

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	23	46%
Perempuan	27	54%
Jumlah	88	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 27 orang atau sebesar 54%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	9	18%
26 Tahun – 34 Tahun	16	32%
35 Tahun – 43 Tahun	20	40%
> 43 Tahun	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung yang paling banyak berusia 35 – 43 Tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 40%.

3. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai lama kerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung adalah sebagai berikut

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 5 Tahun	30	60%
6 – 10 Tahun	20	40%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung lama kerja yang paling banyak 0 – 5 Tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 60%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior (X1)*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Altruism		F	F	F	F	F
1	Mengingatkan rekan kerja untuk mematuhi tata tertib agar tidak mendapatkan SP	2	21	16	3	8
2	Menggantikan rekan kerja lain yang tidak masuk	3	28	11	8	0
3	Memberi masukan kepada rekan kerja yang kesulitan mengatur waktu untuk mengerjakan tugas-tugasnya	21	23	2	4	0
4	Mengajari rekan kerja baru agar cepat menguasai SOP	24	23	3	0	0
5	Membantu rekan kerja baru yang kesulitan menggunakan alat pekerjaan	16	22	8	4	0
Conscientiousness						
6	Mengobrol saat jam kerja	10	33	5	2	0
7	Membersihkan tempat kerja walaupun area tidak terlalu kotor	11	19	12	4	4
8	Mematuhi peraturan walaupun tidak ada yang mengawasi	12	32	4	2	0
9	Mengikuti peraturan rumah sakit yang disenangi saja	7	21	12	8	2
10	Menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari rumah sakit	2	10	28	6	4
Sportsmanship						
11	Tidak mengeluh saat lembur bekerja	0	18	20	10	2
12	Bersikap sopan pada atasan dan rekan kerja	2	25	13	8	2
13	Berusaha menyesuaikan diri pada kebijakan atasan	3	27	10	8	2
14	Hanya membantu rekan kerja yang dekat saja	18	25	3	2	2
15	Merasa berat dan malas melakukan perintah atasan jika itu bukan tugas saya.	15	29	4	2	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 yaitu Mengajari rekan kerja baru agar cepat menguasai SOP dengan jumlah responden sebanyak 24 responden dan yang terkecil pada pernyataan 11 yaitu Tidak mengeluh saat lembur bekerja dengan jumlah responden sebanyak 0 responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Fisiologi		F	F	F	F	F
1	Gaji yang diterima dari Rumah Sakit cukup untuk memenuhi kebutuhan	2	21	18	3	6
2	Rumah Sakit memberikan jaminan sosial yang berguna	3	28	11	8	0
3	Rumah Sakit menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	21	23	2	4	0
Rasa Aman						
4	Keselamatan kerja di Rumah Sakit ini sudah diperhatikan dengan baik	12	32	5	1	0
5	Situasi lingkungan pekerjaanyang baik dalam Rumah sakit	7	22	12	9	0
6	Kondisi Rungan kerja cukup aman	24	23	3	0	0
Sosial						
7	Mampu berinteraksi dengan rekan kerja	2	12	28	8	0
8	Saling menghormati antar sesama rekan kerja	0	20	21	9	0
9	Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	2	25	15	8	0
Penghargaan						
10	Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja	3	27	13	7	0
11	Atasan memberikan apresiasi pada karyawan yang berprestasi	18	25	5	2	0
12	Merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	16	23	8	3	0
Aktualisasi						
13	Diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	11	32	7	0	0
14	Memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan	11	19	13	5	2
15	Dilibatkan dalam pengambilan keputusan	15	30	4	1	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Kondisi Rungan kerja cukup aman dengan jumlah responden sebanyak 24 responden dan yang terkecil pada pernyataan 8 yaitu Saling menghormati antar sesama rekan kerja dengan jumlah 0 responden

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Tenaga Medis (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas		F	F	F	F	F
1	Standar kerja yang sudah ditetapkan Rumah Sakit sudah tercapai dengan baik	24	23	3	0	0
2	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai yang ditetapkan rumah sakit	16	22	8	4	0
3	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki.	2	21	16	3	8
Kuantitas						
4	Semua target yang ditentukan perusahaan telah terselesaikan dengan baik	3	28	11	8	0
5	Rumah Sakit menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	21	23	2	4	0
6	Tingkat pencapaian kerja sesuai dengan harapan Rumah Sakit	10	33	5	2	0
Ketepatan Waktu						
7	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja.	10	20	12	4	4
8	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik	12	32	4	2	0
9	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	7	21	12	8	2
Efektivitas						
10	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	2	10	30	6	2
11	Dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0	18	22	9	1
12	Mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.	2	25	14	8	1
Kemandirian						
13	Mampu membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan sendiri	3	27	14	5	1
14	Dapat mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	18	25	4	2	1
15	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	15	29	5	1	0

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Standar kerja yang sudah ditetapkan Rumah Sakit sudah tercapai dengan baik sebanyak 25 responden dan yang terkecil pada pernyataan 11 yaitu Dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien dengan jumlah 1 responden

