05	Valid
2	0,923	0,361	0,000	0,05	Valid
3	0,568	0,361	0,001	0,05	Valid
4	0,923	0,361	0,000	0,05	Valid

No. Soal	r _{hitung}	r _{tabel} 0,05 (5%)	p-value	α	Keterangan
5	0,697	0,361	0,000	0,05	Valid
6	0,723	0,361	0,000	0,05	Valid
7	0,733	0,361	0,000	0,05	Valid
8	0,704	0,361	0,000	0,05	Valid
9	0,779	0,361	0,000	0,05	Valid
10	0,410	0,361	0,024	0,05	Valid
11	0,603	0,361	0,000	0,05	Valid
12	0,733	0,361	0,000	0,05	Valid
13	0,694	0,361	0,000	0,05	Valid
14	0,511	0,361	0,004	0,05	Valid
15	0,923	0,361	0,000	0,05	Valid
16	0,568	0,361	0,001	0,05	Valid
17	0,923	0,361	0,000	0,05	Valid
18	0,697	0,361	0,000	0,05	Valid
19	0,723	0,361	0,000	0,05	Valid
20	0,733	0,361	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas didapatkan bahwa dari 20 soal dengan responden 30 orang dinyatakan soal yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), atau ($p < \alpha$ (0,05)),

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

No. Soal	r _{hitung}	r _{tabel} 0,05 (5%)	p-value	α	Keterangan
1	0,686	0,361	0,000	0,05	Valid
2	0,636	0,361	0,000	0,05	Valid
3	0,543	0,361	0,002	0,05	Valid
4	0,745	0,361	0,000	0,05	Valid
5	0,745	0,361	0,000	0,05	Valid
6	0,543	0,361	0,002	0,05	Valid
7	0,543	0,361	0,002	0,05	Valid
8	0,543	0,361	0,002	0,05	Valid
9	0,543	0,361	0,002	0,05	Valid
10	0,543	0,361	0,002	0,05	Valid
11	0,745	0,361	0,000	0,05	Valid
12	0,745	0,361	0,000	0,05	Valid
13	0,543	0,361	0,002	0,05	Valid
14	0,543	0,361	0,002	0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas didapatkan bahwa dari 14 soal dengan responden 30 orang dinyatakan soal yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$, atau ($p < \alpha (0,05)$).

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Tenaga Kesehatan

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel} 0,05 (5%)	p-value	α	Keterangan
1	0,763	0,631	0,000	0,05	Valid
2	0,970	0,631	0,000	0,05	Valid
3	0,928	0,631	0,000	0,05	Valid
4	0,928	0,631	0,000	0,05	Valid
5	0,729	0,631	0,000	0,05	Valid
6	0,970	0,631	0,000	0,05	Valid
7	0,970	0,631	0,000	0,05	Valid
8	0,928	0,631	0,000	0,05	Valid
9	0,970	0,631	0,000	0,05	Valid
10	0,970	0,631	0,000	0,05	Valid
11	0,763	0,631	0,000	0,05	Valid
12	0,970	0,631	0,000	0,05	Valid
13	0,970	0,631	0,000	0,05	Valid
14	0,928	0,631	0,000	0,05	Valid
15	0,970	0,631	0,000	0,05	Valid
16	0,928	0,631	0,000	0,05	Valid
17	0,928	0,631	0,000	0,05	Valid
18	0,970	0,631	0,000	0,05	Valid
19	0,928	0,631	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan uji validitas didapatkan bahwa dari 19 soal dengan responden 30 orang dinyatakan soal yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$, atau ($p < \alpha (0,05)$),

D. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dan waktu yang berlainan

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Tenaga Kesehatan

Kuesioner	Jumlah Soal	Jumlah Responden	Cronbach's Alpha	nilai alpha minimal	Ket.
Budaya organisasi	20	30	0,990	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	14	30	0,875	0,6	Reliabel
Kinerja nakes	19	30	0,990	0,6	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas untuk semua butir jawaban dilihat dari hasil tabel *reliability statistics* dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,990 (budaya organisasi), 0,875 (disiplin kerja), 0,990 (kinerja tenaga kesehatan) lebih besar dari nilai alpha minimal (0,6), maka dapat diartikan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan.



E. Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau tidak normal menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan komputerisasi program SPSS, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya organisasi	0,082	100	0,094	0,976	100	0,065
Disiplin Kerja	0,072	100	0,200	0,975	100	0,058
Kinerja	0,082	100	0,090	0,981	100	0,155

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja tenaga kesehatan didapatkan p-value > 0.05, maka data berdistribusi normal.

F. Hasil Analisis

1. Analisis Univariat

Deskripsi variabel penelitian secara univariat menjelaskan tentang gambaran umum data penelitian masing-masing variabel penelitian meliputi : budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja tenaga kesehatan.

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	n	%
Budaya organisasi		
Kurang	47	47
Baik	53	53
Disiplin kerja		
Kurang	51	51
Baik	49	49
Kinerja		
Kurang	47	47
Baik	53	53

Sumber : Data Primer, 2025.

Hasil diskripsi tabel 4.5 diketahui bahwa lebih dari setengah budaya organisasi kategori baik (53%), disiplin kerja kurang (51%), kinerja tenaga kesehatan baik (53%).

2. Analisis Bivariat

Analisis secara bivariat menjelaskan tentang hubungan satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Variabel dalam penelitian yaitu : budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja tenaga kesehatan. Metode yang digunakan adalah uji *chi-square*, dengan taraf kepercayaan 95% (nilai $p = 0.05$).

Tabel 4.8 Uji *Chi-square* Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Kelompok Variabel	Kinerja		OR	CI (95%)		p
	Kurang	Baik		Batas Bawah	Batas Atas	
Budaya organisasi						
Kurang	44 (96,6%)	3 (6,4%)	244.444	46.908	1273.823	<0.000
Baik	3 (5,7%)	50 (94,3%)				
Disiplin Kerja						
Kurang	47 (92,2%)	4 (7,8%)	13.250	5.164	33.997	<0.000
Baik	0 (0%)	49 (100%)				

Sumber : Data Primer, 2025

Pada tabel di atas menyajikan analisis bivariat tentang budaya organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan, didapatkan budaya organisasi yang baik dapat menyebabkan kinerja yang baik (94,3%), begitu pula sebaliknya budaya organisasi yang kurang berdampak pada kinerja kerja yang kurang (96,6%). Dari didapatkan nilai *chi-square* hitung *Odds ratio* (OR) sebesar 244.444 dengan nilai $p < 0.000$; CI(95%)= 46.908 sd 1273.823. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan.

Pada disiplin kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, didapatkan disiplin kerja yang baik menyebabkan kinerja baik (100%), sedangkan disiplin kerja yang kurang berdampak pada kinerja yang kurang (92,2%)/ Dari nilai *chi-square* hitung *Odds ratio* (OR) sebesar 13.250 dengan nilai $p < 0.000$; CI(95%) = 5.164 s.d 33.997. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

3. Analisis Multivariat Regresi Logistik

Pengaruh secara multivariat menjelaskan tentang pengaruh lebih dari satu variabel independen. Metode yang digunakan adalah regresi logistik.

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Logistik Variabel Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Kinerja Tenaga Kesehatan.

Variabel Independen	OR	CI (95%)		p
		Batas Bawah	Batas Atas	
Budaya Organisasi	0.023	0.002	0.290	<0.004
N Observasi	= 100			
-2 log likelihood	= 17.909			
<i>Nagelkerke R-Square</i>	= 0.934			

Sumber : Data Primer, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada analisis regresi logistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara statistik signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan (OR: 0.023; CI 95% : 0.002-0.290; ($p < 0.004$)). budaya organisasi kurang dalam kinerja kerja tenaga kesehatan 0,023 kali dapat mengakibatkan kualitas mutu pelayanan menurun.

Nilai *Nagelkerke's R Square* sebesar 0.934, hal ini mengindikasikan bahwa variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 93,4% sedangkan sisanya sebesar 6,6% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain di luar kedua variabel independen yang diteliti tersebut.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.

Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi yang baik dapat menyebabkan kinerja yang baik (94,3%), begitu pula sebaliknya budaya organisasi yang kurang berdampak pada kinerja kerja yang kurang (96,6%). Analisa hipotesa didapatkan nilai $p=0,000 < 0,05$ menunjukkan secara statistik terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang yang signifikan. Budaya organisasi merupakan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Sulastri, 2017).

Menurut penelitian Verly Vernadeth (2021), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat, semakin kuat budaya organisasi maka kinerja perawat pun akan semakin baik juga. Begitu juga sebaliknya, semakin lemah budaya organisasi akan membuat akan membuat kinerja semakin menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian Iqbal. M. (2022), budaya organisasi menjadi ciri khas dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan baik buruknya kinerja perawat. Kemunduran kinerja perawat akan berdampak pada pelayanan yang diberikan. Hal serupa diungkapkan dalam penelitian Darmin (2021), suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan budaya organisasi dalam tata kerjanya. sehingga seluruh perawat dari pimpinan hingga perawat pelaksana menghasilkan kinerja yang tinggi. Kesuksesan organisasi banyak dikaitkan

dengan berbagai faktor dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai identitas, pedoman dasar, mengarahkan kesamaan, mencegah percepatan perubahan, pemberi kesadaran, dan pemersatu.

Menurut asumsi peneliti, budaya organisasi mencakup norma, keyakinan, sikap, pola perilaku, sistem nilai (*core values*) sangat berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, meningkatkan motivasi, kolaborasi, kepuasan pasien, dan kualitas pelayanan melalui nilai-nilai seperti inovasi, empati, kerja sama tim, dan komunikasi terbuka, sementara budaya negatif dapat menghambat kinerja, sehingga manajemen perlu fokus membangun lingkungan suportif dengan pelatihan dan dukungan kepemimpinan yang kuat. Dengan demikian, membina dan memelihara budaya organisasi yang positif dan suportif sangat penting bagi manajemen fasilitas kesehatan untuk memastikan kinerja tenaga kesehatan yang optimal.

B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja yang baik menyebabkan kinerja baik (100%), sedangkan disiplin kerja yang kurang berdampak pada kinerja yang kurang (92,2%). Analisa hipotesa didapatkan nilai $p=0.000 > 0,05$ menunjukkan secara statistik terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit ibu dan anak Muslimat Jombang yang signifikan. Disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap

peraturan yang berlaku di dalam perusahaan ataupun organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan atau organisasi dapat dengan mudah mewujudkan tujuannya (Bejo Siswanto, 2017; Hasibuan, 2017; Sutrisno, 2017).

