

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. dalam deskripsi data dalam penelitian ini menggambarkan kondisi yang menjadi sampel dilihat dari karakteristik responden antara lain: Divisi, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Usia dan Pendidikan Terakhir menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 20.0. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh oleh Puskesmas Pasir Sakti yang berjumlah 35 orang responden adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Gambaran umum mengenai Divisi Pegawai Puskesmas Pasir Sakti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi**

No.	Divisi	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Kebidanan	17	50.0
2.	Keperawatan	8	26.1
3	Kesehatan Masyarakat	5	4.3
4	Farmasi	2	2.2
5	Kesehatan Lingkungan	1	2.2
6	Gizi	1	4.3
7	Keteknisan Medis	1	2.2
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Devisi Karyawan Puskesmas Pasir Sakti. Dalam penelitian ini di dominsasi oleh responden Devisi Kebidanan.

2. Gambaran umum mengenai Jenis Kelamin Puskesmas Pasir Sakti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	14	30.4
2.	Perempuan	21	69.6
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Laki – Laki sebanyak 14 orang dengan frekuensi (30.4%) dan Perempuan sebanyak 21 orang dengan frekuensi (69.6%).Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin Karyawan Puskesmas Pasar Sakti dalam penelitian ini didominasi oleh responden jenis kelamin Perempuan.

3. Gambaran umum mengenai Masa Kerja Pegawai Puskesmas Pasir Sakti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	0 - 6 Bulan	13	34.8
2.	7 - 15 Bulan	18	43.5
3	>15 Bulan	4	21.7
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja 0 – 6 bulan sebanyak 13 orang dengan frekuensi (34.8%), 7 – 15 bulan sebanyak 18 orang. dengan frekuensi (43.5%) dan > 15 bulan sebanyak 4 orang dengan frekuensi (21.7%).Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Masa Kerja Karyawan Puskesmas Pasar Sakti dalam penelitian ini didominasi oleh responden Masa Kerja 7-15 Bulan.

4. Gambaran umum mengenai Usia Pegawai Puskesmas Pasir Sakti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	17 – 30 Tahun	21	63.0
2.	31 – 40 Tahun	14	37.0
3	41 – 50 Tahun	0	0.0
4	> 50 Tahun	0	0.0
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia 17 – 30 tahun sebanyak 21 responden dengan persentase (63.0%), 31 – 40 tahun sebanyak 14 responden (37.0%) dan 41 – 50 tahun sebanyak 0 responden atau (0.0%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia Karyawan Puskesmas Pasar Sakti dalam penelitian ini didominasi oleh responden usia 17 – 30 tahun.

5. Gambaran umum mengenai Pendidikan Terakhir Pegawai Puskesmas Pasir Sakti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	0	0.0
2.	D3	29	89.1
3	S1	6	10.9
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.5 dari hasil uji frekuensi data bahwa pada karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 0 responden dengan persentase (0.0%), pendidikan D3 ada sebanyak 29 responden (89.1%) dan pendidikan S1 ada sebanyak 6 responden atau (10.9%). Data di atas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir Karyawan Puskesmas Pasir Sakti dalam penelitian ini didominasi oleh responden pendidikan terakhir D3.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan Puskesmas Pasar Sakti yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 35 responden atau sampel adalah sebagai berikut:

### 4.3.1 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.6

#### Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

Indikator Variabel	Item pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kehadiran	1. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	9	19.6	19	41.3	12	26.1	3	6.5	3.0	6.5
	2. Saya datang tepat waktu saat bekerja	6	13	15	32.6	17	37	8	17.4	0.0	0.0
Ketaatan pada Peraturan Kerja	3. Saya dapat mematuhi peraturan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	5	10.9	20	43.5	18	39.1	3	6.5	0.0	0.0
	4. Saya selalu mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan	11	23.9	19	41.3	15	32.6	1	2.2	0.0	0.0
Ketaatan pada Standar Kerja	5. Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan	10	21.7	18	39.1	8	17.4	10	21.7	0.0	0.0
	6. Saya taat pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan	11	23.9	15	32.6	17	37	2	4.3	1.0	2.2
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	7. Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor	11	23.9	16	34.8	18	39.1	1	2.2	0.0	0.0
	8. Pimpinan aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja	17	37	17	37	11	23.9	1	2.2	0.0	0.0
Bekerja Keras	9. Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya	12	26.1	18	39.1	14	30.4	2	4.3	0.0	0.0
	10. Saya dapat memunculkan ide – ide baru untuk meningkatkan hasil kerja	15	32.6	16	34.8	12	26.1	3	6.5	0.0	0.0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu “Pimpinan aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja” dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau 37.0% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu “Saya dapat mematuhi peraturan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan” dengan jumlah 5 responden atau 10.9.

