

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

SUSANTI

1412110064

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2018

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG
SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada Jurusan Manajemen

Disusun Oleh:

SUSANTI

1412110064



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2018



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya sendiri dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 03 November 2018



Susanti

NPM: 1412110064

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **SUSANTI**

NPM : **1412110064**

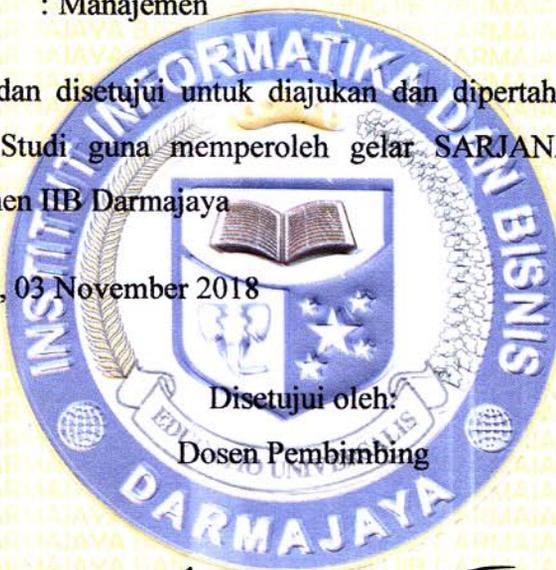
Jurusan : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang

Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada

Jurusan Manajemen IIB Darmajaya

Bandar Lampung, 03 November 2018



Anuar Sanusi
Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si

NIK. 30010203

Mengetahui

Ketua Jurusan



Aswin
Aswin, S.E., M.M

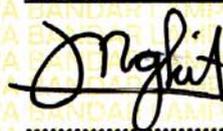
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 19 bulan Oktober tahun 2018 ruang D.2.3 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : **SUSANTI**
NPM : 1412110064
Jurusan : Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari:

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
1. Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc	Penguji I	
2. SUWANDI, SE.MM	Penguji II	

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya


Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si

NIK. 30010263

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Panjang pada tanggal 20 Agustus 1995. Penulis anak ke dua dari enam bersaudara dari pasangan Bapak (alm) Sumardi dan (almh) Ibu Nur Rahayu. Adapun pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis antara lain:

1. Sekolah Dasar, SD Negeri 02 Waydadi baru, Bandar Lampung
2. Sekolah Menengah Pertama, SMP AL-AZHAR 1 Kedaton Bandar Lampung
3. Sekolah Menengah Atas, SMA Negeri 6 Garuntang, Bandar Lampung
4. Tahun 2014, penulis sebagai mahasiswa jurusan manajemen pada jenjang strata satudi informatics and business institute (IBI) Darmajaya

Tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan S1 Ekonomi Manajemen di Kampus IIB Darmajaya Bandar Lampung sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswi Program S1 Ekonomi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 03 November 2018

Susanti

1412110064

PERSEMBAHAN

1. Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, kupersembahkan skripsi ini kepada IBI Darmajaya dan Yayasan Panti Asuhan Qoroba Mulya yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moral atau material dan juga telah mendidik saya sehingga sampai disini serta terima kasih kepada Ibu Younidar Karim yang telah membiayai kuliah saya, membimbing, memotifasi saya untuk kejejang perguruan tinggi ini.
2. Ayah sumardi (Alm) dan Ibu nurrahayu (almarhumah) meskipun kalian sudah tidak ada lagi, kalian motivasi terbesar saya untuk berjuang tanpa kalian, keluarga saya, Adik-adik Yayasan Qoroba Mulya serta kakak-kakak yang telah mendukung saya sampai saya melawan kegagalan yang melalui di jalan hidup saya, keberhasilan ini berkat doa, dukungan, bantuanya selama ini terima kasih.
3. Saudara-saudaraku yang tidak bisa ku sebutkan yang senantiasa mendoakan dari kampung halaman, serta motifasi dari kalian hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman, Sahabat-sahabatku, yang senantiasa memberikan senyum indah dan kerjasamanya serta membantu menasehati saya.
5. Saya ucapkan banyak banyak terima kasih kepada kalian semua khususnya IBI Darmajaya.

MOTTO

*“Jangan pernah merasa sendiri,
karna kita punya Allah SWT yang memperhatikan kita
setiap detik,
setiap saat,
dimanapun kita berada.
Jangan pernah pantang menyerah”
(SUSANTI)*

ABSTRAK

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG

**OLEH
SUSANTI**

Produktivitas ini sangat penting bagi Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung untuk mengukur produktivitas maka rumah sakit harus memiliki target pasien yang diharapkan, maka dari itu saya peneliti mengambil variabel yang dapat mengukur produktivitas. Untuk mengukur produktivitas peneliti mengambil variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi dan lingkungan kerja ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan untuk meneliti yaitu metode kualitatif pendekatannya kausal. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil riset variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang strategis untuk meningkatkan variabel produktivitas kerja, karna variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja tersebut berpengaruh secara signifikan. Direkomendasikan dari hasil riset ini, untuk memperbaiki kualitas produktivitas kerja, sebelumnya memperbaiki kualitas budaya organisasi dan lingkungan kerja pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja*

EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN URIP SUMOHARJO HOSPITAL BANDAR LAMPUNG

By
SUSANTI

Productivity is very important for Urip Sumoharjo Hospital Bandar Lampung. The productivity is able to be measure on condition that the hospital has expected targets (a number of patients). The writer conducted this research with the certain variables i.e., productivity, organizational culture, and work environment. The method of this research was the qualitative method with the causal approach. The data collecting technique used in this research was distributing questionnaires. The result of this research showed that the organizational culture and the work environment were the strategic variables to increase the productivity because the organizational culture and work environment had a significant effect on the productivity. The suggestion of this research was that the quality of the organizational culture and the work environment had to be improved before improving the productivity.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment and Productivity*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya haturkan atas kehadiran Allah SWT yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya dengan judul **“PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG”**. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Atas bantuan, bimbingan serta dorongan yang diberikan kepada penulis maka dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M. Sc., selaku Rektor IBI Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T., selaku Wakil Rektor 1 IIB Darmajaya Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M selaku Wakil Rektor 2 IIB Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M., selaku Wakil Rektor 3 IIB Darmajaya Bandar Lampung.
5. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung.
6. Ibu Aswin, S.E, M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.
7. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan memberikan petunjuk,serta saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen serta staff pengajar serta karyawan-karyawan dilingkungan kampus IBI DARMAJAYA.
9. Rumah Sakit Urip Sumoharjo dan staff serta jajaranya yang telah meluangkan waktu dan mengijinkan saya mengambil penelitian skripsi ini.

10. Kedua orang tua saya yang telah Alm/Alhm, Serta nenek dan kakek saya yang mendukung saya sampai saat ini untuk belajar. Keluarga besar yang telah memberikan motivasi baik, dan doa restu untuk menyelesaikan penelitian ini.
11. Panti asuhan Yayasan Qoroba Mulya yang telah menyekolahkan saya serta membiayai sekolah saya sampai saat ini.
12. Ibu Younidar karim yang telah membiayai kuliah saya dari semester pertama hingga dapat menyelesaikan skripsi.
13. Kakak-kakak dan adik-adik panti asuhan qoroba mulya yang membantu saya untuk terus maju.
14. Teman-teman angkatan 2014 yang selalu memberikan semangat dan semua teman saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, khususnya Sulistia Lestari yang mendukung saya sampai saat ini.
15. Almemater tercinta IBI DARMAJAYA.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi banyak kekurangan. Oleh karna itu, penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak.

Bandar Lampung, 03 November

2018

Penulis,

Susanti
1412110064

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Penelitian	9
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Devinisi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Pengertian Produktifitas	11
2.2.1 faktor Produktivitas.....	12
2.2.2 Pengukuran Produktivitas	13
2.2.3 Peningkatan Produktivitas	14
2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas.....	14
2.3 Budaya Organisasi	15

2.3.1	Fungsi Budaya Organisasi.....	16
2.3.2	Isu Isu Budaya Organisasi.....	16
2.3.3	Indikator Budaya Organisasi.....	17
2.4	Lingkungan Kerja.....	18
2.4.1	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.5	Penelitian Terdahulu	21
2.6	Kerangka Pemikiran.....	23
2.7	Hipotesis.....	24
2.7.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja ..	24
2.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	25
2.7.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	26
 BAB III. METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	27
3.2	Sumber Data.....	27
3.3	Metode Pengumpulan Data	28
3.4	Populasi dan Sampel	30
3.4.1	Populasi.....	30
3.4.2	Sampel	30
3.5	Variabel Penelitian	31
3.6	Devinisi Oprasional Variabel.....	32
3.7	Uji Persyaratan Instrumen.....	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2	Uji Rehabilitas	35
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	36
3.8.1	Uji Normalitas Sample.....	36
3.8.2	Uji Linieritas	37
3.8.3	Uji Multikolonieritas.....	38
3.9	Metode Analisis Data.....	39
3.9.1	Uji Regresi Linier Berganda	39
3.10	Penguji Hipotesis	40

3.10.1 Uji T.....	40
3.10.2 Uji F.....	41
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data.....	43
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	43
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.2 Hasil Uji Instrumen	49
4.2.1 Uji Validitas	49
4.2.2 Hasil Uji Rehabilitas	52
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	52
4.3.1 Hasil Uji Normalitas Data.....	52
4.3.2 Hasil Uji Linieritas Data	53
4.4 Hasil Analisis Data.....	55
4.4.1 Hasil Uji Regresi Berganda	55
4.4.2 Hasil Uji T	57
4.4.3 Hasil Uji F.....	60
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	61
4.5.1 Penguji Hipotesis	61
4.6 Pembahasan.....	65
4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	65
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	65
4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	66
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Pada Masing-Masing Devisi di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.....	2
Tabel 1.2	Data Target Perhitungan Rawat Inap dan Rawat Jalan dari Tahun 2014 hingga 2017 Pasien di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Instrumen Skala Likert.....	30
Tabel 3.2	Definisi Konsep dan Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.3	Interprestasi Nilai R	36
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	45
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi (X1)	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Lingkungan Kerja (X2)	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kuisisioner Produktivitas Kerja (Y)	51
Tabel 4.10	Daftar Interpretasi Koefisien r.....	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test.....	53
Tabel 4.12	Hasil Uji Linieritas	54
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolonieritas.....	54
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Model Summary	55
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Regresi.....	56
Tabel 4.16	Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja	

Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.17 Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja	
Karyawan (Y).....	59
Tabel 4.18 Hasil Uji F	60
Tabel 4.19 Hasil Uji T Parsial Variabel Budaya Organisasi (X1)	
Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	62
Tabel 4.20 Hasil Uji T Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2)	
Terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	63
Tabel 4.21 Hasil Uji F X1 dan X2 Terhadap Y.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	23
Gambar 3.1	Kerangka Hipotesis.....	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Responden

Lampiran 3 Data Hasil SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Era globalisasi saat ini sumber daya manusia jauh lebih penting dibandingkan dari keunggulan komparatif, Hal ini merupakan bentuk salah satu untuk meningkatkan daya saing organisasi perusahaan jasa, Usaha-usaha atau juga bisnis-bisnis untuk mengakses hal ini dibutuhkan produktifitas yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak terlepas dari sumber daya manusia karna sumber daya manusia ini adalah aset penting dalam rumah sakit atau organisasi yang mampu menyelesaikan dan mengelola sumber daya yang telah berjalan ini. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor untuk keunggulan bersaing Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung, Sehingga pengembangan keberhasilan untuk mencapai visi dan misi Rumah sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

Produktifitas karyawan merupakan suatu ukuran standar perusahaan yang menyatakan bagai mana baiknya sumber daya diatur dan di manfaatkan oleh rumah sakit untuk mencapai hasil yang maksimal, pencapaian ini biasanya ditetapkan oleh target rumah sakit sehingga akan dapat mengukur seberapa baik produktivitas tersebut. Terdapat empat tahap siklus dalam produktivitas yang saling berhubungan yaitu pengukuran, evaluasi, perencanaan dan peningkatan mutu kerja karyawan.