Menurut penelitian Pratama. NA, dan Juhaeti, (2023), disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai aspek seperti produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, kepercayaan, dan moral karyawan. Sesuai dengan hasil distribusi tanggapan responden disiplin kerja yang diperoleh skor tertinggi dengan indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja. Artinya perawat bagian keperawatan rawat inap berupaya untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan selain itu pimpinan juga selalu memperingatkan karyawan untuk selalu taat terhadap aturan yang berlaku dalam internal perusahaan. Menurut Penelitian Rizal. F, et al., (2024), pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sangat erat, jika kedisiplinan seorang karyawan baik, maka akan berakibat kinerjanya semakin baik pula. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerjanya. Hal ini sejalan dalam penelitian Mailintina. Y, et al., (2024), bahwa disiplin kerja secara positif berkorelasi dengan kinerja pegawai, di mana peningkatan disiplin kerja berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dalam konteks ini, semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa keteladanan kepemimpinan,

kedisiplinan karyawan, tanggung jawab organisasi, kerjasama tim, dan rasa memiliki saling berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai.

Menurut asumsi peneliti, disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja tenaga kesehatan karena disiplin mencakup kepatuhan pada aturan, waktu, dan tanggung jawab, yang secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan, efisiensi, dan produktivitas tenaga kesehatan di rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang dalam memberikan asuhan kesehatan. Penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan, di mana tenaga kesehatan yang disiplin lebih mematuhi standar prosedur operasional (SPO), kebijakan, dan aturan lainnya, menciptakan lingkungan kerja tertib dan aman bagi pasien. Disiplin dalam penggunaan waktu (absensi, ketepatan waktu) memastikan pelayanan diberikan tepat waktu, mengurangi antrean, dan meningkatkan kepuasan pasien. Numbuhkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang berdampak pada kualitas kerja yang lebih baik dan penyelesaian pekerjaan sesuai target. Hal ini berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja pelayanan kesehatan.

C. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Muslimat Jombang

Analisa regresi logistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara statistik signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan (OR: 0.023; CI 95% : 0.002-0.290; $p < 0.004$). budaya organisasi kurang dalam kinerja kerja tenaga kesehatan 0,023 kali dapat mengakibatkan kualitas mutu pelayanan menurun, sedangkan pada nilai *Nagelkerke's R Square* sebesar 0.934, hal ini mengindikasikan bahwa variabilitas variabel dependen

(kinerja tenaga kesehatan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (budaya organisasi) adalah sebesar 93,4%, sedangkan sisanya sebesar 6,6%.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting atau pengaruh terhadap kualitas kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang. menurut asumsi peneliti, bahwa hal ini dikarenakan budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja nakes karena membentuk nilai, norma, dan perilaku kolektif, menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan kenyamanan kerja, yang secara tidak langsung meningkatkan disiplin dan motivasi, sehingga kinerja membaik; sementara disiplin kerja lebih bersifat individu, jika tidak didukung budaya yang kuat, sanksi saja sering tidak efektif dalam membangun komitmen jangka panjang dan suasana kerja positif. Hal ini dikarenakan hubungan timbal balik budaya, disiplin dan kinerja, yang mana budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan yang secara alamiah mendukung disiplin kerja, sebaliknya, budaya yang buruk dapat menurunkan disiplin. Budaya yang mendorong penerapan disiplin akan meningkatkan kinerja lebih efektif daripada hanya menerapkan sanksi disiplin tanpa dasar budaya yang kuat. Intinya, budaya adalah fondasi suasana kerja dan perilaku kolektif, sedangkan disiplin adalah perilaku individu. Fondasi yang kokoh (budaya) akan membuat disiplin lebih mudah ditegakkan dan lebih efektif dalam mendorong kinerja jangka panjang di sektor kesehatan.

Asumsi tersebut di atas sejalan dengan penelitian Fardiansyah, et al (2025), budaya organisasi yang kuat mencakup nilai, norma, keyakinan dan perilaku yang dijadikan pedoman oleh anggota organisasi. Hasil ini

menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen tenaga kesehatan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, tenaga kesehatan lebih terdorong untuk bekerja secara profesional dan efisien dalam memberikan layanan kepada pasien. Hal yang sama dinyatakan dalam penelitian Harun. FS, et al. (2025), budaya organisasi yang kuat mencakup nilai, norma, keyakinan dan perilaku yang dijadikan pedoman oleh anggota organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen tenaga kesehatan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, tenaga kesehatan lebih terdorong untuk bekerja secara profesional dan efisien dalam memberikan layanan kepada pasien.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang ($p=0.000$)
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang ($p=0.000$)
3. Terdapat pengaruh yang bermakna budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang ($p=0.004$; OR: 0.023; CI 95% : 0.002-0.290) dengan Nilai *Nagelkerke's R Square* sebesar 0.934.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Responden

Peningkatan pemahaman mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja sangat krusial bagi tenaga kesehatan (nakes) karena keduanya merupakan fondasi yang secara signifikan memengaruhi mutu pelayanan dan kepuasan pasien. Budaya organisasi yang kuat membantu nakes memahami nilai-nilai instansi, sementara disiplin kerja berfungsi sebagai

penggerak utama dalam mencapai target kinerja yang optimal, maka perlu melalui strategis untuk meningkatkan pemahaman nakes terkait kedua aspek, yaitu :

- a. Sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai organisasi (komunikasi visi dan misi, metode pembelajaran budaya, penguatan nilai berakhlak).
- b. Kepemimpinan berbasis keteladanan (role modeling), program pengembangan dan motivasi, seperti : pelatihan nilai dan kemampuan, sistem reward and punishment.
- c. Peningkatan lingkungan kerja dan kesejahteraan, yaitu fokus pada kesehatan mental dan fasilitas dan teknologi. pengawasan dan evaluasi berkala, yaitu quality control dan indikator kinerja.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan pihak manajemen RSIA Muslimat Jombang untuk :

- a. Penyusunan Kebijakan SDM: Menentukan apakah diperlukan program penguatan budaya organisasi (misal: *capacity building* atau internalisasi nilai-nilai RS).
- b. Sistem Reward dan Punishment: Mengevaluasi apakah sistem disiplin yang ada saat ini sudah cukup efektif untuk mendorong kinerja tanpa membebani mental tenaga kesehatan.
- c. Peningkatan Mutu Layanan: Mengidentifikasi hambatan budaya yang mungkin menghalangi koordinasi antar departemen.

3. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih dalam bidang penelitian kesehatan terutama dalam meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja, sehingga kinerja tenaga kesehatan berkualitas yang berujung pada meningkatnya mutu pelayanan berdampak pada kepuasan pasien di rumah sakit ibu dan anak Muslimat Jombang

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan informasi untuk memberikan pelayanan terutama berkaitan budaya organisasi, dan disiplin kerja, sehingga kualitas kinerja tenaga kesehatan meningkat yang berujung pada mutu pelayanan yang berkualitas yang berdampak pada kepuasan pasien, dan diharapkan dapat sebagai salah satu gambaran awal bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh yang bermakna budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2017). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Aprilianti R dan Syarifuddin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 2, 2022*.
- Agustin, Ismar. (2022). Analisis Sistem Penghargaan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan Pelaksana Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ketenaga kesehatan Silampari Volume 5, Nomor 2, Juni 2022. DOI: <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3289>*.
- Darmin. (2021). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga kesehatan di RSUD Kota Amobagu. *Info Kesehatan. Vo. 11, No. 2, Juli 2021. 349-353*
- Bejo Siswanto (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Fardiansyah, et al (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis. Vol. 2, No. 2, Hal. 482- 497, April 2025*
- Harun. FS, et al. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas: Studi Tinjauan Literatur. *Jurnal Berita Kesehatan : Jurnal Kesehatan, Vol. 18 No. 1 (Juni,2025). Hal 122-130*
- Harahap, Sridama Yanti. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Penerapan Standar Asuhan Ketenaga kesehatan Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan di Ruang Rawat Inap RS. Martha Friska Brayana Medan. *Jurnal Darma Agung. Vol. XXVI, No. 1, Desember 2018. 677-685*
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iqbal. M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. *Open Journal Systems. Vol. 16 No. 12 Juli 2022. 7901-7914*

- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manzilati. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Metode Aplikasi*. UBPress.
- Moni Miftakhul Hanifah, Duwi Basuki, Raras Merbawani. (2021). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Tenaga kesehatan Dalam Pelaksanaan Timbang Terima di RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojosari. *Jurnal Ketenaga kesehatanan STIKes Bina Sehat PPNI Mojokerto*.
- Mailintina. Y, et al., (2024). Hubungan Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis, Administrasi Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sawah Besar. *MAHESA: Malahayati Health Student Journal, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024. Hal 243-263*
- Nursalam. (2017). *Manajemen Ketenaga kesehatanan: Aplikasi dalam Praktik Ketenaga kesehatanan Profesional. Edisi 5*. Jakarta : Salemba Medika.
- Pratama. NA, dan Juhaeti, (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 4, NO. 1 November 2023. Hal 51-63*
- Robbins, Stephan P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku I, Edisi ke-12)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Swarjana. (2016). *Metodologi Penelitian Kesehatan. (Edisi Revisi)*. Yogyakarta : ANDI
- Sulastrri, Eritha. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol. 6, No. 2. Edisi Juli-Desember 2017. 129-138*.
- Silalahi. Ulber. (2017). *Asas-asas Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Susilowati, Yuli. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan. *Dimensi, Vol. 9 No. 3, November 2022. 297-411*
- Thahrina Zatil Hulwani, Yusnika Damayanti, Kesaktian Manurung, Dina Andriani, Ithing. (2021). Hubungan Kompensasi dan Disiplin dengan Kinerja Tenaga kesehatan Unit Pelayanan Khusus di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa. *Jurnal Kesehatan dan Kebidanan STIKes Mitra RIA Husada. ISSN : 2252-9675 E-ISSN : 2722-368X VOL. X No. 2*

- Wirawan. (2016). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Cetakan Kedua*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Verly Vernadeth, Rina Anindita, Musaida. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga kesehatan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan. *Journal of Hospital Management. Vol.4, No.1, Maret 2021*
- Rizal. F, et al., (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aston Batam Hotel & Residence. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU). Vol. 2, No. 1 Februari 2024. Hal 62-77*



INSTRUMENT PENELITIAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK MUSLIMAT JOMBANG

Dalam rangka penyelesaian tesis saya, Kusumaningdiah Sekar Jatiningrum bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Muslimat Jombang”. Sehubungan dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini. Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih

Nomor Responden :



A. Demografi

Berilah tanda *chicklist* (✓) pada kolom yang menurut kondisi dan karakteristik umum responden

4. Apa jenis jenis kelamin Anda ?

Perempuan

Laki-laki.

