

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH SAKIT TK II PUTRI HIJAU MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : NUR ANNISA
NPM : 1805160112
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari jumat, tanggal 12 November 2022, Pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NUR-ANNISA
NPM : 1805160112
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT TK-II PUTRI HIJAU MEDAN

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. NUFRIZEN, S.E., M.Si.)

(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Assoc. Prof. RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si.)

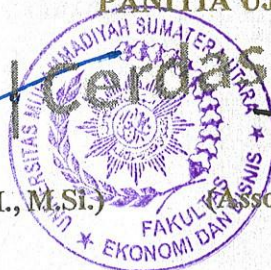
PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NUR ANNISA
N P M : 1805160112
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH SAKIT TK II PUTRI HIJAU MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

Assoc Prof RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Nur Annisa
N.P.M : 1805160112
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perjelas permasalahan sesuai variabel penelitian, identifikasi	19/8 2022	
Bab 2	Tambah 1 sul utle setiap variabel dan perbaiki kerangka konseptual	22/8 2022	
Bab 3	Perbaiki pengumpulan sampel sesuai dan proporsional, perbaiki judul Tambalkan hasil uji validitas & reliabilitas	14/8 2022	
Bab 4	Perbaiki hasil uji sesuai semaike pd Bab 3.	13/10 2022	
Bab 5	Perbaiki deskripsi hasil penelitian, tambahkan analisis hasil angket. Perbaiki uji hipotesis dan Analisis Data	14/10 22	
Daftar Pustaka	Tambalkan artikel dosen dan mendeley	18/10 22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	20/10 22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Annisa
NPM : 1805160112
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT TK II PUTRI HIJAU MEDAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 11 November 2022

Yang membuat pernyataan



NUR ANNISA

ABSTRAK

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT TK II PUTRI HIJAU MEDAN

**NUR ANNISA
1805160112**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan yang berjumlah 149 orang. Pengambilan sampel menggunakan slovin berjumlah 60 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan *Organizational Citizenship Behavior* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan. Nilai R-Square sebesar sebesar 0,206 atau 20,6% kontribusi *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sisanya 79,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, Budaya organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR(OCB) AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF TK II PUTRI GREEN HOSPITAL IN MEDAN

NUR ANNISA
1805160112

Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

This study aims to determine the effect of *Organizational Citizenship Behavior* on employee performance at Tk II Putri Hijau Hospital, Medan. To determine the influence of organizational culture on employee performance at Tk II Putri Hijau Hospital in Medan. To determine the effect of *Organizational Citizenship Behavior* and organizational culture on employee performance at the Tk II Putri Hijau Hospital in Medan. This type of research is associative research. The population in this study were all employees at the Tk II Putri Hijau Hospital in Medan, amounting to 149 people. Sampling using slovin amounted to 60 respondents. The data collection technique used is through questionnaires or questionnaires to be tested for validity and reliability. Data analysis techniques in this study using multiple regression, classical assumption test, hypothesis testing. The results showed that *Organizational Citizenship Behavior* had a significant effect on employee performance, organizational culture had a significant effect on employee performance. Simultaneously, *Organizational Citizenship Behavior* and organizational culture have a significant effect on employee performance at the Tk II Putri Hijau Hospital in Medan. R-Square value of 0.206 or 20.6% contribution of *Organizational Citizenship Behavior* and Organizational Culture to employee performance with the remaining 79.4% influenced by other variables not examined.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organizational Culture and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah Subhanahu Wa Ta'aala yang telah memberikan nikmat karunia-Nya serta kemudahan untuk penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan”** guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar S-1 Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada Allah Subhanahu Wa Ta'aala yang telah memberikan hidayah, rezeki, kesehatan dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Semoga ini menjadi jalan menuju ridho-Mu, Aamiin. Terima kasih kepada orang tua penulis ayah tercinta Alm Ferryal dan mamak tersayang Rospita Sembiring yang telah membesarkan, menyayangi, mendidik serta selalu mendoakan penulis. Wanita terhebat dan terkuat yang penulis tahu di dunia ini, semoga ayah turut senang di surga-Mu ya Allah Aamiin. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof Dr Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc Prof Dr Ade Gunawan, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc Prof Dr Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Assoc.Prof Raihanah Daulay,SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Qahfi Romula Siregar SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik saya.
9. Bapak dan Ibu dosen yang banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan dan seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang membantu memberi arahan.
10. Sahabat – sahabat saya yang selalu mendukung dan membantu saya amel, ninis, icak, kerun, patya, kleyra, riska, wawa, tasya dan nandafer terima kasih bestie atas perdebatan kecilnya yang membuat semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman – teman seperjuangan saya yang turut memberi semangat pilja, tiwaynai, cillacil, desi, widyapaw, rivan, dapa, topan, zulham, reza, adam, jihad, dinik, riska, linda, vivi dan teman – teman dari kelas Manajemen B Pagi Angkatan 2018.
12. Terima Kasih untuk Senior Alumni dan seluruh kader Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Tak lupa penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada instaldik, perawat dan pihak lainnya di Rumkit TK II Putri Hijau Medan yang telah membantu penulis, memberikan banyak informasi serta mengizinkan penulis melakukan penelitian untuk pembuatan skripsi ini.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca. Dengan segala kerendahan hati penulis berharap skripsi ini akan menjadi salah satu dokumen penting untuk perkembangan dunia kerja dimasa yang akan datang.