Dari empat tahap tersebut sudah menjadi dasar perusahaan dalam melakukan peningkatan produktivitas, namun rumah sakit urip sumoharjo ini tidak memiliki target yang diinginkan hanya saja iya menghitung pendapatan pasien rawat inap dan rawat jalan maka ini akan mengakibatkan produktivitas rendah jika tidak memiliki target pasien setiap tahunnya, fenomena yang

terjadi di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung terkait produktivitas adalah tidak adanya tolak ukur untuk target pasien sehingga ini akan mengakibatkan rumah sakit tidak memiliki daya saing yang tinggi dengan rumah sakit lainnya. Serta tidak adanya evaluasi pencapaian target dalam pertahunnya, sedangkan produktivitas sendiri merupakan tolak ukur perusahaan atau industri dalam menghasilkan hasil yang mencapai target yang diinginkan. Dampak tidak tercapainya produktivitas kerja pendapatan karyawan akan menurun dan perkembangan rumah sakit bisa dikatakan tidak akan mengalami kemajuan.

Rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung merupakan rumah sakit swasta yang mulai beroperasi sejak tanggal 10 september 2001, Rumah sakit urip sumoharjo merupakan rumah sakit swasta tipe B non pendidikan. Rumah sakit urp sumoharjo memiliki jumlah karyawan sebanyak 1.113 karyawan dari semua jumlah karyawan jumlah perawat dirumah sakit tersebut hanya 444 Perawat. Adapun data karyawan Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1

**Jumlah Karyawan Pada Masing-Masing Devisi
Di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung**

No	Bagian staf	Jumlah staf
1	Perawat	444
2	Umum	454
3	Fisiotrapi	11
4	Gizi	86
5	Farmasi	66
6	Radiologi	20
7	Lab	32
	Jumlah	1.113

Sumber: Rumah Sakit Urip Sumoharjo, data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung memiliki 1.113 karyawan yang dibagi antara lain bagian Perawat, Umum, Fisioterapi, Gizi, Farmasi, Radiologi dan Lab. Berikut hasil wawancara di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung mengenai target pasien yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi menurun dikarenakan tidak adanya target yang ditentukan dalam pihak rumah sakit setiap tahunnya mereka memakai metode hitung pasien pertahun saja sehingga data yang didapatkan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

Tabel 1.2

**Data Target Perhitungan Rawat Inap Dan Rawat Jalan
Dari Tahun 2014 Hingga 2017 Pasien di Rumah Sakit Urip Sumoharjo
Bandar Lampung**

Tahun	Rawat Inap	Rawat Jalan	Target
2014	28.597	75.456	-
2015	27.378	81.085	-
2016	27.462	87.637	-
2017	27.355	10.8729	-

Sumber: Rumah Sakit Urip Sumoharjo, data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan tidak adanya target dalam pencapaian pertahunnya sehingga tidak dapat mengetahui apa yang ingin di capai dalam target kedepannya. Pencapaian target seharusnya ada namun rumah sakit tidak memiliki target pasien rumah sakit hanya menghitung hasil pertahun saja. Sehingga ini akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan sehingga menurunkan probabilitas rumah sakit.

Variabel mempengaruhi produktivitas kerja adalah Prestasi Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan (Budi Rismayadi, 2014). Dari beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan peneliti mengambil dua faktor yaitu budaya organisasi dan

lingkungan kerja, dalam hal ini budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung. Menurut Wibowo (2014,p.93) Secara konseptual, Produktifitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya, Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan dihasilkan jumlah masukan yang sama, Atau masukan lebih sedikit dapat digunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama. Salah satu tujuan rumah sakit adalah untuk mencapai produktifitas kerja yang optimal.

Perubahan dalam rumah sakit selalu terjadi kapan saja karna selalu berurusan dengan manusia yang berbeda sifat dan pandangan mereka. Dan rumah skait pun siap menghadapi perubahan-perubahan tersebut. Dalam Rumah Sakit Urip Sumoharjo menanamkan budaya organisasi sebagai berikut: (5S) Senyum, Salam, Sopan, Sabar dan Semangat. Sehingga ini kan menjadi cerminan karyawan agar memahami arti dari budaya yang diterapkan dalam rumah sakit tersebut dengan adanya budaya yang baik akan menjadi dasar perkembangan rumah sakit. Sehingga dapat dikatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak.

Menurut Rivai (2011:256), Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Berdasarkan hasil observasi, adapun budaya organisasi yang terdapat di rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung adalah (5S) Senyum, Salam, Sapa, Sabar, Semangat. Ditetapkanya budaya organisasi ini diharapkan mampu menjadi nilai-nilai utama yang dimiliki oleh setiap individu di rumah sakit dan mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dalam rangka mencapai tujuan.

Fenomena yang terjadi di rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung berdasarkan wawancara dibagian personalia sumber daya manusia bahwa tingkat produktiiftas belum mencapai ingkat yang diinginkan atau diharapkan sehingga ini mengakibatkan melambatnya tujuan yang dicapai. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai yang di harapkan organisasi. Dengan mematuhi kebijakan-kebijakan yang ada di dalam Organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan atau organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ini sangat mendukung bagi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya seperti di berikan kenyamanan dalam ruangan atau tempat dimana karyawan melakukan aktifitas yang membuatnya tidak merasa tidak nyaman. Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja fisik yang terdapat di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung adalah seperti AC dalam ruangan kerja, kamar mandi terdapat diluar ruangan sehingga karyawan dapat menggunakannya bersama-sama, penerangan dalam ruangan sangat nyaman, kebersihan rungan ada bagian tertentu untuk membersihkan ruangan karyawan serta mendapat makan, suara kegaduhan yang membuat karyawan tidak nyaman, perlengkapan alat pada rumah sakit. Sedangkan lingkungan kerja non fisik disebabkan oleh beberapa yaitu hubungan yang tidak serasi antara karyawan, konflik antar karyawan, jejang karier yang begitu jelas terkait dengan kelangsungan karyawan yang bekerja. Jika lingkungan kerja yang kurang nyaman dari berbagai sisi, baik sisi fisik atau non fisik ini akan berakibat bagi karyawan. Seperti semangat bekerja karyawan semakin menurun, tidak ada gairah kerja, tingkat produktifitas karyawan juga menurun. Seperti yang dikatakan oleh A.A.Anwar Prabu

Mangkunegara (2005) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kerja dan pencapaian produktifitas.

Dalam hubungan dengan profesi yang ditekuni para perawat memiliki kemampuan bekerja yang berbeda yang menyangga beban kerja mereka. Sehingga mereka perawat menganggap tekanan kerja lebih dari profesinya tersebut sebagai suatu yang memberikan manfaat bagi dirinya, jika perawat tidak mampu menghadapi tekanan dari profesinya maka hal tersebut akan membuat perawat mengalami stres kerja yang menyebabkan penurunan produktifitas kerja. Dalam bekerja perawat memerlukan lingkungan yang bersih dan nyaman.

Lingkungan kerja di bagi menjadi beberapa bagian yaitu lingkungan kerja external, lingkungan kerja spesifik dan lingkungan kerja umum. Dalam suatu rumah sakit sangat penting untuk menjaga lingkungan tetap nyaman dan kondusif. Dalam Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung ini memiliki jumlah karyawan yang banyak sehingga lingkungan kerja ini harus terjaga dan aman.

Sehingga karyawan dapat bekerja sesuai jenjang dan keahlian masing-masing karyawan. Mengingat sangat pentingnya budaya organisasi dan lingkungan kerja bagi rumah sakit. Diharapkan dengan adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan rumah sakit kedepannya untuk terus mengembangkan sumber daya yang berkualitas di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rerumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung
2. Bagaimana Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek
Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian perawat Rumah Sakit Urip Sumoharjo.
2. Ruang Lingkup Obyek
Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan Urip Sumoharjo.
3. Ruang Lingkup Tempat
Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
4. RuangLingkup Waktu
Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan januari 2018 sampai dengan oktober 2018.
5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan
Ruang lingkup ilmu pengetahuan ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan Produktifitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, Maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi instansi untuk mengetahui produktifitas kerja karyawan.
2. Bagi Penulis
Dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh kesempatan kita untuk menggali manajemen sdm tentang produktifitas.
3. Bagi Akademik
Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya dan buat referensi di perpustakaan, tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab landasan teori membahas mengenai teori-teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisis penelitian. Teori-teori yang digunakan dalam riset ini adalah literatur (Buku, Jurnal, Koran) tentang Budaya organisasi, Lingkungan kerja serta Produktivitas kerja karyawan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian (Budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan Produktivitas kerja karyawan), jenis penelitian (metode penelitian menggunakan metode kuantitatif, metode kualitatif, metode triangulasi), sumber data (file riset merupakan data lapangan dan data library riset merupakan data kepustakaan terdiri dari literatur, jurnal, buku, koran).

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data angket dan kuesiner, populasi (populasi karyawan bagian perawat dengan jumlah populasi 444) dan sampel (bagian dari populasi yang akan menjadi sample yaitu 100 karyawan bagian perawat berdasarkan presentasi, sedangkan untuk sampel terpilih menggunakan metode random dengan dengan teknik purposive), Variabel penelitian, Definisi operasional variabel, Uji persyaratan instrumen, Uji persyaratan analisis data, Metode analisis data, Pengujian hipotesis (Data realibilitas dan analisis).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktifitas kerja karyawan Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

BAB V PENUTUP

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Devinisi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian karna sumberdaya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secarta sistematis dalam apa yang disebut sumber daya manusia (Rivai zainal, (2009). Sedangkan Handoko, (2012). Mengatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, Seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Malayu S.P Hasibun (2000) Mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar evektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ini sangat penting bagi jalanya suatu organisasi atau perusahaan.

2.2 Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik(barang dan jasa) dengan masukan sebenarnya, Serta produktifitas terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam jam kerja. Dalam buku manajemen kinerja (2014:95) pakar lain juga mendefinisikan bahwa produktifitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen.

Manurut Danang (2015,p.37) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktifitas dari sikap sumber daya yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang mempertimbangkan antara masukan dan keluaran yang dikeluarkan perusahaan secara perorangan tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Menurut Wibowo (2014,p.93) Secara konseptual, Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya, Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan dihasilkan jumlah masukan yang sama, Atau masukan lebih sedikit dapat digunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama.

