

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan**

**Wulan sari Girsang**  
Universitas Prima Indonesia

### **ABSTRACT**

*Employee performance is a feeling that is felt by employees of the effort or achievement they have obtained. Employee performance is the initial form to obtain goals from the company. To get performance there are various steps or determinants. Determination of the sample in this study using the formula Slovin sample taken as many as 148 of the total number of employees of 234 employees. The type of data used is primary with the questionnaire data collection method. The analysis technique used is multiple regression. The results of the analysis show that: organizational culture does not affect employee performance at Putri Hijau Hospital, commitment influences employee performance at Putri Hijau Hospital and simultaneously organizational culture and commitment do not affect employee performance at Putri Hijau Hospital.*

**Keywords:** *organizational culture, commitment, employee performance*

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan atas usaha atau prestasi yang diperolehnya. Kinerja karyawan adalah bentuk awal untuk memperoleh tujuan dari perusahaan. Untuk memperoleh kinerja ada berbagai langkah atau faktor penentu. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sampel yang diambil sebanyak 148 dari total karyawan yang berjumlah 234 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa : budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau dan secara simultan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

**Kata kunci :** budaya organisasi, komitmen, kinerja karyawan

#### **1. Pendahuluan**

Perusahaan merupakan suatu institusi yang berdiri untuk memperoleh suatu keuntungan atau laba bagi setiap pemilik usaha. Suatu perusahaan berdiri dan berkembang dilatarbelakangi oleh tingkat pengawasan dan kemampuan perusahaan dalam mengendalikan baik sumber daya modal yang dimiliki maupun sumber daya manusianya. Yang tergolong kedalam

sumber daya manusia adalah para karyawan yang tergabung dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini peneliti berkesempatan membahas tentang sumber daya manusia yang ada dalam RS Putri Hijau. Rs Putri Hijau merupakan salah satu rumah sakit yang bergerak dalam jasa kesehatan dipegang secara penuh oleh pemerintah. Rumah sakit ini terletak di jalan putri hijau no. 17 kesawan medan barat sumatera utara dengan kode pos

20111. Merupakan tempat yang strategis karena dekat dengan hotel JW. Marriot, SAMSAT kota Medan serta dekat dengan Universitas HKBP Nomenzen.

Kinerja karyawan merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan atas usaha atau prestasi yang diperolehnya. Kinerja karyawan adalah bentuk awal untuk memperoleh tujuan dari perusahaan. Untuk memperoleh kinerja ada berbagai langkah atau faktor penentu.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. merupakan suatu kegiatan yang dilakukan pada RS Putri Hijau diduga kurang berjalan efektif. Namun secara umum,

Budaya organisasi merupakan salah faktor penentu terlatihnya karyawan. Budaya yang sudah dijalankan oleh perusahaan akan mendarah daging terhadap anggota karyawan baik yang sudah bergabung sejak lama dengan perusahaan atau yang baru bergabung. Budaya organisasi yang baik memberikan nilai yang baik bagi

### **Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti adalah :

1. Peningkatan tingkat budaya organisasi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.
2. Peningkatan komitmen karyawan tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.
3. Peningkatan budaya organisasi dan komitmen tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Arti Penting Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2010:25), “seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi harus dapat memahami dengan benar mengenai budaya organisasi yang ada.”

### **Indikator Budaya Organisasi**

keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya atau ciri khasnya masing-masing. Budaya ini menjadi penting karena menjadi salah satu pembeda perusahaan terhadap perusahaan lainnya.

Namun pada kenyataannya terdapat ketidakefektifan karyawan yang bekerja di rumah sakit kurang sesuai dengan budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kurangnya perhatian dari para karyawan pada tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Faktor selanjutnya terletak pada komitmen, setiap karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi memberikan nilai yang baik bagi perusahaan. Dengan penilaian yang baik ini maka perusahaan akan memberikan apresiasi terhadap para karyawan sehingga memberi kepuasan bagi para karyawan. Dengan melalui kepuasan tersebut maka karyawan akan semakin giat bekerja dan semakin terlatih untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut Umam (2015:80) indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- Inisiatif individu
- Toleransi terhadap tindakan berisiko
- Pengarahan.
- Integrasi .
- kungan manajemen.
- Kontrol
- Identitas
- Sistem imbalan
- Toleransi terhadap konflik
- Pola komunikasi .