Aamiin Ya Rabbal'alamin

Billahi Fii Sabililhaq Fastabiqul Khairat

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2022

Penulis

Nur Annisa
1805160112

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	16
2.1.3 Budaya Organisasi	20
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	24
2.2.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.3 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3 Hipotesis.....	27
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Definisi Operasional	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Analisis Linear Berganda.....	36
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.6.3 Uji Hipotesis.....	40
3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)	40
3.6.3.2 Uji Simultan (Uji f).....	42
3.6.4 Koefisien Determinasi.....	43

BAB 4 HASIL PENELITIAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian	44
4.1.2 Identitas Responden	44
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	46
4.1.4 Analisis Linear Berganda	52
4.1.5 Uji Asumsi	56
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	58
4.1.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	58
4.1.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji f)	61
4.1.7 Koefisien Determinasi.....	62
4.2 Analisis Data	63
4.2.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.2.3 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	65
 BAB 5 PENUTUP.....	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	27
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	28
Tabel 3.3 Jumlah Populasi	28
Tabel 3.4 Sampel dan Populasi	30
Tabel 3.5 Skala Pengukuran	31
Tabel 3.6 Uji Validitas	32
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2 Umur Responden	41
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	41
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	42
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ...	44
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi	46
Tabel 4.8 Uji Kolmogorov Smirnov	48
Tabel 4.9 Uji Multikolerasi	51
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4.11 Uji Secara Parsial (Uji t)	55
Tabel 4.12 Uji Secara Simultan (Uji f)	57
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	25
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	38
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	39
Gambar 4.1 Uji Normalitas	50
Gambar 4.2 Uji Heterokedisitas	53
Gambar 4.3 Uji Hipotesis t	55
Gambar 4.4 Uji Hipotesis t	56
Gambar 4.5 Uji Hipotesis F	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya paling penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan pasti memiliki tujuan untuk dicapai, baik keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk mempertahankan keunggulan perusahaannya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Ramadhan & Agustin, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan (Adinugroho, 2019). Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi, dikarenakan dalam mencapai tujuan untuk perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelolaan sistemnya. Agar sistem ini berjalan dalam pengelolaannya diperlukan aspek penting salah satunya kinerja karyawan. Dengan melihat fenomena tersebut, penting untuk suatu perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya.

Sumber Daya Manusia pada rumah sakit juga harus dimaksimalkan secara optimal dan diupayakan agar menjadi tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Sehingga pegawai yang berkontribusi terhadap organisasi yang dapat memberikan kinerja sesuai tujuan perusahaan.

Namun kinerja pada sumber daya manusia di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan masih kurang optimal dan harus lebih dikelola lagi. Manajemen sumber daya manusia yang telah dikelola dengan maksimal akan menghasilkan karyawan dengan kinerja yang handal.

Rumah sakit Tk II Putri Hijau Kesdam I/Bukit Barisan oleh masyarakat umum akrab disebut Rumkit Putri Hijau merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan yang berada tepat di jantung kota Medan. Sebagai instalasi militer Rumkit Putri Hijau merupakan pelaksana Kesdam I/BB yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan berupa pengobatan, perawatan, rehabilitasi medik yang ditujukan kepada prajurit TNI dan PNS beserta keluarganya di wilayah Kodam I/BB, serta menyelenggarakan pendidikan tenaga kesehatan sesuai kemampuan yang ada. Disamping itu dengan adanya kapasitas lebih Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB juga melayani masyarakat umum.

Dalam penelitian ini peneliti tertarik mengambil penelitian di perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan tersebut yaitu Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan. Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/Bukit Barisan beralamat di Jalan Putri Hijau Nomor 17, Kelurahan Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit yang cukup terkenal di Kota Medan dengan pelayanannya yang tidak hanya melayani prajurit TNI dan PNS beserta keluarganya di wilayah Kodam I/BB melainkan juga melayani masyarakat umum.

Para pegawai bekerja bukan hanya berdasarkan perintah atasan namun juga mengikuti prosedur kerja yang ada di perusahaan atau instansi tersebut. Begitu juga di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan adanya prosedur kerja yang harus

diikuti oleh para tenaga kerja medis ataupun non medis. Namun peneliti menemukan terjadinya komplain pasien di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan yang disebabkan karena tidak sesuai prosedur. Tentunya hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak mengikuti prosedur yang ada.

Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat beberapa permasalahan yang menyangkut tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB), budaya organisasi, kinerja karyawan dan kepemimpinan. Permasalahannya yaitu beberapa karyawan yang belum memahami budaya organisasi di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan. Kemudian, rendahnya tingkat kerjasama antar karyawan yang dapat menghambat kinerja karyawan, kurang inovasi dan kurang berani mengambil resiko pekerjaan dan kurangnya rasa tanggung jawab. Pemimpin di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan kurang memberikan perhatian, motivasi ataupun penghargaan kepada para karyawannya,

Adanya beberapa permasalahan yang sudah penulis jabarkan berdasarkan hasil pengamatan. Penulis membatasi permasalahan yang ada, untuk menghindari pembahasan yang melebar dan lebih terarah. Penulis hanya membahas tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB), budaya organisasi dan kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilahirkan oleh individu yang dengan kesadarannya sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang memberikan manfaat bagi orang lain dan organisasi. Dimana individu tersebut rela melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay et al., 2022). Keberhasilan kinerja karyawan dapat diukur melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang diikuti oleh anggota yang ada didalam sebuah organisasi, hal tersebut yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deksriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh setiap anggota organisasi (Muis et al., 2018). Peran dari budaya organisasi sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan. Kedua hal ini tidak dapat dipisahkan karena semakin baik budaya organisasi dari sebuah perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja pegawai atau tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan dalam periode tertentu. Kinerja juga sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha. Produktivitas kerja akan memberikan pengaruh akan keberhasilan perusahaan (Daulay & Manaf, 2017).

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Budaya Organisasi. Budaya Organisasi dibangun dari perilaku yang dapat mempengaruhi sesama karyawan atau disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Luh, 2021). Maka dengan ini keduanya saling terikat karena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku yang mempengaruhi kinerja, sehingga bisa menjadi budaya organisasi yang dapat diikuti.

Berdasarkan hasil observasi peneliti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan. Mengingat para pegawai harus dapat mencapai visi dan misi yang ada di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan dengan berperilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan memahami Budaya Organisasi yang baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian dengan judul **"Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya keinginan untuk saling membantu sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.
2. Sebagian karyawan belum memahami budaya organisasi perusahaan Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.
3. Terjadinya komplain pasien disebabkan prosedur yang tidak sesuai. Sehingga berdampak pada kinerja yang kurang optimal

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini terarah dengan jelas, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu membahas tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah diuraikan, maka penulis memuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan?
3. Apakah ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari berbagai uraian diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

1.6 Manfaat penelitian

Dalam melakukan penelitian, diharap penelitian ini dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menambah wawasan serta pengetahuan terkait *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Budaya Organisasi pada suatu perusahaan terutama di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis nantinya mampu menambah informasi yang akan dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Kinerja Karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Gultom, 2014). Di dalam perusahaan adanya Kinerja karyawan yang nantinya dinilai dan berpengaruh untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai Kinerja Karyawan yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2014).