2.2.1 Faktor Produktivitas

Produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan, Maka produktivitas harus ditingkatkan dengan berbagai faktor sebagai berikut menurut Danang (2015.P.37) :

1. Kemampuan

Yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari pengetahuan yang dapat, atau keterampilan yang dimiliki.

2. Situasi dan keadaan lingkungan

Faktor ini biasanya menyangkut fasilitas atau keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.

3. Tingkat pendidikan

Latar belakang pendidikan dan pelatihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja, dimana hal ini merupakan suatu investasi sumber daya manusia, tingkat pendidikan harus ditingkatkan, baik melalui jalur pendidikan formal atau non formal.

2.2.2 Pengukuran Produktivitas

Menurut Wibowo (2014,p.110) Pengukuran merupakan bagian integral dari peroses manajemen produktivitas adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategis melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik. Terdapat Empat (4) pengukuran produktifitas:

1. **Membangun Kepedulian**

Membantu sistem pengukuran menjaga fokus organisasi dan mengkomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktifitas.

2. **Mengukur Masalah Dan Peluang**

Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.

3. **Mengusahakan Mekanisme Umpan Balik**

Tanpa umpan balik organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki, dengan mengumpan balik data pengukuran, Pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, Dapat belajar dari keberhasilan dan dapat di motivasi untuk mengatasi masa ketidakcukupan kinerja.

4. **Memfasilitasi Integrasi**

Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasi.

2.2.3 Peningkatan Produktivitas

Salah satu area potensial yang tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah pengurangan jam kerja yang tidak efektif. Kesempatan utama dalam meningkatkan produktivitas itu terletak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja serta manajemen dan organisasi. Dalam rumah sakit sangat penting meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap tindakan perencanaan peningkatan produktivitas individual paling sedikit mencakup tiga hal:

1. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas
2. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya
3. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas (Muchdarsyah,2000 :64-67).

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Menurut Simanjuntak dalam Buku Edy sutrisno (2009:103, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja diadakan guna untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja, karena itu pelatihan kerja dilakukan bukan hanya pelengkap. Serta tingkat keahlian tenaga kerja.

2. Pengalaman

Dalam hal ini pengalaman dan kemampuan sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi. Keadaan fisik dan mental ini sangat berkaitannya erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan

Hubungan dalam bekerja antara atasan dan bawahan sangat ada hubungannya karna setiap karyawan memiliki atasan sehingga kegiatan yang dilakukan akan terlihat dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan sehari-hari.

4. Pendidikan

Pendidikan sangat penting dalam meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas tugas yang telah diamanahkan kepada karyawan tersebut.

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah apa yang pegawai rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, harapan. Budaya sebagai suatu pola teladan dari penerimaan dasar ketika ditemukan atau yang dikembangkan oleh kelompok tertentu supaya agar belajar dapat mengatasi permasalahan dari adaptasi external dan integrasi internal yang telah bekerja yang cukup lancar untuk menjadi pertimbangan yang sah. Berikut ini beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli:

1. Gibson dalam Moehariono (2012:336), Merumuskan Budaya Organisasi adalah kultur organisasi mengandung Nilai-nilai, Kepercayaan, Asumsi, Persepsi, Norma, Has, dan Pola perilaku.
2. Sedangkan Menurut Davis Dalam Moehariono (2012:336), Menyatakan Bahwa Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti sendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian Budaya Organisasi Seperangkat keyakinan, Nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman dan tingkah laku bagi setiap karyawan.

2.3.1 Fungsi Budaya Organisasi

John R. Schermerhorn dan James G. Hunt dalam A.A. Anwar Prabu Mankunegara (2010:123) berpendapat bahwa fungsi budaya organisasi dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi rumah sakit, permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dilakukan melalui pengembangan pemahaman tentang strategi dan misi rumah sakit, tujuan utama rumah sakit, dan pengukuran produktivitas sedangkan permasalahan yang berhubungan dengan integrasi internal dapat dilakukan antara lain komunikasi, Kriteria karyawan serta melakukan pengawasan.

2.3.2 Isu-Isu Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Mary Coulter (2002:72), Budaya Organisasi yang memainkan peranan kunci, Ada lima Isu Budaya Organisasi diantaranya;

1. Menciptakan Budaya Beretika

Kandungan dan kekuatan budaya organisasi dapat mempengaruhi iklim etika serta perilaku etika diantara para anggotanya. Jika budaya beretika kuat, etika akan dijunjung tinggi maka akan menimbulkan pengaruh positif dan dorongan yang kuat kepada para karyawan untuk ikut berperilaku etis.

2. Menciptakan Budaya Inovatif

Budaya yang Inovatif dapat diciptakan apabila budaya tersebut memiliki ciri-ciri antara lain yaitu tantangan dan keterlibatan, kebebasan, kepercayaan dan keterbukaan, waktu bagi gagasan, humor atau keceriaan, penyelesaian konflik, silang pendapat dan pengambilan resiko.

3. Menciptakan Budaya Berorientasi Pasien

Memaparkan lima ciri yang dimiliki oleh budaya yang berorientasi-pelanggan yaitu tipe karyawan, tipe lingkungan kerja, pemberdayaan, kejelasan peran.

4. Menciptakan Budaya Yang Mendukung Kebinekaan
Memperkerjakan orang-orang dengan latar belakang hitrogen, etika, usia, jenis kelamin, maupun karakteristik lainnya.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah Indikator Budaya Organisasi diantaranya yaitu sebagai berikut.

1. Disiplin kerja
Rumah sakit memiliki tujuan dan arah yang jelas. Rumah sakit mendefinisikan tujuan dan sasaran straejik dan mengexpretasikan disiplin kerja serta memilliki ke stabilitasan dalam menangani pasien.
2. Berkordinasi
Rumah sakit cendrung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkordinasi, dan terintegrasi secara baik. Norma-Norma prilaku didasarkan pada nilai-nilai inti sehingga akan menumbuhkan inovasi yang baru.
3. Orientasi hasil hasil, tim dan manusia
Rumah sakit memiliki kempmpuan orientasi yang didorong oleh keinginan pasien, rumah sakit memiliki resio yang amat tinggi hingga perlu nya orientasi.
4. Stabilitas
Rumah sakit memperdayakan karyawan, mengorganisir tim, atau mengembagkan karyawan.

Dari beberapa devinisi budaya organisasi bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, di jiwai dan di praktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti sendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Dan kaitanya dengan penelitian yang dilakukan yaitu agar produktifitas kerja karyawan dapat Diselingi dengan budaya organisasi sehingga tidak akan terjadi kesalah pemahaman atau ketidak sesuaian dalam bekerja serta

mamiliki sikap yang baik serta tertera dirumah sakit urip ini. Sikap yang baik kepada sesama karyawan sangat lah penting guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar lampung.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan yang penting untuk diperhatikan adalah manajemennya penting mempertahankan agar lingkungan kerja tetap positif dan mnemastikan para karyawan terlibat penuh. Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memusatkan produktifitas karyawan meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat mengakibatkan penurunan produktifitas kerja karyawan.

Menurut Sudarmayanti (2009:1) Mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut; Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, Metode kerjanya, Serta pengaturan kerjanya baik sebagai peseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) Menyatakan bahwa “ Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas”

2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga tercapainya suatu hasil yang optimal. Hasil yang optimal ini dapat tercapai apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai, optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama serta keadaan yang tidak mendukung.

Banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sudarmayanti (2009;21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan Tempat Kerja

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya)terang tetapi tidak menyilaukan sehingbga tidak terganggu aktifitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut, cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan pekerjaan terganggu dan pekerjaan akan lambat dan tidak baik bnyak mengalami kesalahan dalam tugasnya, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat bagian;Cahaya langsung, Cahaya setengah langsung, Cahaya tidak langsung, Dan cahaya setengah tidak langsung

2. Ruang Gerak

Manajemen perusahaan perlu memperhatikan ruang gerak yang memadaiagar karyawan leluasa bergerak dengan baik, jika ruang gerak sempit maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam bergerak sehingga menghambat pekerjaan karyawan tersebut.

3. Dekorasi Tempat Kerja

Dekorasi suatu ruangan ada kaitanya dengan tata warna dalam mendekor ruangan agar nyaman serta dekorasi juga berkaitanya dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitanya juga dengan cara mengatur tata letak, Perlengkapan yang disimpan harus memadai serta untuk bekerja.

4. Sirkulasi Udara Ditempat Kerja

Oksigen merupakan kebutuhan yang dibutuhkan oleh manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman adalah tubuhan yang menghasilkan oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan secukupnya oksigen disekitar tempat kerja dengan adanya tanaman akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, rasa sejuk segar akan menghasilkan produktifitas karyawan meningkat.

5. Kebisingan Ditempat Kerja

Salah satu faktor yang sering sekali menghambat pekerjaan yaitu bising terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu suatu pekerjaan yang akan di selesaikan secepatnya, Maka hendaknya suatara bising ini hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan berjalan kondusif.

6. Keamanan tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan aman maka perlu diperhatikan perlu pemberdayaanya, Atau memberikan satpam agar bertambah aman.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, Penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