### 4.3.2 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4.7

#### Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

Indikator Variabel	Item pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko	1. Pegawai selalu menciptakan ide-ide yang kreatif dalam pekerjaan.	11	23.9	20	43.5	12	26.1	3	6.5	0.0	0.0
	2. Pegawai berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang beresiko	12	26.1	24	52.2	8	17.4	2	4.3	0.0	0.0
Perhatian pada hal hal rinci	3. Atasan mendorong pegawai untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan dengan baik.	11	23.9	19	41.3	13	28.3	3	6.5	0.0	0.0
	4. Atasan selau memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai	13	28.3	23	50	8	17.4	2	4.3	0.0	0.0
Orientasi Hasil	5. Setiap bekerja pegawai lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok.	14	30.4	28	60.9	4	8.7	0	0	0.0	0.0
	6. Pelayanan yang pegawai berikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	13	28.3	29	63	4	8.7	0	0	0.0	0.0
Orientasi Orang	7. Apabila diberikan tugas pekerjaan saya berusaha menyelesaikan dengan baik.	14	30.4	27	58.7	5	10.9	0	0	0.0	0.0
	8. Saya benar-benar patuh pada peraturan di perusahaan.	16	34.8	26	56.5	4	8.7	0	0	0.0	0.0
Orientasi Tim	9. Saya lebih senang	12	26.1	19	41.3	14	30.4	1	2.2	0.0	0.0

	menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.										
	10. Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.	9	19.6	33	71.7	3	6.5	1	2.2	0.0	0.0
Keagresifan	11. Atasan selalu mengarahkan para karyawan untuk bertindak agresif dalam menyelesaikan pekerjaannya	13	28.3	29	63	4	8.7	0	0	0.0	0.0
	12. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat.	13	28.3	28	60.9	5	10.9	0	0	0.0	0.0
Stabilitas	13. Hasil perjaan yang saya lakukan sudah sesuai stantad operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan.	8	17.4	18	39.1	15	32.6	5	10.9	0.0	0.0
	14. Supervisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan skill yang saya miliki.	11	23.9	27	58.7	8	17.4	0	0	0.0	0.0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu “Saya benar-benar patuh pada peraturan di perusahaan.” Dengan jumlah responden sebanyak 16 atau 34.8% dan yang terkecil pada pernyataan 13 “Hasil perjaan yang saya lakukan sudah sesuai stantad operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan.” dengan jumlah 8 atau 17.4%.



### 4.3.3 Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8

#### Jawaban Responden Hasil Variabel Kinerja Karyawan

Indikator Variabel	Item pernyataan	Jawaban									
		SS		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Kerja	1. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	12	26.1	29	63	5	10.9	0	0	0.0	0.0
	2. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik	11	23.9	30	65.2	5	10.9	0	0	0.0	0.0
Kuantitas Kerja	3. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan	6	13	32	69.6	6	13	2	4.3		
	4. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	6	13	33	71.7	5	10.9	2	4.3		
Ketetapan Waktu	5. Saya sadar disiplin waktu kewajiban para karyawan	12	26.1	16	34.8	17	37	1	2.2		
	6. karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	12	26,1	20	43.5	11	23.9	3	6.5	0.0	0.0
Efektivitas	7. Saya selalu berinisiatif dalam memperbaiki dan mengatasi setiap masalah pekerjaan.	19	41.3	19	41.3	8	17.4	0	0	0.0	0.0
	8. Saya mampu bereaksi untuk	8	17.4	26	56.5	10	21.7	2	4.3	0.0	0.0

	mengubah situasi/kondisi, apabila terjadi masalah pekerjaan didalam perusahaan.										
Kemandirian	9. Saya mampu menyelesaikan setiap masalah-masalah dalam pekerjaan.	12	26.1	22	47.8	9	19.6	3	6.5	0.0	0.0
	10. Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerja sebelum batas waktu yang ditentukan.	12	26.1	22	47.8	10	21.7	2	4.3		