Karyawan disuatu perusahaan memiliki peran utama dan berpengaruh dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka dengan itu Kinerja Karyawan karyawannya haruslah memiliki kualitas yang baik dalam bekerja. Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tugas-tugas kerja yang sudah disusun dalam perencanaan kerja. karyawan yang menjalankan tanggung jawab masing-masing akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas demi mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan pokok penilaian Kinerja Karyawan adalah untuk menumbuhkan *Organizational Citizenship Behaviorr* (OCB) pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian Kinerja Karyawan adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan Kinerja Karyawan.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.

3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai terorganizational citizenship behavior (OCB) untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat penilaian Kinerja Karyawan menurut (Arifin, 2017) yaitu :

1. Meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Meningkatkan kepuasan kerja.
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
4. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
5. Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
6. Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya.
7. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya.
8. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.

9. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.
10. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM (sasaran organisasi).
11. Untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah untuk melakukan, melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan maksudnya seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar.

4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .
5. *Organizational Citizenship Behaviort* (OCB) kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan suka atau senang pada seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja,
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Budaya organisasi kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan beberapa faktor yaitu: Budaya organisasi, komitmen kerja dan motivasi kerja (Jufrizen et al., 2021). Adapun faktor-faktor mempengaruhi kinerja yang lainnya

yaitu: Kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung berupa keselamatan kerja, dan supra sarana berupa kebijaksanaan pemerintah serta hubungan industrial manajemen (Widodo, 2015).

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) adapun indikator kinerja yang dapat diukur yaitu meliputi:

1. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

2. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tangung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Huseno, 2016), yaitu:

1. *Quality* : tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati sempurna atau tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* : merupakan jumlah yang dihasilkan.

3. *Timelines* : merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu tertentu.
4. *Cost effectiveness* : besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*: kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact* : kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan

2.1.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.1.2.1 Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meliputi perilaku kesetiakawanan dalam bekerja dan dilakukan dengan sukarela memberikan bantuan kepada rekan kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan diluar dari deksripsi pekerjaan formal namun sangat dihargai oleh organisasi, karena tindakan OCB dapat meningkatkan efisensi dan penerapan tujuan organisasi. OCB adalah sikap intrinsik, maka tindakan tersebut tidak dipertimbangkan untuk penghargaan, bonus atau penilaian kinerja (Prasetio et al., 2017).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra-peran (role-extra behavior) artinya perilaku yang dilakukan

individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan atau kewajibannya. Selain itu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga mencakup perilaku yang dilakukan tanpa paksaan seperti memberi bantuan pada karyawan baru, tidak istirahat atau cuti jika tidak diperlukan dan perilaku sukarela untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan meskipun diluar pekerjaannya (Basri, 2020).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal pegawai, namun mampu mendukung organisasi untuk beroperasi secara lebih efektif dan efisien melalui peningkatan kinerja organisasi. OCB juga bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan formal (Sule & Priansa, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku yang bisa saja dimiliki seorang karyawan diluar dari kebijakan perusahaan atau organisasi. OCB mencakup sikap loyal karyawan yang dengan sukarela membantu teman kerja atau siapapun. Perilaku ini sangat menguntungkan untuk pencapaian perusahaan, karena karyawan yang memiliki perilaku OCB akan bekerja sepenuhnya demi perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Hamid, 2019) manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja.

2. Meningkatkan produktivitas pemimpin.
3. Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
4. Menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja.
5. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Sedangkan manfaat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut (Muhdar, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Membantu rekannya yang tidak masuk kerja.
2. Mempunyai perhatian personal pada karyawan lain.
3. Meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi jangkauan dari deksripsi pekerjaan yang resmi.

2.1.2.3 Faktor Faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi (Wirawan, 2017).

Sedangkan menurut (Dewi & Suwandana, 2016) faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah komitmen terhadap organisasi dimana terdapat keinginan yang kuat untuk berpartisipasi lebih baik di dalam organisasi serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) adalah sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasional dan imbalan (Hutahayan et al., 2019).