### **Arti Penting komitmen**

Menurut Sutrisno (2013:296), dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

### Indikator komitmen

Menurut umam (2012 : 262) ada beberapa indikator komitmen :

- *affective commitment*
- *continuance commitment.*
- *normative commitment*

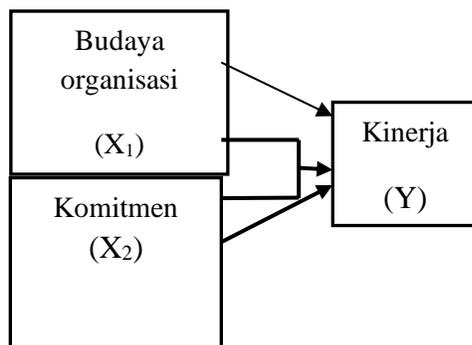
### Arti penting kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009:549) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### Indikator kinerja :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

### Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**

Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau

H<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau

H<sub>3</sub>; Budaya Organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau

### 3. Metode Penelitian

#### Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dilakukan yaitu deskriptif *explanatory*. Menurut Zulganef (2008:11), “Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menhelaskan suatu fenomena tertentu”. Dalam penelitian *explanatory* peneliti berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan atau pengaruh antar variabel.

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel secara slovin, menurut sugiyono (2011:85), sampling slovin dimana jumlah sampel terlalu besar sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presisi yang telah ditetapkan, yaitu dengan tingkat kesalahan 5% . berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{234}{1 + 234(5\%^2)}$$

$$n = \frac{234}{1,545} = 148$$

#### Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, atau dengan kata lain variabel yang menjadi sebab variabel terikat, contohnya adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, contohnya Kinerja karyawan (Y)

### Validitas dan Reabilitas Instrumen Variabel

Menurut Torang (2014:290) pengujian untuk signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* = n-k, dalam alpha 0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,361. Jika  $r_{hitung}$  untuk r tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan pengujian validitas ini dilakukan kepada 30 karyawan pada Rs Putri Hijau.

Validitas instrument dapat diketahui dengan membandingkan nilai R hitung dengan  $R_{tabel}$  dengan ketentuan:

1. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka  $H_0$  tolak,  $H_1$  terima (*valid*).
2. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka  $H_0$  terima,  $H_1$  tolak (*invalid*).

Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0,361$  berarti instrument penelitian *valid* atau bila  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,361$  berarti instrument tidak *valid*.

Menurut Sekaran dalam Priyatno (2012:187) pengambilan keputusan untuk uji reabilitas sebagai berikut:

1. *Cronbach Alpha* < 0,60 = reabilitas
2. *Cronbach Alpha* 0,60 – 0,79 = reabilitas diterima
3. *Cronbach Alpha* 0,8 = reabilitas bai

### Model Penelitian

Menurut Sanusi (2011:135) model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
$\alpha$	= Konstanta
$b_1, b_2$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= budaya organisasi
$X_2$	= komitmen
e	= Standar <i>Error</i>

### 4. Hasil dan Pembahasan Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang menggunakan nilai rata-rata (mean), standard deviasi, nilai maksimum, nilai minimum untuk mengolah data. Variabel bebas pada penelitian ini adalah budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y).

Tabel IV.5  
Analisis statistik deskriptif  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Organisasi	148	26	43	34.45	3.167
Komitmen	148	17	30	24.34	3.350
Kinerja	148	19	30	23.45	1.914
Valid N (listwise)	148				

Sumber: Hasil penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari tabel IV.5 diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 148 responden, dimana jumlah minimum variabel budaya organisasi adalah 26, nilai maksimumnya adalah 43, nilai rata-rata sebesar 34,45 dan standar deviasi sebesar 3,167. Nilai minimum variabel komitmen sebesar 17, nilai maximum variabel komitmen sebesar 30, nilai rata rata variabel komitmen sebesar 24,34 dan standar deviasi sebesar 3,350. variabel kinerja karyawan nilai minimum sebesar 19, nilai maximum sebesar 30, nilai rata-rata sebesar 23,45 dan standar deviasi sebesar 1,914.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam hal ini berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

#### 1. Analisis Grafik

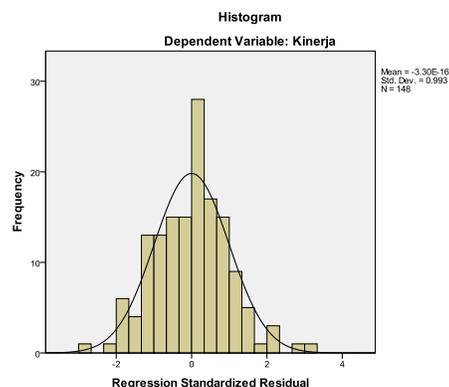
Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang

membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik histogram dan PP-Plot.