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban reponden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Sangat setuju terdapat pada pernyataan 7, yaitu “Saya selalu berinisiatif dalam. Memperbaiki dan mengatasi setiap masalah pekerjaan” Dengan jumlah responden sebanyak 19 atau 41,3% dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 4 “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan” dan “Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan dengan jumlah 6 atau 13%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,710	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,528	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,694	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,552	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,563	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,654	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,476	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,352	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,487	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,428	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Hasil data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Disiplin Kerja (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai r hitung > r tabel. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 1 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,710, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 8 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,352. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini

**Tabel 4.10****Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,485	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,669	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,460	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,649	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,872	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,883	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,856	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,864	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,518	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,500	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,883	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,864	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,420	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0,339	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Hasil data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 14 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,883 pada pernyataan 6 dan 11. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 14 dengan nilai 0,339. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), bahwa dari 14 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,676	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,721	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,350	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,416	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,515	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,399	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,766	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,682	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,499	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,641	0,335	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Hasil data diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid

untuk 10 Butir pernyataan, Hal ini dapat dilihat dari koefisien product lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien produce moment sebesar 0,766 pada pernyataan 7. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan-pernyataan 3 dengan nilai 0,350. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari hasil kusioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpula data dalam penelitian ini.

### 4.3 Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interprestasi nilai r. Dari hasil pengelolaan data dari kusioner yang diseberkan kepada 30

responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,734	0,734 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,755	0,755 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,736	0,736 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,734 untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,755 untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,736 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument

### 4.3 Hasil Persyarat Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,348	0.05	0,348 > 0,05	Normalitas
Budaya Organisasi (X2)	0,793	0.05	0,793 > 0,05	Normalitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,308	0,05	0,308 > 0,05	Normalitas

*Sumber: Data diolah tahun 2021*

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin 0.348 lebih besar dari 0.05 , variabel Budaya Organisasi sebesar 0,793 lebih besar dari 0,05 dan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,308 lebih besar dari 0,05, yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

#### 4.4.2 Hasil Uji MultiKoloniaritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain caragunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  di sebut *collinie* tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan mengrty *tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.14**  
**Uji Multikolonieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1.001	10	$1.000 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	1.001	10	$1.000 \leq 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

*Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2021*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Disiplin Kerja VIF =  $1.001 \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas, Budaya Organisasi nilai VIF  $1.001 \leq 10$  maka tidak ada gejala Multikolinieritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 35 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

#### 4.3.3 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:



**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.601	0.05	0.601 > 0,05	Linear
Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.423	0.05	0.423 > 0,05	Linear

*Sumber diolah tahun 2021*

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai sig sebesar  $0.601 > 0.05$  (Alpha), Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai sig sebesar  $0.423 > 0.05$  (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.4 Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen dipakai untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel (Y) Dalam penelitian ini untuk besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Pasar Sakti.

**Tabel 4.16**  
**Koefisien Korelasi**

Variabel	R	R Square
Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2)	0.799	0.639

*Sumber: Data Sekunder diolah, 2021*

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.799 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi.Sedangkan nilai koefisien determinasi R2 (R square) sebesar 0.639 menunjukkam bahwa nilai kinerja Karyawan (Y ) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Pada Puskesmas Pasar Sakti sebesar 63.9% cukup lemah sisanya 36.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Std.Error
Constanta	4.054	5.156
Disiplin Kerja	.224	.086
Budaya Organisasi	.481	.067

*Sumber :Data sekunder diolah,2021*

Variabel dependen pada regresi ini adalah Kinerja Karyawan (Y),sedangkan variabel independen adalah Disiplin Kerja (X1),Budaya Organisasi (X2),model regresi berdasarkan analisis diatas adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 9.746 + 0.163X_1 + 0.424X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4.054 artinya jika variable Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi bernilai 0, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 4.054
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja adalah .224 artinya setiap Kenaikan Disiplin Kerja akan Meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar .224
3. Nilai koefisien Budaya Organisasi adalah 0.481 artinya setiap Kenaikan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.481.