5. Apa profesi anda ?

Dokter umum

Perawat

Bidan

Analis

Rekam medis

Apoteker

6. Apa pendidikan terakhir Anda saat ini ?
- Vokasional (D3, D4)
- Profesional (S1, S2).
7. Berapa lama Anda bekerja rumah sakit ?
- < 5 tahun
- > 5 tahun

B. Kuesioner

Berilah tanda silang (x) pada setiap jawaban yang telah kami sediakan.

- SS = Untuk jawaban sangat setuju
- S = Untuk jawaban setuju
- KS = Untuk jawaban kurang setuju
- TS = Untuk jawaban tidak setuju
- STS = Untuk jawaban sangat tidak setuju

BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Norma					
1	Organisasi menilai norma yang berlaku sesuai dengan nilai pekerjaan					
2	Organisasi menganggap karyawan mampu menjalankan norma-norma yang berlaku					
3	Organisasi merasa penerapan norma yang ada telah membentuk budaya organisasi yang baik					
4	Organisasi menganggap bahwa efektivitas penerapan norma organisasi berjalan baik					
B	Keyakinan					
5	Merasa memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan <input type="checkbox"/>					
6	Percaya bahwa perusahaan memiliki tujuan yang baik					
7	Yakin bisa bersosialisasi dengan karyawan dalam budaya					
8	Yakin saya bisa mengatasi tekanan menyesuaikan diri dengan budaya yang baru.					
C	Sikap					
9	Melakukan yang terbaik untuk kesuksesan organisasi.					
10	Bekerja mendorong untuk selalu inovatif dan mengambil risiko yang dihasilkan dari hasil					

	kerja.					
11	Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban					
12	Berani bersikap tegas dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan					
D	Pola perilaku					
13	Organisasi menilai perilaku saya telah sesuai dengan kondisi organisasi					
14	Organisasi menilai hubungan kerja mempengaruhi pola perilaku antara karyawan					
15	Organisasi merasa pembentukan perilaku karyawan cukup baik					
16	Organisasi menilai kedisiplinan saya cukup baik					
E	System penilaian					
17	Karyawan memahami nilai organisasi					
18	Organisasi menilai pemahaman karyawan terhadap nilai organisasi sudah baik					
19	Organisasi merasa karyawan memiliki kinerja sesuai dengan nilai-nilai organisasi					
20	Organisasi merasa mampu menerapkan nilai-nilai kerja pada diri karyawan					

DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Masuk kerja tepat waktu.					
1	Karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu 08.00					
2	Karyawan pulang dari tempat kerja tepat 16.00					
3	Karyawan memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja.					
B	Penggunaan waktu secara efektif.					
4	Karyawan harus meminta izin kepada atasan jika meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja.					
5	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan					
6	Karyawan bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
C	Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.					

7	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk atasan.					
8	Karyawan ini tidak pernah melakukan pertengkaran dengan sesama karyawan					
D	Target pekerjaan.					
9	Bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan					
10	Target yang karyawan buat/terima, sangat menantang namun realistis					
E	Membuat laporan kerja harian.					
11	Saya membuat laporan tentang pekerjaan yang telah saya telah selesai.					
12	Bekerja dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.					
13	Mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
14	Menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang ditetapkan.					

KINERJA TENAGA KESEHATAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Kualitas kerja	1	2	3	4	5
1	Karyawan ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
2	Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan.					
3	Karyawan ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
4	Karyawan ini bekerja dengan cekatan dan cepat.					
B	Kuantitas kerja					
5	Hasil pekerjaan karyawan sesuai target					
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan					
7	Karyawan mampu melampaui target yang ditetapkan					
8	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai					
C	Tanggung jawab					
9	Karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.					
10	Karyawan ini merasa malu jika pekerjaan belum selesai dikerjakan.					

11	Karyawan ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan.					
12	Karyawan ini bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.					
D	Kerja sama					
13	Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.					
14	Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					
15	Karyawan ini memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.					
16	Karyawan ini tidak memiliki masalah dalam tim kerja.					
F	Inisiatif					
17	Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.					
18	Karyawan ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk.					
19	Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					

TABEL TABULASI HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**BUDAYA ORGANISASI**

No. Responden	Item Soal																				Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	51
2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	32
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	55
4	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	36
5	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	46
6	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	33
7	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	51
8	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	38
9	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	50
10	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	30
11	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	35
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
13	2	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	33
14	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	46
15	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	50
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
17	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	51
18	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	51
19	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	38
20	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	46
21	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	50
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
23	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	51

24	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	51
25	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	38
26	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	38
27	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	50
28	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	30
29	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	32
30	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	55



23	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	34
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
26	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	36
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
29	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	36
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42



24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
26	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	45
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38



OUTPUT UJI VALIDITAS

BUDAYA ORGANISASI

Correlations

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	X_11	X_12	X_13	X_14	X_15	X_16	X_17	X_18	X_19	X_20	Y
X_1 Pearson Correlation	1	,306	,283	,306	,077	,544**	,137	,156	,277	,916**	-,133	,137	,706**	1,000**	,306	,283	,306	,077	,544**	,137	,511**
Sig. (2-tailed)		,100	,130	,100	,685	,002	,470	,410	,139	,000	,484	,470	,000	0,000	,100	,130	,100	,685	,002	,470	,004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_2 Pearson Correlation	,306	1	,467**	1,000**	,727**	,571**	,646**	,587**	,685**	,228	,649**	,646**	,645**	,306	1,000**	,467**	1,000**	,727**	,571**	,646**	,923**
Sig. (2-tailed)	,100		,009	0,000	,000	,001	,000	,001	,000	,225	,000	,000	,000	,100	0,000	,009	0,000	,000	,001	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_3 Pearson Correlation	,283	,467**	1	,467**	,277	,448*	,276	,205	,209	,069	,193	,276	,572**	,283	,467**	1,000**	,467**	,277	,448*	,276	,568**
Sig. (2-tailed)	,130	,009		,009	,139	,013	,140	,278	,268	,717	,306	,140	,001	,130	,009	0,000	,009	,139	,013	,140	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_4 Pearson Correlation	,306	1,000**	,467**	1	,727**	,571**	,646**	,587**	,685**	,228	,649**	,646**	,645**	,306	1,000**	,467**	1,000**	,727**	,571**	,646**	,923**
Sig. (2-tailed)	,100	0,000	,009		,000	,001	,000	,001	,000	,225	,000	,000	,000	,100	0,000	,009	0,000	,000	,001	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_5 Pearson Correlation	,077	,727**	,277	,727**	1	,363*	,428*	,482**	,571**	-,007	,577**	,428*	,461*	,077	,727**	,277	,727**	1,000**	,363*	,428*	,697**
Sig. (2-tailed)	,685	,000	,139	,000		,049	,018	,007	,001	,970	,001	,018	,010	,685	,000	,139	,000	0,000	,049	,018	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_6 Pearson Correlation	,544**	,571**	,448*	,571**	,363*	1	,376*	,320	,403*	,464**	,402*	,376*	,373*	,544**	,571**	,448*	,571**	,363*	1,000**	,376*	,723**
Sig. (2-tailed)	,002	,001	,013	,001	,049		,041	,084	,027	,010	,028	,041	,042	,002	,001	,013	,001	,049	0,000	,041	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_7 Pearson Correlation	,137	,646**	,276	,646**	,428*	,376*	1	,840**	,830**	,050	,527**	1,000**	,212	,137	,646**	,276	,646**	,428*	,376*	1,000**	,733**
Sig. (2-tailed)	,470	,000	,140	,000	,018	,041		,000	,000	,794	,003	0,000	,260	,470	,000	,140	,000	,018	,041	0,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_8 Pearson Correlation	,156	,587**	,205	,587**	,482**	,320	,840**	1	,774**	,196	,607**	,840**	,304	,156	,587**	,205	,587**	,482**	,320	,840**	,704**

	Sig. (2-tailed)	,410	,001	,278	,001	,007	,084	,000	,000	,300	,000	,000	,103	,410	,001	,278	,001	,007	,084	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X_9	Pearson Correlation	,277	,685**	,209	,685**	,571**	,403*	,830**	,774**	1	,283	,552**	,830**	,344	,277	,685**	,209	,685**	,571**	,403*	,830**	,779**
	Sig. (2-tailed)	,139	,000	,268	,000	,001	,027	,000	,000		,130	,002	,000	,062	,139	,000	,268	,000	,001	,027	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_10	Pearson Correlation	,916**	,228	,069	,228	-,007	,464**	,050	,196	,283	1	-,081	,050	,587**	,916**	,228	,069	,228	-,007	,464**	,050	,410*
	Sig. (2-tailed)	,000	,225	,717	,225	,970	,010	,794	,300	,130		,670	,794	,001	,000	,225	,717	,225	,970	,010	,794	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_11	Pearson Correlation	-,133	,649**	,193	,649**	,577**	,402*	,527**	,607**	,552**	-,081	1	,527**	,112	-,133	,649**	,193	,649**	,577**	,402*	,527**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,484	,000	,306	,000	,001	,028	,003	,000	,002	,670		,003	,556	,484	,000	,306	,000	,001	,028	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_12	Pearson Correlation	,137	,646**	,276	,646**	,428*	,376*	1,000**	,840**	,830**	,050	,527**	1	,212	,137	,646**	,276	,646**	,428*	,376*	1,000**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,470	,000	,140	,000	,018	,041	0,000	,000	,000	,794	,003		,260	,470	,000	,140	,000	,018	,041	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_13	Pearson Correlation	,706**	,645**	,572**	,645**	,461*	,373*	,212	,304	,344	,587**	,112	,212	1	,706**	,645**	,572**	,645**	,461*	,373*	,212	,694**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,010	,042	,260	,103	,062	,001	,556	,260		,000	,000	,001	,000	,010	,042	,260	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_14	Pearson Correlation	1,000**	,306	,283	,306	,077	,544**	,137	,156	,277	,916**	-,133	,137	,706**	1	,306	,283	,306	,077	,544**	,137	,511**
	Sig. (2-tailed)	0,000	,100	,130	,100	,685	,002	,470	,410	,139	,000	,484	,470	,000		,100	,130	,100	,685	,002	,470	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_15	Pearson Correlation	,306	1,000**	,467**	1,000**	,727**	,571**	,646**	,587**	,685**	,228	,649**	,646**	,645**	,306	1	,467**	1,000**	,727**	,571**	,646**	,923**
	Sig. (2-tailed)	,100	0,000	,009	0,000	,000	,001	,000	,001	,000	,225	,000	,000	,000	,100		,009	0,000	,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_16	Pearson Correlation	,283	,467**	1,000**	,467**	,277	,448*	,276	,205	,209	,069	,193	,276	,572**	,283	,467**	1	,467**	,277	,448*	,276	,568**
	Sig. (2-tailed)	,130	,009	0,000	,009	,139	,013	,140	,278	,268	,717	,306	,140	,001	,130	,009		,009	,139	,013	,140	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_17	Pearson Correlation	,306	1,000**	,467**	1,000**	,727**	,571**	,646**	,587**	,685**	,228	,649**	,646**	,645**	,306	1,000**	,467**	1	,727**	,571**	,646**	,923**