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,018	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item *Organizational Citizenship Behavior* (X1), dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga Medis (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Tenaga Medis (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Tenaga Medis (Y) dinyatakan valid

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
OCB (X1)	0,898	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,957	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Tenaga Medis (Y)	0,958	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,898 untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi 0,957 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,958 untuk variabel Kinerja Tenaga Medis (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
OCB X1)	0,166	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,195	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Tenaga Medis (Y)	0,188	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,116 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,195 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Tenga Medis (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,188 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
OCB Terhadap Kinerja Tenaga Medis	0,183	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis	0,271	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2020

1. *Organizational Citizenship Behavior (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)*

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,183 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. *Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)*

Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,271 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13

Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	1,345	0,266
OCB	0,811	0,000
Motivasi Kerja	0168	0,023
Sig F	0,000	
R (Korealasi)	0,992	
R Square (Determinasi)	0,985	

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,428 artinya *Organizational Citizenship Behavior (X1)* Dan *Motivasi Kerja (X2)* dapat menjelaskan *Kinerja Tenga Medis (Y)* sebesar 98,5% dan sisanya 1,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior (X1)* Dan *Motivasi Kerja (X2)* dan *Kinerja Tenga Medis (Y)* memiliki

Tingkat hubungan Sangat Tinggi karena nilai r sebesar 0,992 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Organizational Citizenship Behavior (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Tenga Medis (Y)

$$Y = 1,345 + 0,811X1 + 0,168X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,345 yang berarti bahwa tanpa adanya *Organizational Citizenship Behavior* (X1)) dan Kompensasi Motivasi Kerja (X2) maka besarnya Kinerja Tenga Medis (Y) adalah 1,345 satuan.
2. Koefisien *Organizational Citizenship Behavior* (X1)
Jika *Organizational Citizenship Behavior* (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Tenga Medis (Y) akan meningkat sebesar 0,811 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)
Jika Motivasi Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Tenga Medis (Y) akan meningkat sebesar 0,168 satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Pasial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
OCB Terhadap Kinerja Tenga Medis	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenga Medis	0,023	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

H_0 = *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung.

H_a = *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai *sig* < 0,05 maka H_0 ditolak
2. Jika nilai *sig* > 0,05 maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada *Organizational Citizenship Behavior* (X1) diperoleh nilai *sig* (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Tenaga Kerja Medis (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

H_0 = Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung.

H_a = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka H0 ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,023) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y).

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen

Tabel 4.15

Hasil Uji Simultan (Uji f)

variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
OCB & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2019

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Ho = *Organizational Citizenship Behavior* (X1) & Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung.

Ha = *Organizational Citizenship Behavior* (X1) & Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada *Organizational Citizenship Behavior* (X1) & Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (X1) & Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y).

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung adalah berjenis kelamin Perempuan, dengan range usia 35 – 43 Tahun dan Lama kerja 0 - 5 Tahun

4.5.1 Pembahasan *Organizational Citizenship Behavior* (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Menurut Aprianti (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

Dari hasil pengujian hipotesis I variabel *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Yumna Dalian Putri & Hamidah Nayati Utami (2017) yang menyatakan *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya perilaku *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kinerja Karyawan.

Kesimpulan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis dengan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu sebaiknya Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung untuk mengatur jam lembur karyawan secara adil sehingga karyawan tidak mengeluh mengenai jam lembur karyawan dan dampaknya akan meningkatnya kinerja karyawan

4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Menurut Sibarani (2018) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Dari hasil pengujian hipotesis II variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ernita Sibarani (2018) yang menyatakan motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja Karyawan.

Kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis. Dengan menciptakan motivasi kinerja pada setiap karyawan dengan baik akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu sebaiknya Rumah Sakit Bhayangkara Polda Lampung untuk dapat membina dan membangun hubungan antara karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja

4.5.3 Pembahasan Motivasi Kerja & *Organizational Citizenship Behavior* (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y)

Menurut Aprianti (2019) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Menurut Sibarani (2018) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Dari hasil pengujian hipotesis III variabel Motivasi Kerja & *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi Kinerja Tenaga Medis. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Yumna Dalian Putri & Hamidah Nayati Utami (2017) yang menyatakan *organizational citizenship behavior* dapat mempengaruhi Kinerja karyawan & penelitian yang dilakukan Ernita Sibarani (2018) yang menyatakan motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

Kesimpulan bahwa variabel *organizational citizenship behavio* dan motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja Tenga Medis Hal ini menunjukkan bahwa tingginya perilaku *organizational citizenship behavio* dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Oleh karena itu sebaiknya Rumah Sakit Bhayangkara Polda untuk mengatur jam lembur karyawan secara adil sehingga karyawan tidak mengeluh mengenai jam lembur karyawan dan dampaknya akan meningkatnya kinerja karyawan serta dapat membina dan membangun hubungan antara karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

.