#### 4.4.2 Hasil Uji t

Pengujian hipotesis adalah uji yang di lakukan membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan  $\alpha = 0,05$

Kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika nilai sig > Alpha maka Ho ditolak
- b. Jika nilai sig < Alpha maka Ho diterima

#### **Hipotesis 1: Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Puskesmas Pasir Sakti**

Ho = Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Puskesmas Pasir Sakti

Ha = Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Puskesmas Pasir Sakti

#### **Hipotesis II: Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Puskesmas Pasir Sakti**

Ho = Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Puskesmas Pasir Sakti

Ha = Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh Terhadap Kinerja

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t**

<b>variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Disiplin Kerja (X1)	0.014	0,05	0,014<0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
daya Organisasi (X2)	0.000	0,05	0,000<0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

*Sumber: Data sekunder diolah, 2022*

1. Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sig sebesar 0,014 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih Besar dari nilai alpha (0,014<0,05). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Pasir Sakti.
2. Berdasarkan dari tabel 4.18 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sig sebesar 0,000 sedangkan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai alpha (0,000<0,05). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Budaya Organisasi (X2).Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Pasir Sakti

#### **4.4.3 Uji F**

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent pengujian hipotesis.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil Perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut
  - a. Jika nilai hitung  $F >$  tabel F maka Ho ditolak dan Ha diterima
  - b. Jika nilai hitung  $F <$  tabel F maka Ho diterima dan Ha ditolak

2. Menentukamm nilai titik kritis untuk F Tabel pada  $db_1=k$  dan  $db_2=n-k-1$
3. Menentukam dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
  - b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

**Hipotesis 1: Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Kryawan (Y) pada Puskesmas Pasir Sakti**

Ho = Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Pair Sakti

Ha = Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Pasir Sakti.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Berdasarkan dari tabel 4.19 diatas hasil uji F diperoleh nilai sig sebesar 0,000 sedangkan= 0,05.Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Pasir Sakti.

#### 4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Puskesmas Pasar Sakti.Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji

korelasi R square sebesar 0,639 menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi pada Karyawan Puskesmas Pasar Sakti sebesar 63.9% sedangkan sisanya 36.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Pasir Sakti**

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ). Kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Pasar Sakti. Perusahaan harus memperbaiki disiplin kerja pada perusahaan dan absensi kehadirankaryawan. Karyawan pun harus mematuhi peraturan dan standar kerja yang ada sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Artinya tidak ada dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian ini. Disiplin Kerja dipertimbangkan oleh pegawai sebagai Kinerja Karyawan di Puskesmas Pasir Sakti. Hal tersebut didukung dengan teori (Hasibuan 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu peraturan puskesmas yang sudah diterapkan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi puskesmas untuk mewujudkan tuannya. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan..

#### **4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Pasir Sakti**

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ). Kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Pasar Sakti. Pimpinan harus terus meningkatkan Budaya Organisasi yang ada

diperusahaan agar seluruh karyawan lebih aktif dan berinovasi dalam bekerja dengan agresif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai tujuan perusahaan. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Budaya Organisasi dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kinerja Karyawan pada Puskesmas Pasar Sakti. Hal tersebut di dukung dengan teori menurut Susanto (2006) menyatakan bahwa peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkaran internal maupun eksternal

#### **4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2)**

##### **Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Puskesmas Pasir Sakti**

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada Puskesmas Pasir Sakti. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi sangat penting untuk meningkatkan hasil Kinerja Pegawai sehingga Puskesmas perlu meningkatkan Disiplin Kerja kepada Karyawan untuk kelancaran bekerja, bila karyawan tidak disiplin dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan baik dan Budaya Organisasi yang ada diperusahaan agar seluruh karyawan lebih aktif dan berinovasi dalam bekerja dengan agresif sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai tujuan perusahaan. Artinya adanya dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Pasar Sakti. Hal tersebut didukung dengan teori kinerja pegawai adalah aktivitas dan tanggung jawab yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan berhasilnya target mencapai tujuan perusahaan tersebut dipengaruhi dengan kinerja karyawan yang baik, berkualitas dalam individu maupun kelompok. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan.