

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT  
dr. MOEDJITO DWIDJOSISWOJO JOMBANG**

**Siti Nur Qomariyah <sup>\*1</sup> Mita Julia Herawati <sup>\*2</sup> Muhyiddin Arifin <sup>\*3</sup>**

<sup>1</sup>Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

[sitinurqomariyah66@gmail.com](mailto:sitinurqomariyah66@gmail.com)

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

[mita3ap304@gmail.com](mailto:mita3ap304@gmail.com)

<sup>3</sup>Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

[Muhyiddin60@gmail.com](mailto:Muhyiddin60@gmail.com)



©2018 –JoEMS Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

---

**ABSTRACT**

*An institution / agency can not be separated from the increase in superior and quality human resources for it must be managed properly in order to achieve the performance expected by an institution / agency. Human resources are very important role in an agency / government agency. This study aims to determine the effect of organizational culture, work discipline and work ethic on the performance of hospital employees dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang. This type of research uses correlational. The population of this study was 116 employees. The sample studied was 90 respondents selected. The sampling technique uses probability sampling technique with Proportion Stratified Random Sampling method. The analytical method used is multiple regression analysis. The results of this study indicate that partially and simultaneously organizational culture, work discipline and work ethic significantly influence the performance of hospital employees dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Discipline, Work Ethic, and Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Suatu lembaga/instansi tidak lepas dari meningkatnya sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas untuk itu harus dikelola dengan baik agar mencapai kinerja yang diharapkan oleh suatu lembaga/instansi tersebut. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu lembaga/instansi pemerintah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang. Jenis penelitian ini menggunakan korelasional. Populasi penelitian ini adalah 116 pegawai. Sampel yang diteliti sebanyak 90 responden yang terpilih. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *Proportion Stratified Random Sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai.

---

## PENDAHULUAN

Suatu lembaga/instansi tidak lepas dari meningkatnya sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas untuk itu harus dikelola dengan baik agar mencapai kinerja yang diharapkan oleh suatu lembaga/instansi tersebut. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam suatu lembaga/instansi pemerintah tersebut. Untuk itu manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Sedarmayanti (2017:4) SDM mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Suatu lembaga/instansi pemerintah pemimpin yang diharapkan mampu menciptakan anggotanya untuk mengikuti apa yang ada di dalam lembaga tersebut guna untuk memajukan atau meningkatkan suatu lembaga tersebut yaitu dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Oleh sebab itu budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertindak laku (Samsuddin, 2018:51) Menurut Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya dengan efektif. (Sule dan Priansa, 2018:241). Etos kerja juga salah satu faktor yang dapat dilihat dari sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Sule dan Priansa, 2018:244).

Salah satu meningkatnya kinerja di suatu lembaga dengan menciptakan lingkungan kerja

yang aman, nyaman dan menyenangkan. Karyawan akan merasa senang jika berada di ruangan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan akan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, dan akan merasa senang dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat tercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik (Sule dan Priansa, 2018:122).

Rumah Sakit Moedjito Dwidjosiswojo merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang berada di Jombang, tepatnya di Jl. Hayam Wuruk no.09 Jombang ([www.moedjito.com](http://www.moedjito.com)). Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo adalah salah satu rumah sakit swasta yang ada di Jombang, kinerja pegawai yang telah diberikan kepada rumah sakit juga akan berdampak pada persepsi masyarakat di rumah sakit tersebut. Jumlah pegawai yang ada di rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo sebanyak 116 orang pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*" dengan studi kasus di Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dengan teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lain (Arikunto, 2010:247-248).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian di rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang. Penelitian berbentuk wawancara dan penyebaran kuesioner

atau angket yang telah disiapkan sebelum melakukan penelitian. Waktu penelitian adalah setelah selesai ujian proposal yaitu awal bulan April 2020.

### Populasi, Sampel dan Sampling

Menurut Sugiyono (2012:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Menggunakan teknik *probability sampling* yang terdiri dari beberapa jenis teknik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportion Stratified Random Sampling*. *Proportion Stratified Random Sampling* adalah teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012:82). Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang responden berdasarkan rumus slovin.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Wawancara, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.
2. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

### Uji Normalitas

memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

3. Studi kepustakaan, metode ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku, literature, jurnal, serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### Teknik Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Yaitu dimana penulis ingin melihat suatu hubungan pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

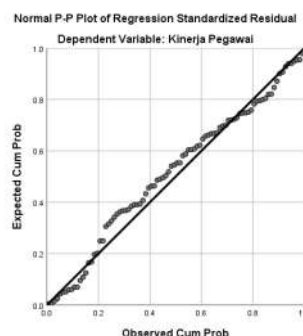
Keterangan :

- Y = Variabel Terkait (Kinerja pegawai)  
 $\alpha$  = Bilangan Berkonstanta  
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien Regresi  
X1 = Variabel Bebas (Budaya Organisasi)  
X2 = Variabel Bebas (Disiplin kerja)  
X3 = Variabel Bebas (Etos kerja)  
e = *Standart Error*

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Gambar 2. Normal P- P Plot



Sumber : Data primer diolah, 2020.

Uji Normalitas, bahwa semua variabel yang terdiri dari tiga variabel bebas (variabel X) yang terdiri dari : budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja dengan kinerja pegawai (variabel Y) dikatakan distribusi normal, karena data (titik) menyebar disekitar garis lurus serta mengikuti arah garis.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Standardized			Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.		
1 (Constant)	35.797	2.337		15.316	.000		
Budaya Organisasi	.186	.091	.349	2.048	.044	.354	2.827
Disiplin Kerja	-.208	.090	-.359	-2.305	.024	.424	2.357
Etos Kerja	-.182	.088	-.268	-2.073	.041	.616	1.623

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji multikolineritas, dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai VIF sebesar 2,827, variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 2,357, dan variabel etos kerja (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1,623. dapat disimpulkan, bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolineritas, karena memiliki nilai VIF untuk ketiga variabel independent kurang dari 5.

### Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.339 <sup>a</sup>	.115	.084	2.530	1.405

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja , Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

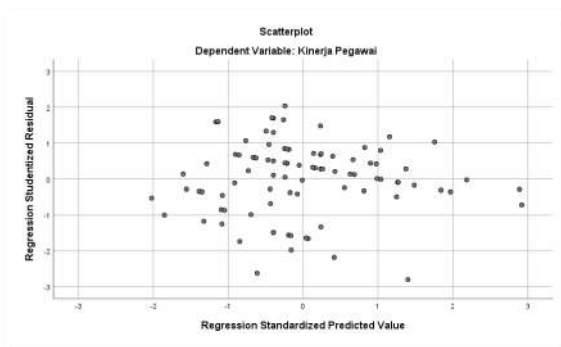
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil diatas, bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,405 dapat diketahui bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi autokorelasi, karena nilai Durbin-Watson tidak berada antara <1 dan >3.

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Analisis Scatterplot



Sumber : Data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil diatas, bahwa uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak memperlihatkan adanya sebuah pola tertentu.

### Uji T (Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	35.797	2.337		15.316	.000
	Budaya Organisasi	.186	.091	.349	2.048	.044
	Disiplin Kerja	-.208	.090	-.359	-2.305	.024
	Etos Kerja	-.182	.088	-.268	-2.073	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil diatas, penjelasan dari hasil uji t untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi (X1), memiliki nilai signifikansi sebesar 0,044. Nilai signifikan (0,044) lebih kecil (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, bahwa budaya organisasi (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan, hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang”.
- b. Disiplin kerja (X2), memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024. Nilai signifikan (0,024) lebih kecil (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, bahwa disiplin kerja (X2) mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan, hipotesis kedua “Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang”.
- c. Etos kerja (X3), memiliki nilai signifikansi sebesar 0,041. Nilai signifikansi (0,041) lebih kecil (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, bahwa etos kerja (X3) mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan, hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang”.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
		Sum of Squares				
Model			Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.445	3	23.815	3.719	.014 <sup>b</sup>
	Residual	550.655	86	6.403		
	Total	622.100	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja , Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji F maka, hipotesis keempat menyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang artinya “Terdapat pengaruh secara signifikan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang”.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang**

Hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi diperoleh dari signifikansi sebesar 0,044. Maka. budaya

organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini budaya organisasi yang sudah di terapkan di rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo, adalah memiliki sikap inisiatif dan siap mengambil resiko dalam bekerja, hubungan pimpinan dengan sesama pegawainya terjalin dengan baik (seperti: bekerja sama menyelesaikan

pekerjaan dan bekerja sama menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target), melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan teliti, berkerja dengan sungguh-sungguh, membangun kerjasama tim yang baik, selalu datang tepat waktu, bekerja dengan hati-hati dan mampu mengedepankan visi misi rumah sakit untuk semakin maju.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang**

Hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh dari signifikansi sebesar 0,024. Maka, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini disiplin kerja yang diterapkan di Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang, adalah jika pegawai melanggar peraturan yang telah ditetapkan maka dikenakan sanksi yaitu: (jika telat masuk akan dipotong gaji, jika telatnya tiga hari berturut-turut maka ada surat peringatan), melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai, gaji dan kesejahteraan yang diberikan pegawai sesuai dengan kesepakatan, kedisiplinan pimpinan menjadi panutan bagi pegawainya, dalam melaksanakan pekerjaan semua pegawai menghargai antar pegawai, pimpinan mengawasi dan memberikan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaan, jika melanggar peraturan pimpinan akan menegurnya, pegawai menjalin hubungan kerjasama yang harmonis sehingga melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang**

Hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa variabel etos kerja diperoleh dari signifikansi sebesar 0,041. Maka, etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini etos kerja yang diterapkan di Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang, adalah berupa reward setiap bulan untuk pegawai yang disiplin berupa uang, setiap bulannya diambil 5 (lima) orang terbaik, dalam bekerja tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, bekerja keras membuat hasil pekerjaan lebih baik dan bermakna, melakukan pekerjaan dengan ikhlas, pimpinan menghargai setiap kemampuan pegawainya, dan bekerja penuh dengan kerendahan hati.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang**

Hasil tabel model summary diperoleh angka R sebesar 0,339 yang artinya, hubungan antara kinerja pegawai dengan ketiga variabel bebas dari budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja dalam kategori Lemah.

Sedangkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,115 artinya bahwa 11,5% tingkat kinerja pegawai rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan etos kerja. Sementara sisanya sebesar 88,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak termasuk dalam variabel yang digunakan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

Maka, dikarenakan nilai R dan  $R^2$  terlalu kecil menyebabkan nilai T hitung menjadi minus, tetapi tetap ada pengaruh diantara ketiga variabel bebas (budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji deskriptif, disiplin kerja yang di miliki Rumah Sakit, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden terhadap disiplin kerja beradap pada tingkat yang paling tinggi dengan jumlah 78 orang responden dengan kategori baik dengan besar prosentase 86,7%.
2. Berdasarkan hasil Uji Parsial variabel (X1), nilai T hitung memiliki signifikansi sebesar 0,044. Dari hasil uji T pada variabel budaya organisasi menyatakan bahwa signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya “Ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai”.
3. Berdasarkan hasil Uji Parsial variabel (X2), nilai T hitung memiliki signifikansi sebesar 0,024. Dari hasil uji T pada variabel disiplin kerja menyatakan bahwa signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya “Ada pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.
4. Berdasarkan hasil Uji Parsial variabel (X3), nilai T hitung memiliki signifikansi sebesar 0,041. Dari hasil uji T pada variabel etos kerja menyatakan bahwa signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

- diterima, artinya “Ada pengaruh signifikan variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai”.
5. Berdasarkan Uji Simultan, dengan nilai F hitung memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,014. Sehingga dapat diartikan bahwa signifikansi uji F (0,014) lebih kecil dari (0,05). Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,115 yang artinya bahwa 11,5% kinerja pegawai pada Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja sementara sisanya sebesar 88,5% dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, maka hipotesis keempat menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya “ Ada pengaruh budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan etos kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).  - 6. Maka, dikarenakan nilai R dan  $R^2$  terlalu kecil menyebabkan nilai T hitung menjadi minus, tetapi tetap ada pengaruh diantara ketiga variabel bebas (budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

#### SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Rumah Sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.
  - a. Budaya organisasi di rumah sakit tersebut agar lebih mengevaluasi lagi yaitu, apabila setiap pegawai harus menjaga nama baik rumah sakit di dalam maupun diluar rumah sakit dan mengadakan temu wicara yang melibatkan seluruh pegawai agar bisa bertukar pikiran mengenai kemajuan rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.
  - b. Disiplin kerja di rumah sakit tersebut dapat ditingkatkan apabila, pimpinan menunjukkan keteladanan yang baik maka layak menjadi panutan bagi para pegawainya, seperti perilaku dan tindakan seorang pimpinan dalam memimpin pegawai di rumah sakit, setiap pegawai harus patuh dan taat saat pimpinan memberikan tugas, setiap pegawai selalu menyapa atau mengucapkan salam saat bertemu dengan atasan dan sesama pegawai.

- c. Etos kerja di rumah sakit tersebut dapat ditingkatkan lagi apabila meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dalam bekerja, seperti dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan kewajiban untuk bekerja, jadi diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja pegawai rumah sakit dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang.

#### 2. Bagi peneliti selanjutnya.

Sebaiknya menggunakan variabel lain selain variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan etos kerja variasinya hanya 11,5% saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan 88,5% lagi masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang berpengaruh adalah kompensasi (seperti: gaji/upah, insentif/bonus, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, dll), motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan ke-15. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faustyna. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis. 1 (2) : 62-72.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <https://www.moedjito.com/> (Diakses pada tanggal 17 Januari 2020).

Isvandiari, Any dan Anang Purwanto. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Isam Malang*. Jibeka. 11 (1) : 38 - 43.

Malini, Hema. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *Kolegial*. 5 (1): 2088 – 5644.

Sa'adah, Lailatus. 2019. *Analisis Data Statistik Dengan Aplikasi IBM SPSS 25 & Eviews 10*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Samsuddin, harun. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Edisi Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Sule, Erni Tisnawati. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Edisi Pertama. Bandung: PT Refika Aditama.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.