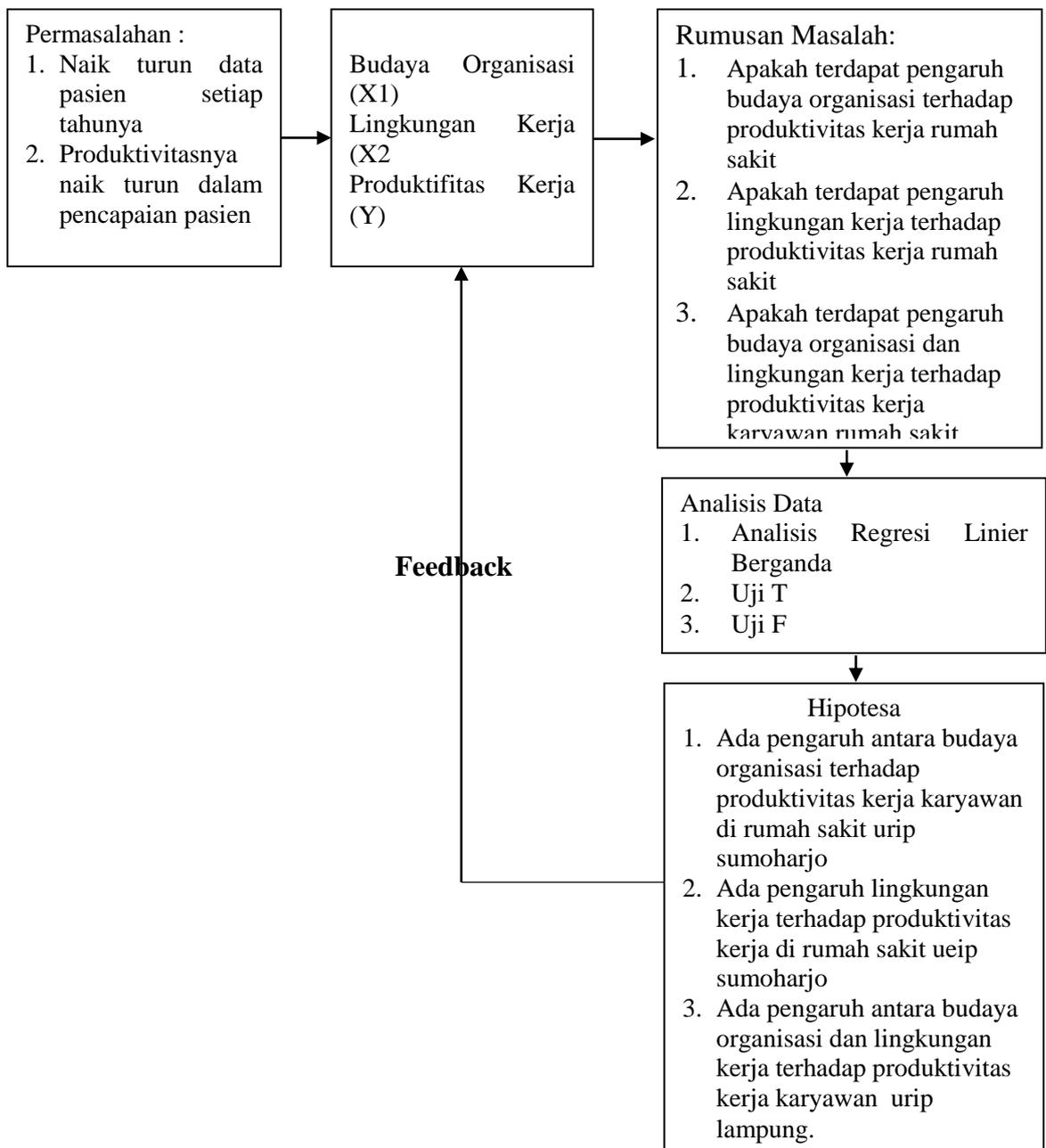
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	RINGKASAN PENELITIAN
1	SITI RAHMA/2015	Analisis pengaruh penelitian dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai	Tujuan Penelitian 1. Untuk mengetahui berapa pentingnya pengembangan karir terhadap produktifitas kerja pegawai 2. Sampel yang digunakan sebanyak 83 pegawai 3. Metode yang digunakan non probalidity samling 4. Hasil penelitian produktifitas kerja pegawai terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktifitas kerja pegawai.

2	Zainul hidayat,mm & Muhammad taufiq, mh/2012	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motifasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum	Tujuan Penelitian 1. Untuk memetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja perusahaan terhadap kinerja perusahaan. 2. Metode yang digunakan yaitu parsial. 3. Hasil peneliitan sesuai dengan output hasil penelitian penguji korelasi, dapat diketahui bahwa tingkat hubungan yang terjadi antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motifasi kerja sebagai fariabel bebas.
---	--	---	---

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013) kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2010, p. 63) Budaya organisasi telah ditengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Masing-masing dari kita memiliki kepribadian yang unik atau sifat dan karakter yang mempengaruhi cara kita bertindak dan berinteraksi dengan yang lainnya. Ketika kita menceritakan bahwa seseorang itu ramah, sopan, santai, terbuka atau yang lainnya. Bagi pihak rumah sakit budaya organisasi ini sangat penting dalam bekerja karna budaya organisasi ini memberikan kepercayaan dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi karyawan rumah sakit.

Dengan adanya budaya organisasi yang telah tertanam pada jiwa karyawan tentunya akan menimbulkan atau membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dan dapat meningkatkan produktifitas serta dapat mencapai tujuan rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

Dari hasil penelitian ini dilakukan oleh Slamet jauhari (2016)ang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan, Dengan ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja setiap karyawanya, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Sudarmayanti (2009:1) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang itu bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, lingkungan ini sangat penting bagi pihak rumah sakit agar lingkungan kerja tetap aman dan dapat membuat nyaman karyawan yang sedang bekerja. Dalam rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung yang di terapkan dalam lingkungan kerjanya yaitu sebagai berikut: Pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan karyawan rajin dalam melakukan tugas yang telah diberika pada masing-masing staf. Serta membantu kelancaran dalam meningkatkan produktifitas karyawan. Hal ini dibuktikanoleh Cok Gd Rai Padmanaba (2006) pengaruh penerangan dalam ruangan terhadap produktivitas kerja mahasiswa desain interior. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Dengan ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014,p.93) Secara konseptual, Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya, Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan dihasilkan jumlah masukan yang sama, Atau masukan lebih sedikit dapat digunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama. Keberhasilan karyawan akan di lihat dari produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka dinyatakan berhasil, Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak berhasil.

Karyawan yang produktivitasnya tinggi tentu terdapat peranan penting dalam urusan penting, sehingga akan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang serta dapat mendalami budaya organisasi yang telah diterapkan dalam rumah sakit, budaya organisasi yang telah tertanam dan di implementasikan dalam kehidupan sehari karyawan dirumah sakit. Ini akan membentuk produktivitas kerja yang baik dan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh dwi agung nugroho arianto (2013) pengaruh ke disiplin, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Sehingga penelitian ini ada pengaruh positif terhadap kinerja, dengan adanya kinerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja yang naik. Dengan demikian budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

H₃ : Budaya Organisasi Berpengaruh Dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan cara penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data guna mencapai tujuan. Berdasarkan data yang diteliti, Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan penelitian. Metode pengumpulan yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian yang dibutuhkan (Nur Indrianto dan Bambang Supomo, 2002, p.145). Penelitian ini menggunakan metode *Asosiatif* yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu sumber variabel independen dengan variabel dependen. Peneliti ini menggunakan metode ini karena dirasa tepat untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel atau lebih.

3.2 Sumber Data

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2002: 146), Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data, Sumber data penelitian terbagi menjadi dua sumber yaitu: Sumber Data Primer dan Data Sekunder.

1. Data Primer (*Primery Data*)

Data primer merupakan Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam hal ini data primer yang diperoleh peneliti berasal dari jawaban pada kuisisioner penelitian yang diberikan kepada populasi karyawan Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data Sekunder merupakan Sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti adalah jumlah karyawan, Jabatan dan tingkat pendidikan karyawan Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan data yang ada di perusahaan. Menurut (Sugiyono, 2013, p.27) Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan sekunder. Adapun metode pengumpulan data dilakukan oleh penulis diantaranya sebagai berikut.

1. Studi Kepustakaan (*Library Reseach*)

Menurut (Suharsimi Arikunto, 2010, p.45) Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan cara mencari informasi melalui buku-buku, Koran, Majalah, dan Literatur lainnya. Dalam hal ini pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari tulisan-tulisan berupa buku-buku literatur dan sumber bacaan lainnya yang berkaitan dengan objek pembahasan sebagai landasan teori.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan langsung (*survei*) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

a. Wawancara (*Interview*)

Menurut (Sugiyono, 2013, p.188) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Data diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti

terhadap beberapa karyawan yang ada di Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

b. Observasi

Menurut (Yvonne Agustine, 2013, p.56) Observasi adalah teknik yang menuntut adanya pengamatan dari penulis baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Dalam hal ini, Respondenya adalah karyawan bagian perawat Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

c. Kuisioner

Menurut (Suroyo Anuar, 2009, p.168) Kuisioner adalah sejumlah pernyataan atau pernyataan tertulis tentang data fakta atau opini yang berkaitan dengan diri responden yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Dalam hal ini, Respondenya adalah karyawan bagian perawat Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

Adapun skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah Likert. Menurut (Sugiyono, 2013, p.136) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, Pendapat, Dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Pengukuran untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

PENILAIAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013, p.137)

3.4 Populasi dan Sample

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiono (2011.80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Alam jadi populasi juga bukan hanya orang, tetapi juga obyek atau benda-benda alam yang lain, berdasarkan definisi tersebut maka populasi berjumlah 444 karyawan bagian Perawat Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

3.4.2 Sample

Menurut Sugiono (2011.80), ”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yaitu dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan data, Tenaga dan waktu maka peneliti dapat mengambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah populasi pegawai rumah sakit uripo sumoharjo bandar lampung yang berjumlah 100 karyawan.

Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan teknik sampel pertimbangan semua anggota populasi dijadikan sampel. Artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel ada banyak cara yang digunakan untuk memilih sampel. Metode-metode pemilihan secara garis besar dikelompokkan menjadi dua menurut (Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2002:120) :

1. Metode pemilihan sampel probabilitas (*probability sampling methods*) atau metode pemilihan sampel secara acak (*rondomly sampling method*), yaitu terdiri atas metode-metode: simpel random sampling, systematic sampling, stratified random sampling, cluster sampling, dan area sampling.
2. Metode pemilihan sampel nonprobabilitas (*non-probability sampling methods*) disebut juga dengan metode pemilihan sampel secara tidak acak (*non_rondomly sampling method*), yang terdiri atas metode-metode: convenience sampling, Judgement sampling, dan Quota sampling.

3.5 Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulasi, prediktor, antaceden. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (sugiyono 2011,39) dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya kerja (X1) Pegawai rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung. Lingkungan kerja (X2) Pegawai rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen (variabel terikat) adalah Sebagai variabel output, Kriteria, Konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, Kernaadanya variabel bebas. (sugiyono 2011,39)

dalam hal ini yang menjadi variabel terikat yaitu produktivitas pegawai rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2013, p.63) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tertentu, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat diperjelas pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Definisi Kosep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai-nilai, prinsip, teradisi, dan cara bekerja dianut bersama dan mempengaruhi perilaku peserta serta tindakan para anggota organisasi	Budaya Organisasi adalah dengan para anggotanya menenrima dan mengartikanya budaya tersebut serta mengedepankan kualitas dan menghargai kenyamanan orang lain	1. Tanggung 2. Jawab 3. Komitmen 4. Jujur 5. Kerjasama 6. Disiplin kerja	<i>Likert</i>

Stephen P
Robbins, 2002:63

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah suatu aspek fisik kerja, Psikologis kerja dan peraturan kerja, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas A.A Anwar Prabu 2005	Lingkungan kerja adalah dimana tempat karyawan melakukan aktivitas bekerja serta bagian paling penting bagi karyawan	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Tata Ruang 5. Keamanan	<i>Likert</i>
Produktiftas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang di perlukan suatu organisasi, Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan Wibowo 2007, p.93	Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan	1. Keterampilan 2. Hubungan 3. Komunikasi 4. Efesiensi 5. Tenaga kerja	<i>Likert</i>

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang akan diukur adalah Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Uji Prasyarat instrumen penelitian menguji Validitas dan Riliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Menurut (Akdon, 2008:143) Ditegaskan Validitas diartikan lebih luwes yaitu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Menurut (Sugiyono, 2016, p.121) Uji Validitas adalah suatu alat ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen yang dimaksud adalah jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuisioner yang disebarkan peneliti kepada karyawan bagian perawat di rumah sakit urip sumoharjo Bandar lampung Untuk mengukur validitas, Peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Tampani, 2016):

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

Keterangan:

- n** = Banyaknya pasangan data X dan Y
- $\sum x$** = Total jumlah dari variabel X
- $\sum y$** = Total jumlah dari variabel Y
- $\sum x^2$** = Kuadrat dari total jumlah variabel X
- $\sum y^2$** = Kuadrat dari total jumlah variabel Y
- $\sum xy$** = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan variabel Y

Uji Validitas diukur melalui kriteria berikut ini:

Apabila $\text{sig} < \alpha$, atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak H_a diterima

Apabila $\text{sig} > \alpha$, atau $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2012, p.183) Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana data memberikan hasil yang relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, Instrumen yang Reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Uji Reliabilitas Kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS dan Uji Reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha* yaitu:

$$r_1 = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r_1 = Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Alpha $> 0,60$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas

Alpha $< 0,60$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai R

Nama Korelasi	Keterangan
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiono (2005:10)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sample

Menurut (Rambat Lupiyoadi dan Ridho Bramulya Ikhsan, 2015, p.134) Uji Normalitas Data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis apakah penyebarannya normal atau tidak, Maka kita tidak dapat menggunakan analisis parametrik melainkan menggunakan analisis non-parametrik. Namun ada solusi lain jika data tidak berdistribusi normal, yaitu dengan menambah lebih banyak jumlah sampel. Penggunaan uji Kolmogorov-Smirnov atau uji K-S termasuk dalam golongan non-parametrik karena peneliti belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K- S data dikatakan normal apabila nilai $\text{Sign} > 0,05$.