X_7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,161 ,395 30	-,175 ,355 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1 0,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.543** ,002 30
X_8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,161 ,395 30	-,175 ,355 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1 0,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.543** ,002 30
X_9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,161 ,395 30	-,175 ,355 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1 0,000 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.543** ,002 30
X_10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,161 ,395 30	-,175 ,355 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.543** ,002 30
X_11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.915** ,000 30	.843** ,000 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1 0,000 30	1.000** ,437 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	.745** ,000 30
X_12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.915** ,000 30	.843** ,000 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1 ,437 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	.745** ,000 30
X_13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	-,161 ,395 30	-,175 ,355 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	-,147 ,437 30	-,147 ,437 30	1 0,000 30	1.000** 0,000 30	.543** ,002 30

X_14	Pearson Correlation	-,161	-,175	1.000**	-,147	-,147	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	-,147	-,147	1.000**	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	,395	,355	0,000	,437	,437	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	,437	,437	0,000		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.686**	.636**	.543**	.745**	.745**	.543**	.543**	.543**	.543**	.543**	.745**	.745**	.543**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,002	,002	,002	,002	,002	,000	,000	,002	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



KINERJA TENAGA KESEHATAN

		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_10	X_11	X_12	X_13	X_14	X_15	X_16	X_17	X_18	X_19	Y
X_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,000 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.612** ,000 30	.365* ,047 30	.749** ,000 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.749** ,000 30	.749** ,000 30	1.000** 0,000 30	.749** ,000 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.612** ,000 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.763** ,000 30
X_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.749** ,000 30	1 ,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	.749** ,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.749** ,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.970** ,000 30
X_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.612** ,000 30	.818** ,000 30	1 ,000 30	1.000** 0,000 30	.612** ,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	.612** ,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.928** ,000 30
X_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.612** ,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	1 ,000 30	.612** ,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	.612** ,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.928** ,000 30
X_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.365* ,047 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.612** ,000 30	1 ,000 30	.749** ,000 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.749** ,000 30	.749** ,000 30	.365* ,047 30	.749** ,000 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.612** ,000 30	.749** ,000 30	.612** ,000 30	.729** ,000 30
X_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.749** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	.749** ,000 30	1 ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.749** ,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.970** ,000 30
X_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.749** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	.749** ,000 30	1.000** 0,000 30	1 ,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.749** ,000 30	1.000** 0,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.818** ,000 30	1.000** 0,000 30	.818** ,000 30	.970** ,000 30
X_8	Pearson Correlation	.612**	.818**	1.000**	1.000**	.612**	.818**	.818**	1	.818**	.818**	.612**	.818**	.818**	1.000**	.818**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	.928**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	0,000	0,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_9	Pearson Correlation	.749**	1.000**	.818**	.818**	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1	1.000**	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	.818**	.818**	1.000**	.818**	.970**
	Sig. (2-tailed)	,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	,000	0,000	0,000	0,000	,000	0,000	,000	,000	0,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_10	Pearson Correlation	.749**	1.000**	.818**	.818**	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	1	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	.818**	.818**	1.000**	.818**	.970**
	Sig. (2-tailed)	,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	,000	0,000	0,000	0,000	,000	0,000	,000	,000	0,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_11	Pearson Correlation	1.000**	.749**	.612**	.612**	.365*	.749**	.749**	.612**	.749**	.749**	1	.749**	.749**	.612**	.749**	.612**	.612**	.749**	.612**	.763**
	Sig. (2-tailed)	0,000	,000	,000	,000	,047	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_12	Pearson Correlation	.749**	1.000**	.818**	.818**	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	1.000**	.749**	1	1.000**	.818**	1.000**	.818**	.818**	1.000**	.818**	.970**
	Sig. (2-tailed)	,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000	,000	0,000	,000	0,000	,000	,000	0,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_13	Pearson Correlation	.749**	1.000**	.818**	.818**	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	1.000**	.749**	1.000**	1	.818**	1.000**	.818**	.818**	1.000**	.818**	.970**
	Sig. (2-tailed)	,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_14	Pearson Correlation	.612**	.818**	1.000**	1.000**	.612**	.818**	.818**	1.000**	.818**	.818**	.612**	.818**	.818**	1	.818**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	.928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	0,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	0,000	0,000	0,000	,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_15	Pearson Correlation	.749**	1.000**	.818**	.818**	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	1.000**	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1	.818**	.818**	1.000**	.818**	.970**
	Sig. (2-tailed)	,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_16	Pearson Correlation	.612**	.818**	1.000**	1.000**	.612**	.818**	.818**	1.000**	.818**	.818**	.612**	.818**	.818**	1.000**	.818**	1	1.000**	.818**	1.000**	.928**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	0,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	,000	,000	,000	,000	0,000	,000		0,000	,000	0,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X_17	Pearson Correlation	.612**	.818**	1.000**	1.000**	.612**	.818**	.818**	1.000**	.818**	.818**	.612**	.818**	.818**	1.000**	.818**	1.000**	1	.818**	1.000**	.928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	0,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	,000	,000	,000	,000	,000	0,000	,000	0,000		,000	0,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_18	Pearson Correlation	.749**	1.000**	.818**	.818**	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	1.000**	.749**	1.000**	1.000**	.818**	1.000**	.818**	.818**	1	.818**	.970**
	Sig. (2-tailed)	,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000	0,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X_19	Pearson Correlation	.612**	.818**	1.000**	1.000**	.612**	.818**	.818**	1.000**	.818**	.818**	.612**	.818**	.818**	1.000**	.818**	1.000**	1.000**	.818**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	0,000	0,000	,000	,000	,000	0,000	,000	,000	,000	,000	,000	0,000	,000	0,000	0,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.763**	.970**	.928**	.928**	.729**	.970**	.970**	.928**	.970**	.970**	.763**	.970**	.970**	.928**	.970**	.928**	.928**	.970**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

OUTPUT UJI RELIABILITAS

BUDAYA ORGANISASI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1	46.8000	110.097	.439	.954
X_2	47.3000	100.700	.898	.949
X_3	46.8333	108.971	.488	.954
X_4	47.3000	100.700	.898	.949
X_5	46.7000	107.114	.663	.952
X_6	47.0333	105.137	.654	.952
X_7	46.7333	107.995	.754	.951
X_8	47.2000	102.993	.720	.951
X_9	46.8667	103.430	.797	.950
X_10	46.7333	112.064	.358	.955
X_11	46.4333	110.323	.595	.953
X_12	46.7333	107.995	.754	.951
X_13	47.0667	108.616	.633	.952
X_14	46.8000	110.097	.439	.954
X_15	47.3000	100.700	.898	.949
X_16	46.8333	108.971	.488	.954
X_17	47.3000	100.700	.898	.949
X_18	46.7000	107.114	.663	.952
X_19	47.0333	105.137	.654	.952
X_20	46.7333	107.995	.754	.951
X_21	47.2000	102.993	.720	.951
X_22	46.8667	103.430	.797	.950

DISIPLIN KERJA**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1	37.2333	7.289	.593	.864
X_2	37.2667	7.375	.529	.869
X_3	37.0333	8.171	.479	.870
X_4	37.2000	7.200	.669	.859
X_5	37.2000	7.200	.669	.859
X_6	37.0333	8.171	.479	.870
X_7	37.0333	8.171	.479	.870
X_8	37.0333	8.171	.479	.870
X_9	37.0333	8.171	.479	.870
X_10	37.0333	8.171	.479	.870
X_11	37.2000	7.200	.669	.859
X_12	37.2000	7.200	.669	.859
X_13	37.0333	8.171	.479	.870
X_14	37.0333	8.171	.479	.870

KINERJA TENAGA KESEHATAN

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.990	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1	44.2333	70.530	.739	.991
X_2	44.1000	68.231	.967	.989
X_3	44.0000	68.552	.919	.990
X_4	44.0000	68.552	.919	.990
X_5	44.2333	70.806	.702	.991
X_6	44.1000	68.231	.967	.989
X_7	44.1000	68.231	.967	.989
X_8	44.0000	68.552	.919	.990
X_9	44.1000	68.231	.967	.989
X_10	44.1000	68.231	.967	.989
X_11	44.2333	70.530	.739	.991
X_12	44.1000	68.231	.967	.989
X_13	44.1000	68.231	.967	.989
X_14	44.0000	68.552	.919	.990
X_15	44.1000	68.231	.967	.989
X_16	44.0000	68.552	.919	.990
X_17	44.0000	68.552	.919	.990
X_18	44.1000	68.231	.967	.989
X_19	44.0000	68.552	.919	.990

OUTPUT UJI NORMALITAS

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Budaya organisasi	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
Disiplin Kerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
KInerja tenaga kesehatan	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Budaya organisasi	Mean	59.9300	.62252	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	58.6948	
		Upper Bound	61.1652	
	5% Trimmed Mean	60.0778		
	Median	60.0000		
	Variance	38.753		
	Std. Deviation	6.22516		
	Minimum	44.00		
	Maximum	71.00		
	Range	27.00		
	Interquartile Range	9.00		
	Skewness	-.244	.241	
	Kurtosis	-.334	.478	
Disiplin Kerja	Mean	42.4500	.43586	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	41.5852	
		Upper Bound	43.3148	
	5% Trimmed Mean	42.5667		
	Median	42.0000		
	Variance	18.997		
	Std. Deviation	4.35861		
	Minimum	30.00		
	Maximum	50.00		
	Range	20.00		
	Interquartile Range	6.00		
	Skewness	-.337	.241	
	Kurtosis	-.252	.478	
KInerja tenaga kesehatan	Mean	58.4600	.53379	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	57.4008	
		Upper Bound	59.5192	
	5% Trimmed Mean	58.5667		

Median	59.0000	
Variance	28.493	
Std. Deviation	5.33791	
Minimum	46.00	
Maximum	71.00	
Range	25.00	
Interquartile Range	8.75	
Skewness	-.249	.241
Kurtosis	-.479	.478

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya organisasi	.082	100	.094	.976	100	.065
Disiplin Kerja	.072	100	.200 [*]	.975	100	.058
KInerja tenaga kesehatan	.082	100	.090	.981	100	.155

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



TABULASI HASIL PENELITIAN

No. Responden	Data Demografi			
	Jenis kelamin	Profesi	Pendidikan terakhir	Lama Bekerja
1	J1	P1	P2	M2
2	J2	P2	P1	M1
3	J1	P1	P2	M2
4	J1	P2	P2	M2
5	J2	P2	P1	M1
6	J1	P1	P2	M2
7	J1	P2	P2	M2
8	J1	P2	P2	M2
9	J2	P2	P1	M1
10	J2	P1	P2	M2
11	J2	P2	P1	M1
12	J2	P1	P2	M2
13	J1	P3	P1	M1
14	J2	P1	P2	M2
15	J2	P2	P1	M1
16	J1	P1	P2	M2
17	J1	P1	P2	M2
18	J1	P2	P2	M2
19	J2	P2	P1	M1
20	J2	P2	P1	M1
21	J2	P2	P1	M1
22	J1	P3	P1	M1
23	J2	P1	P2	M2
24	J1	P2	P2	M2
25	J1	P1	P2	M2
26	J2	P2	P2	M2
27	J1	P3	P1	M1
28	J2	P1	P2	M2
29	J1	P3	P1	M1
30	J1	P3	P1	M1
31	J2	P1	P2	M2

32	J1	P3	P1	M1
33	J2	P1	P2	M2
34	J1	P3	P1	M1
35	J1	P3	P1	M1
36	J2	P1	P2	M2
37	J1	P2	P2	M2
38	J2	P1	P2	M2
39	J1	P3	P1	M1
40	J1	P2	P2	M2
41	J1	P3	P1	M1
42	J1	P2	P2	M2
43	J1	P3	P1	M1
44	J2	P1	P2	M2
45	J1	P3	P1	M1
46	J1	P2	P2	M2
47	J1	P2	P2	M2
48	J1	P2	P2	M2
49	J1	P3	P1	M1
50	J1	P3	P1	M1
51	J1	P3	P1	M1
52	J1	P3	P1	M1
53	J1	P3	P1	M1
54	J1	P3	P1	M1
55	J1	P2	P2	M2
56	J1	P2	P2	M2
57	J2	P2	P2	M2
58	J1	P2	P2	M2
59	J2	P4	P1	M1
60	J2	P4	P1	M1
61	J1	P3	P1	M1
62	J2	P4	P1	M1
63	J2	P4	P1	M1
64	J1	P3	P1	M1
65	J2	P4	P1	M1
66	J1	P2	P2	M2
67	J2	P5	P1	M1
68	J2	P2	P2	M2
69	J2	P2	P2	M2
70	J2	P2	P2	M2

71	J2	P5	P1	M1
72	J2	P2	P2	M2
73	J2	P5	P1	M1
74	J2	P2	P2	M2
75	J2	P2	P2	M2
76	J2	P5	P1	M1
77	J1	P3	P1	M1
78	J1	P2	P2	M2
79	J1	P2	P2	M2
80	J1	P2	P2	M2
81	J2	P2	P2	M2
82	J1	P2	P2	M2
83	J2	P2	P2	M2
84	J1	P2	P2	M2
85	J1	P2	P2	M2
86	J2	P5	P1	M1
87	J1	P3	P1	M1
88	J1	P2	P2	M2
89	J2	P6	P1	M1
90	J1	P3	P1	M1
91	J1	P2	P2	M2
92	J2	P6	P1	M1
93	J1	P2	P2	M2
94	J2	P6	P1	M1
95	J1	P2	P2	M2
96	J2	P6	P1	M1
97	J1	P3	P1	M1
98	J1	P3	P1	M1
99	J2	P2	P2	M2
100	J1	P1	P2	M2

- 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yaitu : kode J1 = perempuan, kode J2 = laki-laki.
- 2) Karakteristik responden berdasarkan profesi, yaitu : kode P1 = dokter umum, P2 = Perawat, P3 = bidan, P4 = Analis, P5 Rekam medis, P6 = Apoteker
- 3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu : kode P1 = vokasional (SPK, D3, D4), kode P2 = profesional (S1, S2).

No. Resp	Budaya Organisasi																				Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	67
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
3	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	68
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	65
5	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	59
6	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	61
7	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	67
8	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	71
9	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	57
10	5	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	68
11	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	57
12	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	66
13	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	50
14	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	64
15	3	3	4	3	4	1	1	4	3	3	4	3	4	1	1	4	3	4	1	1	55
16	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	68
17	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	71
18	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	67
19	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	54
20	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	58
21	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	54

22	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	58
23	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	67
24	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	3	63
25	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	60
26	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	61
27	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	57
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
29	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	60
30	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	58
31	4	2	3	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	63
32	4	3	3	4	4	2	1	2	4	3	3	4	4	2	1	3	4	4	2	1	58
33	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	66
34	3	3	2	3	4	2	1	4	3	3	2	3	4	2	1	2	3	4	2	1	52
35	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3	57
36	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	61
37	4	4	2	4	3	1	4	3	4	4	2	4	3	1	4	2	4	3	1	4	61
38	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	71
39	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3	56
40	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	1	3	63
41	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	53
42	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	1	3	65
43	4	3	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	55
44	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	68
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	57

46	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	61
47	4	4	2	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	1	4	2	4	4	1	4	64
48	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	68
49	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	3	4	1	3	54
50	3	3	2	3	4	1	1	2	3	3	2	3	4	1	1	2	3	4	1	1	47
51	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	58
52	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3	58
53	3	3	4	3	2	1	3	4	3	3	4	3	2	1	3	4	3	2	1	3	55
54	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	60
55	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	1	3	61
56	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	65
57	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	60
58	4	1	3	4	4	2	3	2	4	1	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	60
59	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
60	4	2	2	4	4	3	1	3	4	2	2	4	4	3	1	2	4	4	3	1	57
61	2	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	4	3	1	46
62	2	3	3	2	4	1	3	4	2	3	3	2	4	1	3	3	2	4	1	3	53
63	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	57
64	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	1	3	56
65	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	48
66	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	1	4	61
67	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	50
68	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	67
69	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	3	4	67

70	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	1	58
71	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3	56
72	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	67
73	2	3	3	2	3	3	1	4	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	50
74	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	1	4	60
75	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	64
76	3	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	50
77	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	59
78	3	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3	60
79	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63
80	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3	58
81	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	61
82	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	70
83	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	69
84	4	4	2	4	4	1	4	1	4	4	2	4	4	1	4	2	4	4	1	4	62
85	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	62
86	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	3	4	1	3	54
87	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	56
88	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	61
89	2	3	4	2	4	2	3	1	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	56
90	2	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	44
91	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	64
92	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	70
93	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	67

94	2	3	3	2	4	2	1	1	2	3	3	2	4	2	1	3	2	4	2	1	47
95	3	3	3	3	4	1	4	1	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	1	4	58
96	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
97	2	2	3	2	4	1	3	2	2	2	3	2	4	1	3	3	2	4	1	3	49
98	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	58
99	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	71
100	4	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	67

\bar{X}	$X - \bar{X}$	$(X - \bar{X})^2$			$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n-1}}$	$\frac{X - \bar{X}}{s}$	$10 \times \frac{X - \bar{X}}{s}$	T-Skor	T-Mean	Kriteria
59,93	7,07	49,9849	50	10	6,2252	1,13571	11,35714	61,35714	50	B2
59,93	-3,93	15,4449	50	10	6,2252	-0,63131	-6,31309	43,68691	50	B1
59,93	8,07	65,1249	50	10	6,2252	1,29635	12,96353	62,96353	50	B2
59,93	5,07	25,7049	50	10	6,2252	0,81444	8,14437	58,14437	50	B2
59,93	-0,93	0,8649	50	10	6,2252	-0,14939	-1,49394	48,50606	50	B1
59,93	1,07	1,1449	50	10	6,2252	0,17188	1,71883	51,71883	50	B2
59,93	7,07	49,9849	50	10	6,2252	1,13571	11,35714	61,35714	50	B2
59,93	11,07	122,545	50	10	6,2252	1,77827	17,78268	67,78268	50	B2
59,93	-2,93	8,5849	50	10	6,2252	-0,47067	-4,70671	45,29329	50	B1
59,93	8,07	65,1249	50	10	6,2252	1,29635	12,96353	62,96353	50	B2
59,93	-2,93	8,5849	50	10	6,2252	-0,47067	-4,70671	45,29329	50	B1

59,93	6,07	36,8449	50	10	6,2252	0,97508	9,75076	59,75076	50	B2
59,93	-9,93	98,6049	50	10	6,2252	-1,59514	-15,95140	34,04860	50	B1
59,93	4,07	16,5649	50	10	6,2252	0,65380	6,53799	56,53799	50	B2
59,93	-4,93	24,3049	50	10	6,2252	-0,79195	-7,91948	42,08052	50	B1
59,93	8,07	65,1249	50	10	6,2252	1,29635	12,96353	62,96353	50	B2
59,93	11,07	122,545	50	10	6,2252	1,77827	17,78268	67,78268	50	B2
59,93	7,07	49,9849	50	10	6,2252	1,13571	11,35714	61,35714	50	B2
59,93	-5,93	35,1649	50	10	6,2252	-0,95259	-9,52586	40,47414	50	B1
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	-5,93	35,1649	50	10	6,2252	-0,95259	-9,52586	40,47414	50	B1
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	7,07	49,9849	50	10	6,2252	1,13571	11,35714	61,35714	50	B2
59,93	3,07	9,4249	50	10	6,2252	0,49316	4,93160	54,93160	50	B2
59,93	0,07	0,0049	50	10	6,2252	0,01124	0,11245	50,11245	50	B2
59,93	1,07	1,1449	50	10	6,2252	0,17188	1,71883	51,71883	50	B2
59,93	-2,93	8,5849	50	10	6,2252	-0,47067	-4,70671	45,29329	50	B1
59,93	0,07	0,0049	50	10	6,2252	0,01124	0,11245	50,11245	50	B2
59,93	0,07	0,0049	50	10	6,2252	0,01124	0,11245	50,11245	50	B2
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	3,07	9,4249	50	10	6,2252	0,49316	4,93160	54,93160	50	B2
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	6,07	36,8449	50	10	6,2252	0,97508	9,75076	59,75076	50	B2
59,93	-7,93	62,8849	50	10	6,2252	-1,27386	-12,73863	37,26137	50	B1
59,93	-2,93	8,5849	50	10	6,2252	-0,47067	-4,70671	45,29329	50	B1