#### a. Grafik Histogram

##### Gambar IV.2

Hasil pengujian normalitas grafik histogram



Sumber: Hasil pengolahan data primer  
(Kuesioner, 2019)

Berdasarkan gambar IV.2 terlihat bahwa gambar histogram dari garis berbentuk lonceng tidak melenceng kekiri maupun kekanan. Hal ini menunjukkan

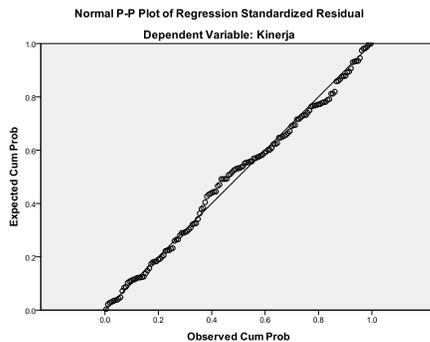
bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

*b. Normal Probability Plot*

Selain grafik histogram untuk menguji data berdistribusi normal cara lain untuk menguji normalitas adalah dengan grafik normal *probabilityplot*. Berikut hasil normal *probability PP-Plot*.

Gambar IV.3

Normal p-p plot regression standardized residual



Sumber: Hasil pengolahan data (kuesioner, 2019)

Gambar IV.3 Menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan data berdistribusi secara normal.

2. Uji Statistik

Uji statistik non-parametrik kolmogrov-smirnov (K-S). Dalam uji ini, kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah :

- a.  $H_0$  : Jika nilai signifikan  $>0,05$  maka berdistribusi normal
- b.  $H_a$  : jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka tidak berdistribusi normal

Tabel IV.9

Hasil Pengujian Kolmogrov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85507889
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.052
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.720
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, 2019)

Dari tabel IV .9 Diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai asymp sig (2-tailed) adalah budaya organisasi, komitmen dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikan 0,677 diatas nilai signifikan 5%, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016:103) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*. Nilai *tolerance* yang rendah

sama dengan nilai VIF tinggi karena  $VIF = 1/tolerance$ . Apabila nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  maka

terdapat adanya multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel IV.10.

Tabel IV.10  
Uji multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya_Organisasi	.964	1.037
Komitmen	.964	1.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan spss, 2019

Dari tabel IV.10 diatas, maka dapat dilihat nilai tolerance tiap variabel independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) = 0,964 dan variabel komitmen ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,964 Lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen budaya organisasi ( $X_1$ )= 1,037, komitmen ( $X_2$ )= 1,037 kurang dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

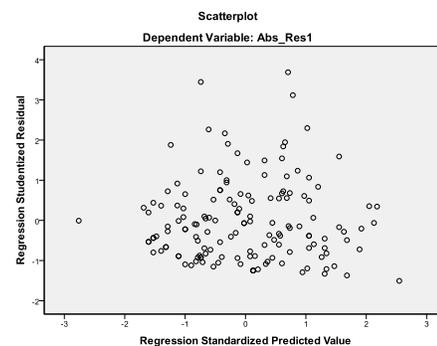
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu:

#### 1. Grafik scanner plot

Gambar IV.4

### Hasil pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan spss, 2019

Dari gambar IV.4 diatas, dapat dilihat bahwa titik tersebut menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas dan jauh dari titik 0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai.

#### 2. Uji Glejser

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11  
Hasil uji heterokedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.876	.005
Budaya_Organisasi	-1.491	.138
Komitmen	-.434	.665

a. Dependent Variable: Abs\_Res1  
Sumber: Hasil pengolahan spss, 2019

Dari tabel IV.11 di atas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) = 0,138 > 0,05 dan komitmen ( $X_2$ ) = 0,665 > 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

**Hasil analisis data penelitian**  
**Analisis Regresi linier berganda**

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini

adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji variabel bebas komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan.

Tabel *coefficient* sehingga output regresi linier berganda yang dapat dilihat di tabel IV.12 sebagai berikut:

Tabel IV.12  
Hasil pengujian regresi linear berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.073	1.871		12.867	.000
Budaya_Organisasi	-.104	.050	-.172	-2.096	.038
Komitmen	.121	.047	.212	2.587	.011

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Melalui data tabel IV.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang terdapat pada penelitian ini adalah :  
Kinerja karyawan = 24,073 - 0,104  $X_1$  + 0,121  $X_2$  + e

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas maka penjelasannya adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 24,073 yang artinya : jika variabel bebas (X) budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) bernilai 1 maka Kinerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar 24,073 satuan.
2. Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) sebesar 0,104 yang artinya : jika variabel budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,104. Ini

mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka Kinerja karyawan (Y) akan penurunan sebesar 0,104 satuan.

3. Koefisien X2 (b2) sebesar 0,121 yang berarti jika variabel komitmen terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,121. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel komitmen sebesar 1 satuan,

maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,121.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan varian dari variabel bebas dapat menjelaskan variabel terkait secara simultan. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi hipotesis.