Prosedur pengujian:

1. H_0 = Data berasal dari populasi berdistribusi normal.
 H_a = Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal.
2. Apabila nilai (sig) $< 0,05$ berarti sampel tidak normal.
 Apabila nilai (sig) $> 0,05$ berarti sampel normal.
3. Pengujian normalitas data melalui Program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

4. Kesimpulan dari butir a dan b, dengan membandingkan nilai kedua Probabilitas (sig) $> 0,05$ normal atau sebaliknya yaitu tidak normal.

3.8.2 Uji Linieritas

Menurut (Rambat Lupiyoadi dan Ridho Bramulya Ikhsan, 2015, p.146) Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05. Dengan kata lain, Uji Linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, Yaitu Variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X.

Prosedur pengujian:

1. H_0 = Model regresi berbentuk linier.
 H_a = Model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima.
Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
3. Pengujian linieritas data melalui Program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).
4. Kesimpulan dari butir a dan b, dengan membandingkan nilai kedua Probabilitas (sig) $> 0,05$ berbentuk linier atau sebaliknya tidak berbentuk linier.

3.8.3 Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2013, p.105), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adakah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah

Nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai Tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2012, p.147) Menyatakan bahwa metode analisis data adalah Proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan seluruh responden, Mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, Menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis telah diajukan.

3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi Berganda Mengandung makna bahwa dalam suatu permasaam regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan urip sumoharjo bandar lampung maka digunakan metode analisis data secara kuantitatif menggunakan regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda dilakukan untuk melakukan pengujian pengaruh antara variabel dependen (terikat) dengan satu variabel independen (bebas).

Model Persamaan Regresi Berganda Adalah:

Rumus Regresi Linier Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Produktifitas Kerja)

a = Konstanta (Nilai Y Apabila $X_1, X_2 = (0)$)

X_1 = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

X_2 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

3.10 Penguji Hipotesis

3.10.1 Uji T

Uji T (Uji Parsial) Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual yang menunjukkan pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji t, perlu diketahui nilai dari t_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus $df = n - 2$. Setelah didapatkan nilai df, Kita dapat melihat nilai T_{tabel} pada tabel nilai t yang ada.

Kriteria pengujian uji t dilakukan dengan:

Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima

Atau

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Ho = Budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) di rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung

Ha = Budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) di rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Ho = Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung

Ha = Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

3.10.2 Uji F

Uji F Bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji F : Pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja Karyawan (Y).

Ho = Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan rumah skait urip sumoharjo bandar lampung.

Ha = Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

Kriteria Pengujian Dilakukan Dengan Cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Menentukan nilai-nilai titik kritis untuk F Tabel pada $df_1=k-1$ dan $df_2=nk$

3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan untuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik antara lain.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini merupakan karyawan rumah sakit urip sumoharjo Bandar Lampung sebanyak 100 (seratus responden). Sesuai data yang dikumpulkan dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang dimiliki responden sebagai berikut :

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH
Laki-Laki (L)	42
Perempuan (P)	58
Jumlah	100

Sumber: Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden di rumah sakit urip sumoharjo Bandar lampung berdasarkan jenis kelamin adalah diDominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 58 orang.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**Tabel 4.2****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

USIA	JUMLAH
21-30 Tahun	82
31-40 Tahun	18
Jumlah	100

Sumber : Rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden di Rumah sakit Urip Sumoharjo bandar lampung berdasarkan usia adalah didominasi oleh responden usia 21 – 30 tahun yaitu 82 orang.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**Tabel 4.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH
SMA	0
Perguruan Tinggi	100
Jumlah	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden di Rumah sakit Urip Sumoharjo bandar lampung berdasarkan jenjang pendidikan adalah didominasi oleh responden jenjang perguruan tinggi yaitu 100 orang.

4.1.2 Deskriptif Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
1	Pemimpin memberikan dorongan agar selalu bekerja dengan maksimal	14	0,14	79	0,79	5	0,05	-	0	2	0,02
2	Instansi memberikan penghargaan atas prestasi kerja	17	0,17	69	0,69	13	0,13	-	0	1	0,01
3	Memiliki jiwa berkopeten dengan pegawai lainya dalam hal menyelesaikan tugas	15	0,15	54	0,54	24	0,24	5	0,05	1	0,01
4	Bekerja dengan tekun dalam melaksanakan tugas tugas	22	0,22	65	0,65	11	0,11	1	0,01	1	0,01
5	Mengikuti pelatihan yang diadakan di instansi tanpa ada paksaan	18	0,18	64	0,64	13	0,13	2	0,02	1	0,01
6	Mengikuti peraturan yang diterapkan dirumah sakit	15	0,15	59	0,59	18	0,18	1	0,01	3	0,03
7	Memahami struktur organisasi yang ada di instansi	13	0,13	69	0,69	14	0,14	4	0,04	1	0,01

8	Menjadi anggota yang kompak dan handal dalam bertugas untuk hasil yang lebih baik	23	0,23	62	0,62	14	0,14	1	0,01	1	0,01
9	Merasa dihargai sebagai anggota bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan	19	0,19	59	0,59	21	0,21	1	0,01	1	0,01
10	Merasakan kenyamanan dalam bekerja dan ketenangan sehingga stabilitas lingkungan baik dalam mendukung proses	18	0,18	66	0,66	16	0,16	2	0,02	-	0

Berdasarkan tabel 4.4 Hasil jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi responden adalah jawaban setuju (S) pada pernyataan No 1 yaitu "pemimpin memberikan dorongan agar bekerja dengan maksimal sebesar 79% sedangkan pernyataan paling kecil di responden yaitu "merasakan kenyamanan dalam bekerja dan ketenangan sehingga stabilitas lingkungan baik dalam mendukung proses sebesar 0%

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Validitas Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
1	Fasilitas dalam ruangan sangat mendukung diruangan instansi	20	0,20	62	0,62	17	0,17	1	0,01	0	0
2	Ada teknis khusus yang ditugaskan dalam penerangan temperatur	24	0,24	59	0,59	15	0,15	2	0,02	0	0
3	Tempratur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan	13	0,13	53	0,53	35	0,35	4	0,04	0	0
4	Kegerahan karyawan merupakan tindakan dinamis dalam melaksanakan tugas-tugas	24	0,24	37	0,37	30	0,30	9	0,09	1	0,01
5	Menjaga kenyamanan dalam ruangan serta menjaga adanya kegaduhan	33	0,33	40	0,40	16	0,16	6	0,06	4	0,04
6	Kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugas	38	0,38	45	0,45	14	0,14	2	0,02	1	0,01
7	Ruangan tersusun sesuai dengan jabatan pekerjaan diinstansi	28	0,28	60	0,60	11	0,11	1	0,01	0	0
8	Ventilasi dan sirkulasi ditempat kerja sangat baik dan nyaman	33	0,33	55	0,55	14	0,14	0	0	1	0,01
9	Selalu menjaga kebersihan ruangan instansi	42	0,24	45	0,45	10	0,10	2	0,02	1	0,01
10	Kebersihan sangat terjaga dan teratur	32	0,32	44	0,44	12	0,12	3	0,03	1	0,01

Berdasarkan tabel 4.5 Hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja (X2) diatas dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi responden adalah jawaban Setuju No 1 yaitu fasilitas sangat mendukung diruangan instansi yaitu sebesar 0,62 Sedangkan pernyataan paling kecil yaitu No 5 menjaga kenyaamana di dalam ruangan instansi sebesar 4%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Validitas Produktivitas Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS (5)	%	S (4)	%	KS (3)	%	TS (2)	%	STS (1)	%
1	Tinglat pendidikan mengoptimalkan kerja karyawan	19	0,19	45	0,45	20	0,20	12	0,12	4	0,04
2	Tingkat pendidikan mempengaruhi posisi pekerja seorang karyawan	23	0,23	42	0,42	19	0,19	12	0,12	4	0,04
3	Karyawan yang memiliki pengalaman Odiberikan pekerjaan sasuai bidang masing-masing	27	0,27	51	0,51	9	0,9	3	0,03	1	0,01
4	Pengalaman bekerja para karyawan sudah sangat baik untuk melayani masyarakat yang sakit	29	0,29	58	0,58	10	0,10	3	0,03	0	0
5	Diberikan pelatihan yang dapat meningkatkan produktifitas	26	0,26	69	0,69	12	0,12	2	0,02	3	0,03
6	Pelatihan yang diberokan instansi kepada tenaga medis sudah merata	20	0,20	56	0,56	18	0,18	5	0,05	2	0,02
7	Hubungan antara bawahan dan atasan sudah baik	14	0,14	52	0,52	16	0,16	15	0,15	3	0,03
8	Menjalin komunikasi dengan baik	25	0,25	40	0,40	14	0,14	13	0,13	8	0,08
9	Kondusifnya ruangan serta tertata rapih membuat karyawan nyaman dalam bekerja	28	0,28	40		10	0,10	17	0,17	8	0,08
10	Lingkungan kerja yang rapih dapar membuat karyawan nyaman dalam bekerja	34	0,34	46	0,46	15	0,15	5	0,05	0	0

Berdasarkan tabel 4.6 Hasil jawaban responden dari produktivitas kerja yaitu yang tertinggi pada responden setuju (S) Sebesar 69% Sedangkan responden yang terrendah yaitu responden sebesar 0%.