59,93	1,07	1,1449	50	10	6,2252	0,17188	1,71883	51,71883	50	B2
59,93	1,07	1,1449	50	10	6,2252	0,17188	1,71883	51,71883	50	B2
59,93	11,07	122,545	50	10	6,2252	1,77827	17,78268	67,78268	50	B2
59,93	-3,93	15,4449	50	10	6,2252	-0,63131	-6,31309	43,68691	50	B1
59,93	3,07	9,4249	50	10	6,2252	0,49316	4,93160	54,93160	50	B2
59,93	-6,93	48,0249	50	10	6,2252	-1,11322	-11,13225	38,86775	50	B1
59,93	5,07	25,7049	50	10	6,2252	0,81444	8,14437	58,14437	50	B2
59,93	-4,93	24,3049	50	10	6,2252	-0,79195	-7,91948	42,08052	50	B1
59,93	8,07	65,1249	50	10	6,2252	1,29635	12,96353	62,96353	50	B2
59,93	-2,93	8,5849	50	10	6,2252	-0,47067	-4,70671	45,29329	50	B1
59,93	1,07	1,1449	50	10	6,2252	0,17188	1,71883	51,71883	50	B2
59,93	4,07	16,5649	50	10	6,2252	0,65380	6,53799	56,53799	50	B2
59,93	8,07	65,1249	50	10	6,2252	1,29635	12,96353	62,96353	50	B2
59,93	-5,93	35,1649	50	10	6,2252	-0,95259	-9,52586	40,47414	50	B1
59,93	-12,9	167,185	50	10	6,2252	-2,07706	-20,77056	29,22944	50	B1
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	-4,93	24,3049	50	10	6,2252	-0,79195	-7,91948	42,08052	50	B1
59,93	0,07	0,0049	50	10	6,2252	0,01124	0,11245	50,11245	50	B2
59,93	1,07	1,1449	50	10	6,2252	0,17188	1,71883	51,71883	50	B2
59,93	5,07	25,7049	50	10	6,2252	0,81444	8,14437	58,14437	50	B2
59,93	0,07	0,0049	50	10	6,2252	0,01124	0,11245	50,11245	50	B2
59,93	0,07	0,0049	50	10	6,2252	0,01124	0,11245	50,11245	50	B2
59,93	-2,93	8,5849	50	10	6,2252	-0,47067	-4,70671	45,29329	50	B1

59,93	-2,93	8,5849	50	10	6,2252	-0,47067	-4,70671	45,29329	50	B1
59,93	-13,9	194,045	50	10	6,2252	-2,23769	-22,37694	27,62306	50	B1
59,93	-6,93	48,0249	50	10	6,2252	-1,11322	-11,13225	38,86775	50	B1
59,93	-2,93	8,5849	50	10	6,2252	-0,47067	-4,70671	45,29329	50	B1
59,93	-3,93	15,4449	50	10	6,2252	-0,63131	-6,31309	43,68691	50	B1
59,93	-11,9	142,325	50	10	6,2252	-1,91642	-19,16417	30,83583	50	B1
59,93	1,07	1,1449	50	10	6,2252	0,17188	1,71883	51,71883	50	B2
59,93	-9,93	98,6049	50	10	6,2252	-1,59514	-15,95140	34,04860	50	B1
59,93	7,07	49,9849	50	10	6,2252	1,13571	11,35714	61,35714	50	B2
59,93	7,07	49,9849	50	10	6,2252	1,13571	11,35714	61,35714	50	B2
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	-3,93	15,4449	50	10	6,2252	-0,63131	-6,31309	43,68691	50	B1
59,93	7,07	49,9849	50	10	6,2252	1,13571	11,35714	61,35714	50	B2
59,93	-9,93	98,6049	50	10	6,2252	-1,59514	-15,95140	34,04860	50	B1
59,93	0,07	0,0049	50	10	6,2252	0,01124	0,11245	50,11245	50	B2
59,93	4,07	16,5649	50	10	6,2252	0,65380	6,53799	56,53799	50	B2
59,93	-9,93	98,6049	50	10	6,2252	-1,59514	-15,95140	34,04860	50	B1
59,93	-0,93	0,8649	50	10	6,2252	-0,14939	-1,49394	48,50606	50	B1
59,93	0,07	0,0049	50	10	6,2252	0,01124	0,11245	50,11245	50	B2
59,93	3,07	9,4249	50	10	6,2252	0,49316	4,93160	54,93160	50	B2
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	1,07	1,1449	50	10	6,2252	0,17188	1,71883	51,71883	50	B2
59,93	10,07	101,405	50	10	6,2252	1,61763	16,17629	66,17629	50	B2
59,93	9,07	82,2649	50	10	6,2252	1,45699	14,56991	64,56991	50	B2

59,93	2,07	4,2849	50	10	6,2252	0,33252	3,32522	53,32522	50	B2
59,93	2,07	4,2849	50	10	6,2252	0,33252	3,32522	53,32522	50	B2
59,93	-5,93	35,1649	50	10	6,2252	-0,95259	-9,52586	40,47414	50	B1
59,93	-3,93	15,4449	50	10	6,2252	-0,63131	-6,31309	43,68691	50	B1
59,93	1,07	1,1449	50	10	6,2252	0,17188	1,71883	51,71883	50	B2
59,93	-3,93	15,4449	50	10	6,2252	-0,63131	-6,31309	43,68691	50	B1
59,93	-15,9	253,765	50	10	6,2252	-2,55897	-25,58971	24,41029	50	B1
59,93	4,07	16,5649	50	10	6,2252	0,65380	6,53799	56,53799	50	B2
59,93	10,07	101,405	50	10	6,2252	1,61763	16,17629	66,17629	50	B2
59,93	7,07	49,9849	50	10	6,2252	1,13571	11,35714	61,35714	50	B2
59,93	-12,9	167,185	50	10	6,2252	-2,07706	-20,77056	29,22944	50	B1
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	-0,93	0,8649	50	10	6,2252	-0,14939	-1,49394	48,50606	50	B1
59,93	-10,9	119,465	50	10	6,2252	-1,75578	-17,55779	32,44221	50	B1
59,93	-1,93	3,7249	50	10	6,2252	-0,31003	-3,10032	46,89968	50	B1
59,93	11,07	122,545	50	10	6,2252	1,77827	17,78268	67,78268	50	B2
59,93	7,07	49,9849	50	10	6,2252	1,13571	11,35714	61,35714	50	B2

No. Resp	Disiplin Kerja														Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	48
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	39
3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	48
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	45
5	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	42
6	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	44
7	4	2	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	47
8	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	50
9	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	41
10	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	47
11	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	41
12	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	47
13	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	34
14	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
16	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	48
17	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	50
18	4	2	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	47
19	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	37
20	4	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	42
21	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	38
22	4	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	42

23	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	48
24	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	45
25	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	42
26	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	44
27	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	41
28	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	44
29	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	42
30	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	40
31	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	45
32	4	2	1	2	4	3	3	4	4	2	1	3	4	4	41
33	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	45
34	4	2	1	4	3	3	2	3	4	2	1	2	3	4	38
35	4	1	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	41
36	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	44
37	3	1	4	3	4	4	2	4	3	1	4	2	4	3	42
38	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	50
39	4	1	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	40
40	4	1	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	45
41	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	37
42	4	1	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	46
43	2	2	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	37
44	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	48
45	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	40
46	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	44

47	4	1	4	3	4	4	2	4	4	1	4	2	4	4	45
48	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	47
49	4	1	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	3	4	39
50	4	1	1	2	3	3	2	3	4	1	1	2	3	4	34
51	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41
52	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	41
53	2	1	3	4	3	3	4	3	2	1	3	4	3	2	38
54	4	1	1	4	3	3	4	3	4	1	1	4	3	4	40
55	4	1	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	44
56	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	45
57	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	43
58	4	2	3	2	4	1	3	4	4	2	3	3	4	4	43
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	40
60	4	3	1	3	4	2	2	4	4	3	1	2	4	4	41
61	4	3	1	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	4	34
62	4	1	3	4	2	3	3	2	4	1	3	3	2	4	39
63	4	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	41
64	3	1	3	2	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	39
65	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	33
66	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	44
67	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	36
68	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	48
69	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	1	4	4	47
70	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	43

71	4	1	3	2	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	40
72	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	48
73	3	3	1	4	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	36
74	4	1	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	43
75	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	46
76	3	1	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	35
77	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	40
78	4	1	3	4	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	43
79	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	44
80	4	1	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	42
81	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	43
82	4	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	49
83	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	48
84	4	1	4	1	4	4	2	4	4	1	4	2	4	4	43
85	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	44
86	4	1	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	3	4	39
87	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39
88	4	1	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	42
89	4	2	3	1	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	40
90	2	1	3	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	30
91	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	46
92	4	1	4	1	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	41
93	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	48
94	4	2	1	1	2	3	3	2	4	2	1	3	2	4	34

95	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	49
96	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
97	4	1	3	2	2	2	3	2	4	1	3	3	2	4	36
98	2	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	39
99	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	50
100	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	48

\bar{X}	$X - \bar{X}$	$(X - \bar{X})^2$			$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n-1}}$	$\frac{X - \bar{X}}{s}$	$10 \times \frac{X - \bar{X}}{s}$	T-Skor	T-Mean	Kriteria
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2
42,45	-3,45	11,9025	50	10	4,3562	-0,79198	-7,91980	42,08020	50	D1
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2
42,45	2,55	6,5025	50	10	4,3562	0,58538	5,85376	55,85376	50	D2
42,45	-0,45	0,2025	50	10	4,3562	-0,10330	-1,03302	48,96698	50	D1
42,45	1,55	2,4025	50	10	4,3562	0,35582	3,55817	53,55817	50	D2
42,45	4,55	20,7025	50	10	4,3562	1,04449	10,44495	60,44495	50	D2
42,45	7,55	57,0025	50	10	4,3562	1,73317	17,33173	67,33173	50	D2
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	4,55	20,7025	50	10	4,3562	1,04449	10,44495	60,44495	50	D2
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	4,55	20,7025	50	10	4,3562	1,04449	10,44495	60,44495	50	D2
42,45	-8,45	71,4025	50	10	4,3562	-1,93978	-19,39776	30,60224	50	D1

42,45	3,55	12,6025	50	10	4,3562	0,81494	8,14936	58,14936	50	D2
42,45	-0,45	0,2025	50	10	4,3562	-0,10330	-1,03302	48,96698	50	D1
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2
42,45	7,55	57,0025	50	10	4,3562	1,73317	17,33173	67,33173	50	D2
42,45	4,55	20,7025	50	10	4,3562	1,04449	10,44495	60,44495	50	D2
42,45	-5,45	29,7025	50	10	4,3562	-1,25110	-12,51098	37,48902	50	D1
42,45	-0,45	0,2025	50	10	4,3562	-0,10330	-1,03302	48,96698	50	D1
42,45	-4,45	19,8025	50	10	4,3562	-1,02154	-10,21539	39,78461	50	D1
42,45	-0,45	0,2025	50	10	4,3562	-0,10330	-1,03302	48,96698	50	D1
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2
42,45	2,55	6,5025	50	10	4,3562	0,58538	5,85376	55,85376	50	D2
42,45	-0,45	0,2025	50	10	4,3562	-0,10330	-1,03302	48,96698	50	D1
42,45	1,55	2,4025	50	10	4,3562	0,35582	3,55817	53,55817	50	D2
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	1,55	2,4025	50	10	4,3562	0,35582	3,55817	53,55817	50	D2
42,45	-0,45	0,2025	50	10	4,3562	-0,10330	-1,03302	48,96698	50	D1
42,45	-2,45	6,0025	50	10	4,3562	-0,56242	-5,62420	44,37580	50	D1
42,45	2,55	6,5025	50	10	4,3562	0,58538	5,85376	55,85376	50	D2
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	2,55	6,5025	50	10	4,3562	0,58538	5,85376	55,85376	50	D2
42,45	-4,45	19,8025	50	10	4,3562	-1,02154	-10,21539	39,78461	50	D1
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	1,55	2,4025	50	10	4,3562	0,35582	3,55817	53,55817	50	D2
42,45	-0,45	0,2025	50	10	4,3562	-0,10330	-1,03302	48,96698	50	D1