Tabel IV.13

Uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
dimension0 1	.246 <sup>a</sup>	.061	.048

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS , 2019

Dari tabel IV.13 menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 0,048 atau sama dengan 4,8 % yang artinya kemampuan variabel bebas budaya organisasi dan komitmen dalam menjelaskan variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada RS Putri Hijau sebesar 4,8% dan sisanya sebanyak 95,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar dari variabel yang diteliti.

### IV.6.3 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat secara bersama- sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau:

- a.  $H_0: b_1, b_2 = 0$  (artinya budaya organisasi dan komitmen secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau)

- b.  $H_0: b_1, b_2 \neq 0$  (artinya budaya organisasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau)

Dalam menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df (\text{Pembilang}) = k - 1$$

$$df (\text{Penyebut}) = n - k$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel penelitian

$k$  = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) adalah 148 responden dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1) \text{ df (pembilang)} = k - 1 \quad \text{df (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$2) \text{ df (penyebut)} = n - k \quad \text{df (penyebut)} = 148 - 3 = 145$$

Nilai  $F_{\text{hitung}}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai

$F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  adalah 3,06 dengan kriteria uji sebagai berikut:

Ho diterima jika:  $F_{hitung} \leq F_{tabel} \alpha = 5\%$

Ho ditolak jika:  $F_{hitung} \geq F_{tabel} \alpha = 5\%$   
 Hasil uji F dapat dilihat pada tabel IV.14 sebagai berikut:

Tabel IV.14  
 Hasil Uji Simultan (Uji F)  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.694	2	16.347	4.686	.011 <sup>a</sup>
Residual	505.874	145	3.489		
Total	538.568	147			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel IV.14 di atas maka dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,686 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,06 yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $4,686 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada RS Putri Hijau.

#### IV.6.4 Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada RS Putri Hijau.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan:

- Ho:  $b_1 = b_2 = 0$  (artinya budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh kinerja karyawan (Y) pada RS Putri Hijau)

- Ho:  $b_1 \neq b_2 = 0$  (artinya budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada RS Putri Hijau)

Dalam penelitian ini nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

Ho diterima jika:  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika:  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Nilai thitung akan diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  yakni akan diperoleh dengan derajat bebas ( $df$ ) =  $n - k$  ( $n$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel keseluruhan) yaitu  $df = 148 - 3 = 145$ . Dari hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,65543. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel IV.15 berikut :

Tabel IV.15  
Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.073	1.871		12.867	.000
Budaya_Organi sasi	-.104	.050	-.172	-2.096	.038
Komitmen	.121	.047	.212	2.587	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel IV.15 dapat dilihat hasil pengujian SPSS sebagai berikut.

1. Nilai thitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar -2,096 dan nilai ttabel sebesar 1,65543. Oleh karena nilai thitung < ttabel -2,096 < 1,65543 sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.
2. Nilai thitung variabel komitmen sebesar 2,587 dan nilai ttabel sebesar 1,65543. Oleh karena nilai thitung > ttabel (2,587 > 1,65543) sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Dimana variabel budaya organisasi memiliki thitung sebesar -2,096 dan nilai

ttabel sebesar 1.65543, maka nilai thitung < ttabel (-2,096 < 1.65543) dengan nilai signifikan sebesar 0.038 < 0.05.

2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Dimana variabel komitmen memiliki thitung sebesar 2,587 dan nilai ttabel sebesar 1.65543 maka nilai thitung > ttabel (2,587 > 1.65543) dengan nilai signifikan sebesar 0.011 < 0.05.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Dengan nilai Fhitung sebesar 4,686 > Ftabel 3,06 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,048 atau 4,8%.

### Daftar Pustaka

- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta . Erlangga
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 23*. Semarang Universitas Diponegoro
- Hartati dyah wahyuningsih(2015). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi dirumah sakit yakssi gemolong sragen*
- Hasibuan. HMSP. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Noor Juliansyah, 2011. *Metodologi Penelitian*. edisi pertama. Jakarta: Prenada media group.
- Noor Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. edisi pertama. cetakan ketiga Jakarta: Prenada media group.
- Priyatno, 2014 *SPSS 22 Pengolahan data Terpraktis*. Yogyakarta 55281 : CV. Andi Offset
- Robbins Stephen dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. edisi kesatu. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sanusi Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. cetakan keempat. Jakarta : Salemba empat
- Sedarmayanti. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negeri sipil)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Soewadji. 2012 *Pengantar Metodologi Penelitian*. jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis* . Jakarta : Gramedia Pustakan Utama
- Sutrisno 2010. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Prenada Media Group
- Torang. 2014. *Organisasi & Menejemen*.Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta
- Umam. 2012. *Perilaku Organisasi* . Bandung . CV Pustaka Setia
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana media. Jakarta
- Zainal Rivai Vertzhal Dkk. 2015. *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan*. Cetakan7. Depok : Pt Raja Grafindo persada