4.2 Hasil Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesalahan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk pengujian validitas diujikan pada 30 responden. Uji validitas dilakukan menggunakan rumus *productmoment*. Dengan penelitian ini, Validitas untuk menghitung data proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan spss20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *productmoment*. Kriteria pengujian untuk validitas adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka Instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,008	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0,036	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang bersangkutan mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,036 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuisisioner lingkungan kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,016	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,016	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,028	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 7	0,012	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,034	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 10	0,008	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan lingkungan kerja karyawan (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05) dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,034 dan paling rendah yaitu 0,000. Dengan demikian seluruh item lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuisioner produktivitas Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,003	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 2	0,010	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 3	0,013	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 4	0,009	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 6	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 7	0,012	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 8	0,025	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 9	0,004	0,05	Sig<Alpha	Valid
Butir 10	0,028	0,05	Sig<Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel produktifitas kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai produktifitas kerja (X2). Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05), dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,028 dan paling rendah 0,002. Dengan demikian seluruh item produktifitas kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Penelitian ini, Menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS20.0 (*Statistical Programd Service Solution*) yang akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien. Dari pengolahan data diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.10

Daftar interpretasi Koefisien r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang/Cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012, p.87)

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui data normalitas bisa dilakukan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogrof-smirnof Test*. Dalam uji normalitas hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Rumusan hipotesis
 - Ho : Data berdistribusi normal
 - Ha : Data tidak berdistribusi normal
2. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai sebesar 0,05 (5%)
 - Jika nilai $Asympsig < \alpha (0,05)$ maka Ho ditolak
 - Jika nilai $Asympsig > \alpha (0,05)$ maka Ho diterima
3. Menggunakan program SPSS20.0

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil Uji Normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya Organisasi	0,001	0,05	Sig>Alpha	Normal
Lingkungan Kerja	0,304	0,05	Sig>Alpha	Normal
Produktivitas kerja	0,141	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) Sample Kolmogorof-Smirnof Test dengan tingkat signifikan diperoleh $0,001 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai lingkungan kerja (X2) dengan tingkat signifikan $0,304 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk produktivitas karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,141 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas Data

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Rumusan hipotesis:

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila $\text{sig} < \alpha$ 0,05 yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila $\text{sig} > \alpha$ 0,05 yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Alpha	Keterangan
Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja	1,239	0,237	0,05	Linier
Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	1,356	0,169	0,05	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi (X1) terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,237 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja (X2) terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,169 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Dengan demikian maka $\text{sig} > \alpha$ maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk Linier.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinierity statistic		Kondisi	Keterangan
	Tolerance	VIF		
Budaya Organisasi	0,981	1,019	Sig>Alpha	Homogen
Lingkungan Kerja	0,981	1,019	Sig>Alpha	Homogen

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan pada uji Coefficient diperoleh nilai VIF pada variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar $1,019 < 10$ atau nilai Collinierity Tolerance $0,981 > 0,10$, untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai VIF sebesar $1,019 < 10$ atau nilai Collinierity Tolerance $0,981 > 0,10$, maka data-data yang diperoleh disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) tidak ada gejala Multikolonieritas terhadap produktifitas kerja karyawan (Y).

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Berganda

Uji Rinier berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel dependen berhubunga positif atau negatif dan untuk mempresikdi nilai dari variabel dependen apakah nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Budaya organisasi, lingkungan kerja	0,314	0,099

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Pada tabel 4.14 diatas nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat hubungan variabel (0,314). Koefisien determinasi Rsquare (R^2) sebesar 0,099 menunjukkan bahwa produktifitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) sebesar 9,9 % .

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen perlu pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Nilai Regresi (B)
Constant	31,473
Budaya Organisasi	0,336
Lingkungan Kerja	-0,189

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 31,473 + 0,336X_1 + (0,189)X_2$$

Keterangan :

Y = Produktifitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Errortrem / unsur kesalahan

X1 = Budaya organisasi

X2 = Lingkungan kerja

Persamaan Regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 31,473 menyatakan bahwa jika tidak ada skor budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) (X=0) maka skor kinerja karyawan (Y) pada rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung yaitu sebesar 31, 473.

2. Koefisien regresi untuk X1 (budaya organisasi) sebesar 0,336 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X1 (budaya organisasi) maka akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan pada karyawan rumah sakit urip sumoharjo bandar Lampung sebesar 0,336.
3. Koefisien regresi untuk X2 (lingkungan kerja) sebesar 0,189 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X2 (lingkungan kerja) maka akan meningkatkan produktivitas karyawan pada karyawan rumah sakit urip sumoharjo bandar Lampung sebesar 0,189.

4.4.2 Hasil Uji T

Hasil Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

Ho: Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dirumah sakit urip sumoharjo bandar lampung

Ha: Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ha diterima.

Atau

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ha diterima.

Dari hasil pengolahan melalui program spss20,0 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Budaya Organisasi (X1)
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kondisi	Keterangan
Budaya organisasi	3,100	1,984	<i>Thitung</i> > <i>Ttabel</i>	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antar variabel bebas Budaya Organisasi (X1) terhadap variabel terikat Produktifitas kerja karyawan (Y) secara parsial atau individu. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat bebas $df = n - 2 = 98$, sehingga diperoleh *Ttabel* sebesar 1,984.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai *Thitung* sebesar 3,100. Dengan demikian *Thitung* 3,100 > *Ttabel* 1,984 dan nilai sig (0,000) < 0,005 yang artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja Karyawan Dirumah sakit urip sumoharjo Bandar lampung.

Ho: Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

Ha: Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan (Y) Rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai *thitung* > *ttabel* maka Ho ditolak.

Jika nilai *thitung* < *ttabel* maka Ha diterima.

Atau

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ha diterima.

Tabel 4.17

Lingkungan Kerja (X2) terhadap produktivitas kerja Karyawan (Y)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja	-1413	1,984	<i>Thitung</i> < <i>Ttabel</i>	Ho diterima

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas kerja Karyawan (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$, sehingga diperoleh *Ttabel* 1,984. Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients diatas diperoleh hasil nilai *Thitung* sebesar -1,413. Dengan demikian *Thitung* -1,413 < *Ttabel* 1,984 dan nilai sig (0,000) < 0,005 yang artinya Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Rumah sakit urip sumoharjo Bandar lampung.

4.4.3 Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

Ha: Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

Menentukan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau signifikan 5%, maka:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- Menentukan nilai titik kritis F_{tabel} pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS20.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji F

Variabel	<i>Fhitung</i>	<i>Ftabel</i>	Kondisi	Keterangan
Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja	5,302	3,09	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan derajat bebas penyebut sebesar $n - k = 100 - 3 = 97$, sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,09. Berdasarkan perhitungan pada data tabel maka nilai Fhitung $5,302 > Ftabel 3,09$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan (Y) pada Rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

4.5 Hasil Penguji Hipotesis

4.5.1 Penguji Hipotesis

Setelah pengelolaan data yang dilakukan secara deskriptif dan perhitungan regresi linier berganda, kemudian akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Penguji hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

A. Pengaruh Budaya Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Hipotesis

H_0 = Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

H_a = Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

Kriteria penguji

Jika nilai *F*hitung $> T$ tabel maka H_0 di tolak atau jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 di tolak.

Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 di terima atau jika nilai $sig > 0,05$ maka H_a di terima.

Tabel 4.19
Hasil Uji T Parsial
Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	31.473	6.361		4.947	.000		
BUDAYA ORGANISASI	.336	.108	.302	3.100	.003	.981	1.019
LINGKUNGAN KERJA	-.189	.134	-.138	-1.413	.161	.981	1.019

Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas budaya organisasi (X1) terhadap variabel terikat produktivitas (Y) secara parsial dan individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 99% atau alfa (5%) tingkat derajat kebebasan $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$, sehingga diperoleh *Ttabel* 1,984. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai *Thitung* sebesar 3,100. Dengan demikian *Thitung* 3,100 > *Ttabel* 1,984 dan nilai sig (0,000) < 0,005 yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

B. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Hipotesis

H_0 = lingkungan kerja (X2) Tidak berpengaruh terhadap produktivitas(Y) pada rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

H_a = lingkungan kerja (X2) Berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

Kriteria penguji

Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 di tolak atau jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_a diterima atau jika nilai $sig > 0,05$ H_a diterima.

Tabel 4.20

**Hasil Uji T Parsial Variabel Lingkungan Kerja (x2)
Terhadap Produktivitas kerja (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	31.473	6.361		4.947	.000	
BUDAYA ORGANISASI	.336	.108	.302	3.100	.003	.981	1.019
LINGKUNGAN KERJA	-.189	.134	-.138	-1.413	.161	.981	1.019

Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas lingkungan kerja (X2) Terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan tingkat derajat kebebasan $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$, sehingga diperoleh *Tabel* 1,984. Berdasarkan hasil perhitungan tabel coefficients diatas diperoleh hasil nilai *Thitung* sebesar -1,413. Dengan demikian *Thitung* - 1,413 < *Ttabel* 1,984 dan nilai sig (0,000) < 0,005 yang artinya H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Rumah sakit urip sumoharjo Bandar lampung.

C. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis

Pengujian hipotesis budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

Ho = Budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Ha = Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan(Y).

Kriteria pengujian

Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima. Artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- Menentukan nilai titik kritis F_{tabel} pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$

Dari hasil pengolahan melalui program spss 16.0 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji F X1 DAN X2 terhadap Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	518.129	2	259.065	5.302	.007 ^a
Residual	4739.261	97	48.858		
Total	5257.390	99			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIFITAS

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktifitas Kerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan derajat bebas penyebut sebesar $n - k = 100 - 3 = 97$, sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,09.

Berdasarkan perhitungan pada data tabel maka nilai Fhitung $5,302 > Ftabel$ 3,09 yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan (Y) pada Rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan. Artinya setiap budaya organisasi yang diberikan oleh instansi akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan khususnya untuk rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung. Semakin baik budaya organisasi yang diberikan instansi maka semakin baik juga produktifitas kerja karyawan tersebut.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja instansi dilaksanakan dengan baik maka produktifitas kerja karyawan khususnya untuk rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung akan meningkat. Jika instansi akan mencapai tujuan dan mendapatkan produktifitas yang baik dari karyawannya, maka instansi harus memberikan kenyamanan dalam bekerja.

4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan berjalan dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan urip sumoharjo bandar lampung. Jika instansi ingin mencapai tujuan dan mendapat produktivitas kerja yang baik dari karyawannya, maka instansi harus memberikan budaya organisasi supaya karyawan dapat menerapkannya dengan baik. Selain ini instansi kenyamanan dalam lingkungan kerja karyawan serta memberikan ketentraman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja instansi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dengan Adanya Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terdapat Produktivitas Kerja Karyawan maka akan Berdampak positif secara signifikan terdapat kemajuan instansi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Urip Sumoharjo Bandar Lampung. Untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen tersebut dari rumusan masalah yang diajukan, Maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di rumah sakit urip sumoharjo bandar Lampung. Variasi budaya organisasi akan merubah variasi produktivitas kerja karyawan, jika ingin meningkatkan Produktifitas kerja karyawan dapat memperbaiki budaya organisasinya.
2. Lingkungankerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan di rumah sakit urip sumoharjo bandar Lampung. Variasi lingkungan kerja akan merubah variasi produktivitas kerja karyawan, jika ingin meningkatkan produktifitas kerja karyawan dapat memperbaiki lingkungan kerja.
3. Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktifitas karyawan di rumah sakit urip sumoharjo Bandar Lampung. Variasi Budaya organiosasi dan Lingkungan kerja akan merubah variasi produktifitasa karyaawan, jika ingin memperbaiki Produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan Budaya organisasi dan Lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Sejalan dengan pembahasan saya untuk memperbaiki Produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan budaya organisasidalam suatu instansi agar karyawan yang bekerja dapat tertip dan dapat menjaga nama baik instansi atau rumah sakit.
2. Untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan lingkungan kerja tentang menjaga kebersihan di setiap lingkungan instansi.
3. Untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja tentang memperbaiki hasil instansi dilihat dari pencapaian target, karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, pekerjaan karyawan diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Jurnal *Ekonomia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober. "pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Goeng_info@yahoo.co.id
- Danang, Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Penerbit Center of Academia Publishing Service (CAPS), Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibun, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeljono. 2015. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Muyassaroh. 2015. *Motifasi kerja dan lingkungan kerja*. Perpustakaan IBI Darmajaya. Bandar Lampung.
- Okta, Tama. 2015. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja*. Jurusan Manajemen. Perpustakaan IBI Darmajaya. Bandar Lampung.
- Rifai, Mulyadi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Rajawali Pers.
- . 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta.
- Robbins, P. 2002. *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta.
- Robbins, P., Stephen & Coulther, M. 2009. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Edisi Kedelapa. Bandung: Alfabeta
- Siti Rahma. 2015. *Analisis pengaruh penelitian dan pengembangan karir terhadap produktifitas kerja pegawai dalam journal gogle cendikia*.
- Slamet, Jauhari. 2016. *Pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja pegawai bagian umum sekretariat kabupaten daerah kabupaten boyolali*. Jawa tengah.

Sudarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Aditama,Edisi Revisi.

Veithzal, Rivai Zainal. dkk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Lembar Koesioner

KUISIONER

KUISIONER PENELITIAN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA JURUSAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

No. Resp

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan skripsi yang sedang saya lakukan sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya, saya memohon kepada bapak/ibu untuk berkenan membantu saya dengan berpartisipasi untuk menjawab pertanyaan yang akan saya tanyakan sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan rumah sakit urip sumoharjo bandar lampung. Partisipasi Bapak/Ibu sangat membantu dalam menyelesaikan studi saya. Atas bantuan dan partisipasi saya ucapkan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Daftar pertanyaan ini merupakan sumber data bagi penulis dalam menyusun skripsi dan tidak akan berpengaruh secara langsung terhadap anda selaku responden.
2. Bacalah dengan teliti dan pahami terlebih dahulu pernyataan yang diajukan serta pilihan jawabanya.
3. Daftar pertanyaan ini berguna dalam upaya meneliti **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG”**.
4. Terima kasih atas bantuan anda dalam pengisian angket ini.

5. Berilah tanda centang (√) untuk pilihan yang sesuai dengan jawaban anda.

Karakteristik Responden

Nama :

Usia :Tahun

Alamat :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Status : Menikah Belum Menikah

Sistem Pembayaran Gaji : Harian Mingguan Bulanan

Pendidikan Terakhir : Tidak Sekolah SD SMP

: SMA Perguruan Tinggi

Lama Bekerja :Tahun

Kisi-Kisi Instrumen

Petunjuk pengisian: Berilah tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk pertanyaan dibawah ini yang paling mewakili tanggapan anda :

STS (1): Sangat Tidak Setuju

TS (2): Tidak Setuju

KS (3): Kurang Setuju

S (4): Setuju

SS (5): Sangat Setuju

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X1)

INDIKATOR	NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Orientasi hasil	1	Pemimpin memberikan dorongan agar selalu bekerja dengan maksimal					
	2	Instansi memberikan penghargaan atas prestasi kerja					
kompetisi	3	Memiliki jiwa berkompetisi dengan pegawai lainya dalam hal menyelesaikan pekerjaan					
	4	Bekerja dengan tekundalam melaksanakan tugas-tugas					
Orientasi pada manusia	5	Mengikuti peraturan yang ada saat bekerja walaupun sedang tidak dalam pengawasan					
	6	Mengikuti pelatihan yang diadakan instansi tanpa ada paksaan					
Orientasi tim	7	Memahami struktur organisasi yang ada diinstansi					
	8	Menjadi anggota yang kompak dan handal dalam bertugas untuk hasil yang lebih baik					
Stabilitas	9	Merasa dihargai sebagai anggota, bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan					
	10	Merasakan kenyamanan dalam bekerja dan ketenangan sehingga stabilitas lingkungan kerja baik dalam mendukung proses kerja					

Kisi-Kisi Instrumen

Petunjuk pengisian: Berilah tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk pertanyaan dibawah ini yang paling mewakili tanggapan anda :

STS (1): Sangat Tidak Setuju

TS (2): Tidak Setuju

KS (3): Kurang Setuju

S (4): Setuju

SS (5): Sangat Setuju

LINGKUNGAN KERJA (X2)

INDIKATOR	NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Penerangan	1	Fasilitas dalam penerangan sangat mendukung dalam ruangan instansi					
	2	Ada teknik khusus yang ditugaskan dalam masalah penerangan					
Suhu udara	3	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh karyawan					
	4	Kegerahan karyawan merupakan tindakan yang dinamis dalam melaksanakan tugas-tugas					
Kebisingan	5	Menjaga kenyamanan dalam ruang instansi serta menjaga adanya kegaduhan					
	6	Kerjasama dalam melaksanakan tugas – tugas merupakan kunci dari keberhasilan instansi sehingga tidak menimbulkan kebisingan dalam berpendapat.					
Tata ruang	7	Ruangan tersusun rapih sesuai dengan jabatan pekerjaan di instansi sehingga mempermudah mencari ruangan					
	8	Ventilasi dan sirkulasi ditempat kerja sangat baik dan nyaman					
Kebersihan	9	Selalu menjaga kebersihan dan membuang sampah pada tempatnya akan menjadi nilai dalam instansi					
	10	Kebersihan sangat terjaga dan teratur					

Kisi-Kisi Instrumen

Petunjuk pengisian: Berilah tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk pertanyaan dibawah ini yang paling mewakili tanggapan anda :

STS (1): Sangat Tidak Setuju

TS (2): Tidak Setuju

KS (3): Kurang Setuju

S (4): Setuju

SS (5): Sangat Setuju

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

INDIKATOR	NO	PERNYATAAN	STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5
Pendidikan	1	Tingkat pendidikan mengoptimalkan kerja karyawan					
	2	Tingkat pendidikan mempengaruhi posisi pekerjaan seorang karyawan					
pengalaman	3	Karyawan yang memiliki pengalaman diberi pekerjaan sesuai bidang masing-masing					
	4	Pengalaman bekerja para karyawan sudah sangat baik untuk melayani masyarakat yang sakit					
Pelatihan	5	Diberikan pelatihan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja					
	6	Pelatihan yang diberikan instansi kepada tenaga medis sudah merata					
Hubungan antara atasan dan bawahan	7	Hubungan antarabawahan dan atasan sudah baik					
	8	Menjalin komunikasi dengan baik					
Lingkungan kerja	9	Kondusifnya ruangan serta tertata rapihnya ruangan membuat pegawai nyaman					
	10	Lingkungan kerja yang rapih membuat karyawan nyaman dalam bekerja					

68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
69	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31
70	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31
71	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
72	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
73	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
74	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
76	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31
77	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
80	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	35
81	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
84	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
86	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
87	4	3	4	5	5	1	2	4	5	4	37
88	3	4	3	5	4	4	3	4	5	3	38
89	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
90	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	35
91	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
92	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
94	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
95	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
96	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
97	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
98	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
99	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
100	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44

Jawaban Kuesioner Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

NO	INDIKATOR VARIABEL LINGKUNGAN KERJA										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	5	3	3	3	3	4	4	3	5	3	36
2	3	3	5	3	4	3	4	3	3	5	36
3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	35
6	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	42
7	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
8	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43
9	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	44
10	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	39
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	39
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
14	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
15	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
16	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
17	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	36
18	4	3	2	2	5	5	5	4	5	2	37
19	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
20	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	43
21	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	40
22	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	41
23	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	43
24	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	43
25	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	43
26	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	45
27	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
28	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
29	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	39
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48

32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
33	5	5	3	3	3	4	4	4	4	2	37
34	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
35	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	42
39	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
40	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	41
41	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
42	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
43	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
45	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
46	5	4	3	2	5	4	5	4	4	5	41
47	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	40
48	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
49	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
50	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
51	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
53	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	41
54	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	41
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
56	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
57	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
58	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
59	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	41
60	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	41
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
62	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	38
63	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
65	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	16
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44

68	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
69	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	41
70	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
71	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	33
72	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	33
73	3	3	3	3	2	5	3	5	5	4	36
74	3	3	3	3	1	4	3	5	4	4	33
75	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	42
76	4	3	2	3	3	5	5	4	4	4	37
77	4	3	3	2	3	3	5	4	1	5	33
78	4	5	3	2	2	4	5	4	3	5	37
79	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	35
80	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	41
81	3	4	3	3	3	5	5	5	2	4	37
82	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
83	3	3	2	2	2	5	4	4	3	2	30
84	3	4	3	1	1	2	3	4	4	3	28
85	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	36
86	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
87	5	3	3	3	3	4	4	3	5	3	36
88	3	3	5	3	4	3	4	3	3	5	36
89	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
90	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
91	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	35
92	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	42
93	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
94	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	43
95	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	44
96	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	39
97	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
98	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	39
99	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
100	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45

Jawaban Kuesioner Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

NO	INDIKATOR VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
1	5	5	3	5	1	1	2	5	5	5	37
2	3	5	5	3	4	5	4	3	5	5	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
6	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
7	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	39
8	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
9	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
10	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	35
11	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
14	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	41
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
16	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	40
17	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
18	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5	37
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	44
21	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
22	2	4	4	5	3	4	3	3	4	5	37
23	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	43
24	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
25	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
26	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
27	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
28	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
29	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	40
30	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	44
31	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	39
32	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
33	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
34	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45

35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
39	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
40	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
41	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
42	4	4	5	4	1	4	4	5	5	4	40
43	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
46	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
47	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	42
48	4	5	3	4	3	3	3	2	2	4	33
49	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	33
50	3	3	4	4	4	4	2	2	2	4	32
51	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	30
52	2	3	1	2	1	1	1	1	1	4	17
53	1	1	4	2	2	2	2	2	2	3	21
54	2	2	4	4	4	4	2	1	1	3	27
55	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	29
56	2	2	4	4	4	2	2	1	1	4	26
57	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	25
58	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	35
59	2	2	4	4	4	4	2	2	2	5	31
60	1	1	4	2	2	2	2	2	2	5	23
61	2	2	4	4	4	4	2	1	1	5	29
62	2	2	4	4	4	4	2	2	2	5	31
63	2	2	4	4	4	2	2	1	1	2	24
64	1	1	4	4	4	4	1	1	1	3	24
65	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	33
66	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	29
67	3	3	2	4	4	4	3	4	5	2	34
68	4	3	4	3	5	3	4	5	3	2	36
69	3	5	4	4	4	4	3	4	4	2	37
70	5	5	5	4	4	2	3	3	4	3	38

71	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	38
72	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	43
73	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	43
74	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
75	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	43
76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
77	3	2	4	3	3	3	3	3	4	5	33
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	40
80	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	27
81	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	35
82	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	35
83	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	45
84	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
85	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	35
86	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
87	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	43
88	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	40
89	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
90	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
91	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	36
92	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	39
93	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
94	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
95	3	3	5	3	4	4	3	3	4	3	35
96	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
97	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
98	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
99	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	41
100	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