42,45	7,55	57,0025	50	10	4,3562	1,73317	17,33173	67,33173	50	D2
42,45	-2,45	6,0025	50	10	4,3562	-0,56242	-5,62420	44,37580	50	D1
42,45	2,55	6,5025	50	10	4,3562	0,58538	5,85376	55,85376	50	D2
42,45	-5,45	29,7025	50	10	4,3562	-1,25110	-12,51098	37,48902	50	D1
42,45	3,55	12,6025	50	10	4,3562	0,81494	8,14936	58,14936	50	D2
42,45	-5,45	29,7025	50	10	4,3562	-1,25110	-12,51098	37,48902	50	D1
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2
42,45	-2,45	6,0025	50	10	4,3562	-0,56242	-5,62420	44,37580	50	D1
42,45	1,55	2,4025	50	10	4,3562	0,35582	3,55817	53,55817	50	D2
42,45	2,55	6,5025	50	10	4,3562	0,58538	5,85376	55,85376	50	D2
42,45	4,55	20,7025	50	10	4,3562	1,04449	10,44495	60,44495	50	D2
42,45	-3,45	11,9025	50	10	4,3562	-0,79198	-7,91980	42,08020	50	D1
42,45	-8,45	71,4025	50	10	4,3562	-1,93978	-19,39776	30,60224	50	D1
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	-4,45	19,8025	50	10	4,3562	-1,02154	-10,21539	39,78461	50	D1
42,45	-2,45	6,0025	50	10	4,3562	-0,56242	-5,62420	44,37580	50	D1
42,45	1,55	2,4025	50	10	4,3562	0,35582	3,55817	53,55817	50	D2
42,45	2,55	6,5025	50	10	4,3562	0,58538	5,85376	55,85376	50	D2
42,45	0,55	0,3025	50	10	4,3562	0,12626	1,26258	51,26258	50	D2
42,45	0,55	0,3025	50	10	4,3562	0,12626	1,26258	51,26258	50	D2
42,45	-2,45	6,0025	50	10	4,3562	-0,56242	-5,62420	44,37580	50	D1
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	-8,45	71,4025	50	10	4,3562	-1,93978	-19,39776	30,60224	50	D1

42,45	-3,45	11,9025	50	10	4,3562	-0,79198	-7,91980	42,08020	50	D1
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	-3,45	11,9025	50	10	4,3562	-0,79198	-7,91980	42,08020	50	D1
42,45	-9,45	89,3025	50	10	4,3562	-2,16934	-21,69336	28,30664	50	D1
42,45	1,55	2,4025	50	10	4,3562	0,35582	3,55817	53,55817	50	D2
42,45	-6,45	41,6025	50	10	4,3562	-1,48066	-14,80658	35,19342	50	D1
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2
42,45	4,55	20,7025	50	10	4,3562	1,04449	10,44495	60,44495	50	D2
42,45	0,55	0,3025	50	10	4,3562	0,12626	1,26258	51,26258	50	D2
42,45	-2,45	6,0025	50	10	4,3562	-0,56242	-5,62420	44,37580	50	D1
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2
42,45	-6,45	41,6025	50	10	4,3562	-1,48066	-14,80658	35,19342	50	D1
42,45	0,55	0,3025	50	10	4,3562	0,12626	1,26258	51,26258	50	D2
42,45	3,55	12,6025	50	10	4,3562	0,81494	8,14936	58,14936	50	D2
42,45	-7,45	55,5025	50	10	4,3562	-1,71022	-17,10217	32,89783	50	D1
42,45	-2,45	6,0025	50	10	4,3562	-0,56242	-5,62420	44,37580	50	D1
42,45	0,55	0,3025	50	10	4,3562	0,12626	1,26258	51,26258	50	D2
42,45	1,55	2,4025	50	10	4,3562	0,35582	3,55817	53,55817	50	D2
42,45	-0,45	0,2025	50	10	4,3562	-0,10330	-1,03302	48,96698	50	D1
42,45	0,55	0,3025	50	10	4,3562	0,12626	1,26258	51,26258	50	D2
42,45	6,55	42,9025	50	10	4,3562	1,50361	15,03614	65,03614	50	D2
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2
42,45	0,55	0,3025	50	10	4,3562	0,12626	1,26258	51,26258	50	D2
42,45	1,55	2,4025	50	10	4,3562	0,35582	3,55817	53,55817	50	D2

42,45	-3,45	11,9025	50	10	4,3562	-0,79198	-7,91980	42,08020	50	D1
42,45	-3,45	11,9025	50	10	4,3562	-0,79198	-7,91980	42,08020	50	D1
42,45	-0,45	0,2025	50	10	4,3562	-0,10330	-1,03302	48,96698	50	D1
42,45	-2,45	6,0025	50	10	4,3562	-0,56242	-5,62420	44,37580	50	D1
42,45	-12,45	155,0025	50	10	4,3562	-2,85801	-28,58013	21,41987	50	D1
42,45	3,55	12,6025	50	10	4,3562	0,81494	8,14936	58,14936	50	D2
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2
42,45	-8,45	71,4025	50	10	4,3562	-1,93978	-19,39776	30,60224	50	D1
42,45	6,55	42,9025	50	10	4,3562	1,50361	15,03614	65,03614	50	D2
42,45	-1,45	2,1025	50	10	4,3562	-0,33286	-3,32861	46,67139	50	D1
42,45	-6,45	41,6025	50	10	4,3562	-1,48066	-14,80658	35,19342	50	D1
42,45	-3,45	11,9025	50	10	4,3562	-0,79198	-7,91980	42,08020	50	D1
42,45	7,55	57,0025	50	10	4,3562	1,73317	17,33173	67,33173	50	D2
42,45	5,55	30,8025	50	10	4,3562	1,27405	12,74054	62,74054	50	D2

No. Resp	Kinerja Tenaga Kesehatan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jml
1	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	64
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	52
3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	64
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	62
5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	57
6	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	59
7	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	63
8	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	66
9	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	54
10	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	65
11	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	54
12	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	63
13	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	47
14	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	61
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
16	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	64
17	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	66
18	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	66
19	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	50
20	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	55
21	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	51
22	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	55

23	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	64
24	3	2	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	2	60
25	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	59
26	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	59
27	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	54
28	2	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	60
29	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	57
30	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	55
31	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	61
32	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	57
33	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	61
34	2	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	53
35	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	58
36	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	59
37	4	2	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	2	4	2	60
38	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	66
39	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	57
40	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	64
41	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	50
42	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	66
43	3	2	4	2	2	2	4	3	2	4	2	4	3	2	4	2	2	3	2	52
44	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	65
45	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	55
46	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	59

47	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	63
48	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	63
49	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	54
50	2	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	51
51	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	56
52	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	56
53	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	4	57
54	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	56
55	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	63
56	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	64
57	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	61
58	3	3	4	4	2	2	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	60
59	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	53
60	2	2	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	3	2	2	57
61	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	2	46
62	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	54
63	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	54
64	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	58
65	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	50
66	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	61
67	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	48
68	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	65
69	4	2	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	65
70	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	60

71	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	57
72	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	64
73	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	51
74	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	60
75	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	61
76	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	52
77	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	57
78	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	61
79	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	61
80	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	59
81	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	59
82	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	71
83	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	64
84	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	62
85	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	59
86	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	54
87	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	54
88	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	59
89	3	4	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	56
90	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	46
91	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	63
92	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	67
93	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	64
94	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	2	3	50

95	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	59
96	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
97	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	3	50
98	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	57
99	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	68
100	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	64

\bar{X}	$X - \bar{X}$	$(X - \bar{X})^2$			$s = \sqrt{\sum \frac{(x - \bar{x})^2}{n-1}}$	$\frac{[X - \bar{X}]}{s}$	$10 \times \frac{X - \bar{X}}{s}$	T-Skor	T-Mean	Kriteria
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2
58,46	-6,5	41,7316	50	10	3,54504	-1,8223	-18,223	31,7774	50	K1
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2
58,46	3,54	12,5316	50	10	3,54504	0,99858	9,98578	59,9858	50	K2
58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	4,54	20,6116	50	10	3,54504	1,28066	12,8066	62,8066	50	K2
58,46	7,54	56,8516	50	10	3,54504	2,12692	21,2692	71,2692	50	K2
58,46	-4,5	19,8916	50	10	3,54504	-1,2581	-12,581	37,419	50	K1
58,46	6,54	42,7716	50	10	3,54504	1,84483	18,4483	68,4483	50	K2
58,46	-4,5	19,8916	50	10	3,54504	-1,2581	-12,581	37,419	50	K1
58,46	4,54	20,6116	50	10	3,54504	1,28066	12,8066	62,8066	50	K2
58,46	-11	131,332	50	10	3,54504	-3,2327	-32,327	17,6731	50	K1
58,46	2,54	6,4516	50	10	3,54504	0,71649	7,16494	57,1649	50	K2

58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2
58,46	7,54	56,8516	50	10	3,54504	2,12692	21,2692	71,2692	50	K2
58,46	7,54	56,8516	50	10	3,54504	2,12692	21,2692	71,2692	50	K2
58,46	-8,5	71,5716	50	10	3,54504	-2,3864	-23,864	26,1357	50	K1
58,46	-3,5	11,9716	50	10	3,54504	-0,976	-9,7601	40,2399	50	K1
58,46	-7,5	55,6516	50	10	3,54504	-2,1043	-21,043	28,9565	50	K1
58,46	-3,5	11,9716	50	10	3,54504	-0,976	-9,7601	40,2399	50	K1
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2
58,46	1,54	2,3716	50	10	3,54504	0,43441	4,3441	54,3441	50	K2
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	-4,5	19,8916	50	10	3,54504	-1,2581	-12,581	37,419	50	K1
58,46	1,54	2,3716	50	10	3,54504	0,43441	4,3441	54,3441	50	K2
58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	-3,5	11,9716	50	10	3,54504	-0,976	-9,7601	40,2399	50	K1
58,46	2,54	6,4516	50	10	3,54504	0,71649	7,16494	57,1649	50	K2
58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	2,54	6,4516	50	10	3,54504	0,71649	7,16494	57,1649	50	K2
58,46	-5,5	29,8116	50	10	3,54504	-1,5402	-15,402	34,5982	50	K1
58,46	-0,5	0,2116	50	10	3,54504	-0,1298	-1,2976	48,7024	50	K1
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	1,54	2,3716	50	10	3,54504	0,43441	4,3441	54,3441	50	K2
58,46	7,54	56,8516	50	10	3,54504	2,12692	21,2692	71,2692	50	K2