Lampiran 3

Correlations

(DataSet1) D:\ SPSS Budaya Organisasi.sav

		BUDAYA ORGANISASI	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.372*	-.044	-.040	.335	.344	.480**	.184	.281	.358	.549**
	Sig. (2-tailed)		.043	.816	.835	.070	.063	.007	.330	.132	.052	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.372*	1	.355	.122	.282	.540**	.481**	.050	.445*	.581**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.043		.054	.520	.131	.002	.007	.792	.014	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-.044	.355	1	.230	.242	.031	.322	-.021	.212	.495**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.816	.054		.222	.198	.872	.082	.912	.261	.005	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-.040	.122	.230	1	.583**	.097	-.049	.265	.508**	.352	.508**
	Sig. (2-tailed)	.835	.520	.222		.001	.611	.797	.156	.004	.057	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.335	.282	.242	.583**	1	.031	.166	.295	.363*	.318	.595**
	Sig. (2-tailed)	.070	.131	.198	.001		.872	.380	.113	.048	.087	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.344	.540**	.031	.097	.031	1	.460*	.120	.101	.304	.551**
	Sig. (2-tailed)	.063	.002	.872	.611	.872		.011	.529	.596	.102	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.480**	.481**	.322	-.049	.166	.460*	1	.166	.224	.523**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.082	.797	.380	.011		.381	.234	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.184	.050	-.021	.265	.295	.120	.166	1	.043	.182	.385*
	Sig. (2-tailed)	.330	.792	.912	.156	.113	.529	.381		.823	.335	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.281	.445*	.212	.508**	.363*	.101	.224	.043	1	.508**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.132	.014	.261	.004	.048	.596	.234	.823		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.358	.581**	.495**	.352	.318	.304	.523**	.182	.508**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.052	.001	.005	.057	.087	.102	.003	.335	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.549**	.740**	.472**	.508**	.595**	.551**	.653**	.385*	.624**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.008	.004	.001	.002	.000	.036	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

(DataSet1) D:\ SPSS Lingkungan Kerja.sav

		Correlations										
		LINGKUNGAN KERJA	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.259	.088	-.049	.191	.202	.160	.368*	.245	-.133	.435*
	Sig. (2-tailed)		.166	.643	.798	.313	.284	.397	.045	.192	.485	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.259	1	.202	.377*	.037	.132	-.049	.331	-.057	.082	.437*
	Sig. (2-tailed)	.166		.283	.040	.845	.486	.799	.074	.766	.665	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.088	.202	1	.462*	.261	-.026	.235	.171	-.187	.471**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.643	.283		.010	.164	.891	.211	.367	.323	.009	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	-.049	.377*	.462*	1	-.077	.011	.029	.141	-.309	.309	.401*
	Sig. (2-tailed)	.798	.040	.010		.686	.952	.881	.456	.097	.097	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.191	.037	.261	-.077	1	.613**	.421*	.369*	.187	.077	.599**
	Sig. (2-tailed)	.313	.845	.164	.686		.000	.020	.045	.323	.685	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.202	.132	-.026	.011	.613**	1	.391*	.391*	.240	-.114	.546**
	Sig. (2-tailed)	.284	.486	.891	.952	.000		.033	.033	.202	.550	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.160	-.049	.235	.029	.421*	.391*	1	.398*	.034	-.140	.454*
	Sig. (2-tailed)	.397	.799	.211	.881	.020	.033		.029	.857	.460	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.368*	.331	.171	.141	.369*	.391*	.398*	1	.539**	.396*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.045	.074	.367	.456	.045	.033	.029		.002	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.245	-.057	-.187	-.309	.187	.240	.034	.539**	1	.257	.388*
	Sig. (2-tailed)	.192	.766	.323	.097	.323	.202	.857	.002		.170	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	-.133	.082	.471**	.309	.077	-.114	-.140	.396*	.257	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.485	.665	.009	.097	.685	.550	.460	.031	.170		.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.435*	.437*	.544**	.401*	.599**	.546**	.454*	.799**	.388*	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.016	.002	.028	.000	.002	.012	.000	.034	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

(DataSet1) D:\ SPSS Produktivitas kerja.sav

Correlations

No resp		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	JUMLAH
P1	Pearson Correlation	1	.474**	.118	.207	-.003	.098	-.063	.242	.274	.016	.517**
	Sig. (2-tailed)		.008	.533	.272	.986	.608	.742	.198	.142	.932	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.474**	1	.293	.283	.020	-.059	-.135	.153	.053	.165	.465**
	Sig. (2-tailed)	.008		.116	.130	.917	.755	.476	.420	.780	.385	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.118	.293	1	.217	.357	.284	.080	-.180	-.057	-.013	.446*
	Sig. (2-tailed)	.533	.116		.250	.052	.128	.674	.341	.765	.947	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.207	.283	.217	1	.100	-.130	.102	.360	.079	.187	.471**
	Sig. (2-tailed)	.272	.130	.250		.600	.494	.591	.051	.678	.323	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	-.003	.020	.357	.100	1	.552**	.619**	.139	-.136	-.189	.533**
	Sig. (2-tailed)	.986	.917	.052	.600		.002	.000	.464	.472	.317	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.098	-.059	.284	-.130	.552**	1	.435*	-.238	.268	.055	.516**
	Sig. (2-tailed)	.608	.755	.128	.494	.002		.016	.206	.152	.771	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-.063	-.135	.080	.102	.619**	.435*	1	.234	.016	-.117	.454*
	Sig. (2-tailed)	.742	.476	.674	.591	.000	.016		.214	.935	.538	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.242	.153	-.180	.360	.139	-.238	.234	1	.181	.165	.409*
	Sig. (2-tailed)	.198	.420	.341	.051	.464	.206	.214		.339	.385	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.274	.053	-.057	.079	-.136	.268	.016	.181	1	.648**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.142	.780	.765	.678	.472	.152	.935	.339		.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.016	.165	-.013	.187	-.189	.055	-.117	.165	.648**	1	.400*
	Sig. (2-tailed)	.932	.385	.947	.323	.317	.771	.538	.385	.000		.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.517**	.465**	.446*	.471**	.533**	.516**	.454*	.409*	.504**	.400*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.013	.009	.002	.004	.012	.025	.004	.028	
	N	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).

Reliability budaya organisasi

[DataSet0] D:\susanti skripsi\SPSS BUDAYA ORGANISASI.sav

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
.744	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BUDAYA ORGANISASI	4.23	.568	30
P2	4.07	.740	30
P3	4.07	.640	30
P4	4.20	.610	30
P5	4.07	.640	30
P6	3.77	.817	30
P7	3.93	.691	30
P8	4.13	.681	30
P9	4.10	.712	30
P10	4.20	.610	30
JUMLAH	40.77	3.936	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUDAYA ORGANISASI	77.30	57.390	.496	.729
P2	77.47	53.913	.692	.709
P3	77.47	57.637	.405	.733
P4	77.33	57.471	.447	.731
P5	77.47	56.395	.539	.724
P6	77.77	55.564	.472	.724
P7	77.60	55.352	.598	.718
P8	77.40	58.317	.307	.738
P9	77.43	55.495	.564	.720
P10	77.33	54.851	.748	.713
JUMLAH	40.77	15.495	1.000	.785

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.53	61.982	7.873	11

Reliability lingkungan kerja

[DataSet0]

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
.717	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LINGKUNGAN KERJA	4.03	.669	30
P2	4.07	.583	30
P3	3.73	.740	30
P4	3.80	.847	30
P5	4.27	.740	30
P6	4.20	.714	30
P7	4.23	.568	30
P8	4.07	.691	30
P9	4.37	.765	30
P10	3.97	.765	30
JUMLAH	40.73	3.591	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LINGKUNGAN KERJA	77.43	47.840	.355	.704
P2	77.40	48.248	.368	.705
P3	77.73	46.340	.465	.693
P4	77.67	47.402	.296	.707
P5	77.20	45.752	.527	.688
P6	77.27	46.478	.470	.694
P7	77.23	48.185	.388	.704
P8	77.40	44.110	.760	.670
P9	77.10	47.886	.293	.708
P10	77.50	46.948	.385	.700
JUMLAH	40.73	12.892	1.000	.673

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.47	51.568	7.181	11

Reliability produktifitas kerja

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
.702	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3.97	.850	30
P2	4.17	.699	30
P3	4.13	.730	30
P4	4.27	.640	30
P5	3.93	.828	30
P6	4.00	.830	30
P7	3.97	.669	30
P8	4.17	.699	30
P9	4.23	.774	30
P10	4.30	.750	30
JUMLAH	41.13	3.540	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	78.30	44.631	.421	.677
P2	78.10	46.024	.382	.685
P3	78.13	46.051	.358	.686
P4	78.00	46.276	.396	.685
P5	78.33	44.575	.441	.676
P6	78.27	44.754	.422	.677
P7	78.30	46.286	.374	.686
P8	78.10	46.576	.322	.690
P9	78.03	45.206	.416	.680
P10	77.97	46.447	.306	.690
JUMLAH	41.13	12.533	1.000	.612

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.27	50.133	7.080	11

Explore**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
budaya organisasi	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
lingkungan kerja	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%
produktifitas	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
budaya organisasi	Mean	40.77	.719	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	39.30	
		Upper Bound	42.24	
	5% Trimmed Mean	41.02		
	Median	41.00		
	Variance	15.495		
	Std. Deviation	3.936		
	Minimum	31		
	Maximum	46		
	Range	15		
	Interquartile Range	6		
	Skewness	-.751	.427	
	Kurtosis	.256	.833	
lingkungan kerja	Mean	40.73	.656	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	39.39	
		Upper Bound	42.07	
	5% Trimmed Mean	40.78		
	Median	41.00		
	Variance	12.892		
	Std. Deviation	3.591		
	Minimum	35		
	Maximum	46		
	Range	11		
	Interquartile Range	7		
	Skewness	-.179	.427	
	Kurtosis	-1.395	.833	
produktifitas	Mean	41.13	.646	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	39.81	
		Upper Bound	42.46	
	5% Trimmed Mean	41.07		
	Median	41.00		
	Variance	12.533		
	Std. Deviation	3.540		
	Minimum	35		
	Maximum	49		
	Range	14		
	Interquartile Range	6		
	Skewness	.157	.427	
	Kurtosis	-.623	.833	

[DataSet0]

DESCRIPTIVES VARIABLES=BO LK P /STATISTICS=MEAN SUM STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX SEMEAN KURTOSIS SKEWNESS /SORT=MEAN (A).

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis			
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Std. Error			
lingkungan kerja	30	11	35	46	1222	40.73	.656	3.591	12.892	-.179	.427	-1.395	.833
budaya organisasi	30	15	31	46	1223	40.77	.719	3.936	15.495	-.751	.427	.256	.833
produktifitas	30	14	35	49	1234	41.13	.646	3.540	12.533	.157	.427	-.623	.833
Valid N (listwise)	30												

NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=BO LK P /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	budaya organisasi	lingkungan kerja	produktifitas	
N	30	30	30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.77	40.73	41.13
	Std. Deviation	3.936	3.591	3.540
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.169	.112
	Positive	.108	.119	.112
	Negative	-.159	-.169	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z	.870	.928	.613	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.435	.355	.847	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.