58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2
58,46	-8,5	71,5716	50	10	3,54504	-2,3864	-23,864	26,1357	50	K1
58,46	7,54	56,8516	50	10	3,54504	2,12692	21,2692	71,2692	50	K2
58,46	-6,5	41,7316	50	10	3,54504	-1,8223	-18,223	31,7774	50	K1
58,46	6,54	42,7716	50	10	3,54504	1,84483	18,4483	68,4483	50	K2
58,46	-3,5	11,9716	50	10	3,54504	-0,976	-9,7601	40,2399	50	K1
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	4,54	20,6116	50	10	3,54504	1,28066	12,8066	62,8066	50	K2
58,46	4,54	20,6116	50	10	3,54504	1,28066	12,8066	62,8066	50	K2
58,46	-4,5	19,8916	50	10	3,54504	-1,2581	-12,581	37,419	50	K1
58,46	-7,5	55,6516	50	10	3,54504	-2,1043	-21,043	28,9565	50	K1
58,46	-2,5	6,0516	50	10	3,54504	-0,6939	-6,9393	43,0607	50	K1
58,46	-2,5	6,0516	50	10	3,54504	-0,6939	-6,9393	43,0607	50	K1
58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	-2,5	6,0516	50	10	3,54504	-0,6939	-6,9393	43,0607	50	K1
58,46	4,54	20,6116	50	10	3,54504	1,28066	12,8066	62,8066	50	K2
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2
58,46	2,54	6,4516	50	10	3,54504	0,71649	7,16494	57,1649	50	K2
58,46	1,54	2,3716	50	10	3,54504	0,43441	4,3441	54,3441	50	K2
58,46	-5,5	29,8116	50	10	3,54504	-1,5402	-15,402	34,5982	50	K1
58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	-12	155,252	50	10	3,54504	-3,5148	-35,148	14,8523	50	K1
58,46	-4,5	19,8916	50	10	3,54504	-1,2581	-12,581	37,419	50	K1

58,46	-4,5	19,8916	50	10	3,54504	-1,2581	-12,581	37,419	50	K1
58,46	-0,5	0,2116	50	10	3,54504	-0,1298	-1,2976	48,7024	50	K1
58,46	-8,5	71,5716	50	10	3,54504	-2,3864	-23,864	26,1357	50	K1
58,46	2,54	6,4516	50	10	3,54504	0,71649	7,16494	57,1649	50	K2
58,46	-10	109,412	50	10	3,54504	-2,9506	-29,506	20,494	50	K1
58,46	6,54	42,7716	50	10	3,54504	1,84483	18,4483	68,4483	50	K2
58,46	6,54	42,7716	50	10	3,54504	1,84483	18,4483	68,4483	50	K2
58,46	1,54	2,3716	50	10	3,54504	0,43441	4,3441	54,3441	50	K2
58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2
58,46	-7,5	55,6516	50	10	3,54504	-2,1043	-21,043	28,9565	50	K1
58,46	1,54	2,3716	50	10	3,54504	0,43441	4,3441	54,3441	50	K2
58,46	2,54	6,4516	50	10	3,54504	0,71649	7,16494	57,1649	50	K2
58,46	-6,5	41,7316	50	10	3,54504	-1,8223	-18,223	31,7774	50	K1
58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	2,54	6,4516	50	10	3,54504	0,71649	7,16494	57,1649	50	K2
58,46	2,54	6,4516	50	10	3,54504	0,71649	7,16494	57,1649	50	K2
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	12,5	157,252	50	10	3,54504	3,53734	35,3734	85,3734	50	K2
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2
58,46	3,54	12,5316	50	10	3,54504	0,99858	9,98578	59,9858	50	K2
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	-4,5	19,8916	50	10	3,54504	-1,2581	-12,581	37,419	50	K1

58,46	-4,5	19,8916	50	10	3,54504	-1,2581	-12,581	37,419	50	K1
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	-2,5	6,0516	50	10	3,54504	-0,6939	-6,9393	43,0607	50	K1
58,46	-12	155,252	50	10	3,54504	-3,5148	-35,148	14,8523	50	K1
58,46	4,54	20,6116	50	10	3,54504	1,28066	12,8066	62,8066	50	K2
58,46	8,54	72,9316	50	10	3,54504	2,409	24,09	74,09	50	K1
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2
58,46	-8,5	71,5716	50	10	3,54504	-2,3864	-23,864	26,1357	50	K1
58,46	0,54	0,2916	50	10	3,54504	0,15233	1,52326	51,5233	50	K2
58,46	-2,5	6,0516	50	10	3,54504	-0,6939	-6,9393	43,0607	50	K1
58,46	-8,5	71,5716	50	10	3,54504	-2,3864	-23,864	26,1357	50	K1
58,46	-1,5	2,1316	50	10	3,54504	-0,4118	-4,1184	45,8816	50	K1
58,46	9,54	91,0116	50	10	3,54504	2,69108	26,9108	76,9108	50	K2
58,46	5,54	30,6916	50	10	3,54504	1,56275	15,6275	65,6275	50	K2

OUTPUT DISTRIBUSI FREKUENSI

Frequencies

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	57	57.0	57.0	57.0
	Laki-laki	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Profesi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dokter umum	17	17.0	17.0	17.0
	Perawat	44	44.0	44.0	61.0
	Bidan	25	25.0	25.0	86.0
	Analisis	5	5.0	5.0	91.0
	Rekam medis	5	5.0	5.0	96.0
	Apoteker	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vokasional (D3, D4)	47	47.0	47.0	47.0
	Profesional (S1, S2)	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	47	47.0	47.0	47.0
	> 5 tahun	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Budaya organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	47	47.0	47.0	47.0
	Baik	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Disiplin Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	51	51.0	51.0	51.0
	Baik	49	49.0	49.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kinerja tenaga kesehatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	47	47.0	47.0	47.0
	Baik	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	



OUTPUT UJI CHI SQUARE

Crosstabs

Budaya organisasi * Kinerja tenaga kesehatan

Crosstab

			Kinerja tenaga kesehatan		Total
			Kurang	Baik	
Budaya organisasi	Kurang	Count	44	3	47
		% within Budaya organisasi	93.6%	6.4%	100.0%
		% of Total	44.0%	3.0%	47.0%
	Baik	Count	3	50	53
		% within Budaya organisasi	5.7%	94.3%	100.0%
		% of Total	3.0%	50.0%	53.0%
Total		Count	47	53	100
		% within Budaya organisasi	47.0%	53.0%	100.0%
		% of Total	47.0%	53.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	77.364 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	73.873	1	.000		
Likelihood Ratio	92.899	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	76.590	1	.000		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 22,09.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kinerja tenaga kesehatan (Kurang / Baik)	244.444	46.908	1273.823
For cohort Budaya organisasi = Kurang	16.539	5.496	49.767
For cohort Budaya organisasi = Baik	.068	.023	.203
N of Valid Cases	100		

Disiplin Kerja * Kinerja tenaga kesehatan

Crosstab

			Kinerja tenaga kesehatan		Total
			Kurang	Baik	
Disiplin Kerja	Kurang	Count	47	4	51
		% within Disiplin Kerja	92.2%	7.8%	100.0%
		% of Total	47.0%	4.0%	51.0%
	Baik	Count	0	49	49
		% within Disiplin Kerja	0.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	0.0%	49.0%	49.0%
Total	Count	47	53	100	
	% within Disiplin Kerja	47.0%	53.0%	100.0%	
	% of Total	47.0%	53.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	85.202 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	81.542	1	.000		
Likelihood Ratio	110.227	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	84.350	1	.000		
N of Valid Cases	100				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,03.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
For cohort Disiplin Kerja = Kurang	13.250	5.164	33.997
N of Valid Cases	100		

OUTPUT UJI REGRESI LOGISTIK

Logistic Regression

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
Selected Cases	Included in Analysis	100	100.0
	Missing Cases	0	.0
	Total	100	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		100	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
Kurang	0
Baik	1

Categorical Variables Codings

		Frequency	Parameter coding (1)
Disiplin Kerja	Kurang	51	1.000
	Baik	49	.000
Budaya organisasi	Kurang	47	1.000
	Baik	53	.000

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

		Predicted		
		KInerja tenaga kesehatan		Percentage Correct
Observed		Kurang	Baik	
	Step 0	KInerja tenaga kesehatan	0	47
		0	53	100.0
Overall Percentage				53.0

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is ,500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	.120	.200	.360	1	.549	1.128

Variables not in the Equation

		Score	df	Sig.	
Step 0	Variables	Budaya(1)	77.364	1	.000

	Disiplin(1)	85.202	1	.000
Overall Statistics		88.763	2	.000

Block 1: Method = Backward Stepwise (Likelihood Ratio)

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	120.361	2	.000
	Block	120.361	2	.000
	Model	120.361	2	.000

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	17.909 ^a	.700	.934

a. Estimation terminated at iteration number 20 because maximum iterations has been reached. Final solution cannot be found.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	.000	1	1.000

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

		Klnerja tenaga kesehatan = Kurang		Klnerja tenaga kesehatan = Baik		Total
		Observed	Expected	Observed	Expected	
Step 1	1	44	44.000	1	1.000	45
	2	3	3.000	5	5.000	8
	3	0	.000	47	47.000	47

Classification Table^a

	Observed	Predicted		
		Klnerja tenaga kesehatan		Percentage Correct
		Kurang	Baik	
Step 1	Klnerja tenaga kesehatan Kurang	44	3	93.6
	Baik	1	52	98.1
Overall Percentage				96.0

a. The cut value is ,500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Budaya(1)	-3.784	1.300	8.476	1	.004	.023	.002	.290
	Disiplin(1)	22.061	5312.971	.000	1	.997	.000	.000	.
	Constant	22.061	5312.971	.000	1	.997	3810734011.796		

a. Variable(s) entered on step 1: Budaya, Disiplin.

Model if Term Removed

Variable	Model Log Likelihood	Change in -2 Log Likelihood	df	Sig. of the Change
Step 1				
Budaya	-14.021	10.133	1	.001
Disiplin	-22.685	27.462	1	.000