2.1.2.4 Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut (Sugianingrat et al., 2021) yaitu:

1. *Altruism* (Kerelaan)

Merupakan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan sukarela mau menggantikan rekan kerja yang berhalangan, membantu rekan kerja yang memiliki masalah atau beban kerja berlebihan, dan membantu orientasi.

2. *Courtesy* (kesopanan)

Merupakan perilaku karyawan dengan menghindari tindakan yang dapat menyakiti rekan kerja, mempertimbangkan dampak dari setiap tindakan, serta menghindari hal-hal yang membuat tidak fokus dalam bekerja.

3. *Civic virtue* (kepatuhan)

Yaitu perilaku karyawan yang mengabarkan hal-hal yang baik tentang perusahaan, bersedia melindungi reputasi perusahaan, dan bersedia membantu memberikan pertimbangan terbaik bagi perusahaan.

4. *Sportsmanship* (sikap sportif)

Yaitu perilaku karyawan yang mengacu pada toleransi dan kesediaan karyawan untuk bekerja tanpa mengeluh kesulitan, tidak

membesar-besarkan masalah.

5. *Conscientiousness* (kesadaran)

Yaitu perilaku karyawan yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, tiba lebih awal dari tempat kerja, jarang melakukan kesalahan kerja, dan teliti dalam bekerja.

Sedangkan ada beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut (Jufrizen et al., 2020) yaitu:

1. Sikap mementingkan kepentingan orang lain
2. Kesopanan
3. Sikap berhati-hati
4. Perilaku yang bijak
5. Sikap sportif

2.1.3 Budaya organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya organisasi

Setiap perusahaan mempunyai tradisi yang harus dipatuhi setiap karyawannya, budaya organisasi sangat melekat untuk menggambarkan bagaimana perusahaan tersebut mematuhi peraturan yang sudah ada.

Budaya organisasi merupakan perangkat suatu organisasi melalui kegiatan aktivitas pekerjaan yang mengarahkan seluruh karyawan agar lebih produktif dalam memaksimalkan kinerja untuk tercapainya tujuan organisasi (Yusnandar & Viawanty, 2021).

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diyakini (belief) dan merupakan sistem dalam suatu organisasi yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi yang mempunyai ciri-ciri

tertentu untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama (Eka, 2019).

Budaya Organisasi merupakan salah satu aset atau sumber daya yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) ataupun nonfisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi publik ataupun privat (Yusnandar et al., 2020).

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah kerangka kerja maupun nilai-nilai yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari. Budaya organisasi juga ialah kebiasaan yang dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi. Setiap perusahaan menerapkan budaya organisasi untuk mendukung pencapaian target perusahaan

2.1.3.2 Manfaat Budaya organisasi

Manfaat budaya organisasi menurut (Sutrisno, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.

3. Mementingkan tujuan bersama dari pada kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi dan kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Selain itu menurut (Echdar & Maryadi, 2019) manfaat budaya organisasi yaitu:

1. Budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individu.
4. Menjadi perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan karyawan.

2.1.3.3 Faktor Faktor Budaya organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Sulaksono, 2015) adalah sebagai berikut:

1. *Share feeling*, turut bela sungkawa, *anniversary*, ucapan selamat, acara wisuda mahasiswa dan lain sebagainya.
2. *Share Thing*, misalnya pakaian seragam seperti pakaian Korpri untuk PNS, batik PGRI yang menjadi ciri khas organisasi.

3. *Share saying*, misalnya ungkapan-ungkapan bersayap, ungkapan slogan, seperti di dunia pendidikan terdapat istilah Tut wuri handayani.
4. *Share doing*, misalnya pertemuan kerja bakti, kegiatan sosial sebagai aktifitas rutin yang menjadi ciri khas suatu organisasi.

Ada empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (Ardiana et al., 2013) yaitu:

1. Etika perusahaan
2. Karakter perorangan
3. Struktur organisasi
4. Pembagian kekuasaan

2.1.3.4 Indikator Budaya organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut pendapat (Robbins & Coulter, 2016) terdiri dari:

1. Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
2. Memperhatikan detail yaitu harus memperhatikan segala ketentuan, analisis, dan lebih detail terhadap hal-hal disekitar.
3. Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan dibandingkan teknik yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi individu dapat diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi pada tim yang diartikan kemampuan bekerjasama tim.
6. Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam

organisasi memiliki sifat kompetitif.

7. Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang.

Adapun sepuluh dimensi kriteria indikator budaya organisasi menurut Desmond Graves dalam (Busro, 2018), yaitu: Jaminan diri (*self assurance*), ketegasan dalam bersikap (*decisiveness*), kemampuan dalam pengawasan (*supervisor ability*), kecerdasan emosi (*intelegence*), Inisiatif (*initiative*), kebutuhan aktualisasi diri (*need for self actualization*), kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan jabatan/posisi (*need for power*), kebutuhan akan penghargaan (*need for reward*) dan kebutuhan akan rasa aman (*need for security*).

2.2 Kerangka Konseptual

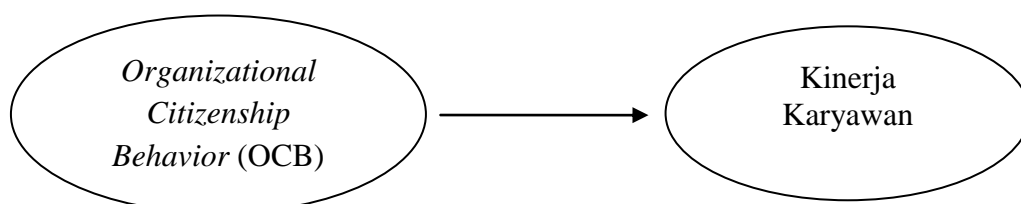
Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan yang mencerminkan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya dari penelitian yang sedang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, budaya organisasi dan kinerja karyawan

2.2.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki peran dan pengaruh dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja karyawan. Terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka semakin terkaitlah persoalan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut (Robbins, 2015) menyatakan perilaku kewargaan (citizenship behavior) merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. OCB juga dapat mempererat hubungan antar karyawan karena saling bahu-membahu dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Hasil penelitian (Jufrizen et al., 2020), (Farisi, Prayogi, et al., 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Farisi, Kalsum, et al., 2021) menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik, maka kinerja organisasi tersebut akan lebih baik dari organisasi lainnya.



Gambar 2.1
Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen, seperti planning, organizing, leading dan controlling saja, tetapi ada faktor lain juga yaitu budaya organisasi. Jika budaya organisasi baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan meningkat dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka budaya organisasi mempengaruhi jalannya kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Daulay & Kurnia, 2021), (Prayogi et al., 2020),

(Gultom, 2014), (Jufrizen & Intan, 2021), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Bismala, 2020), (Saripuddin, 2015), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Muis et al., 2018), (Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan.

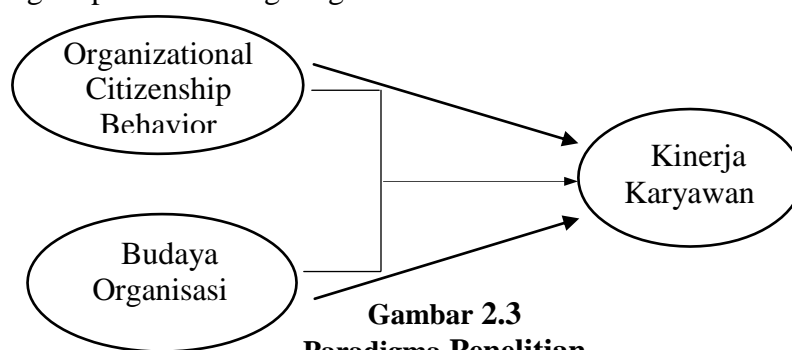


Gambar 2.2
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi merupakan perilaku seseorang yang akan menjadi kebiasaan didalam suatu organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki perilaku OCB dan mengikuti budaya organisasi dengan baik akan membuat hasil kinerja karyawan baik. *Organizational Citizenship Behavior* dan budaya organisasi menjadi pondasi utama untuk memaksimalkan kinerja dalam menjalankan setiap kegiatan operasional perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian (Nisa et al., 2018) dan (Luh, 2021) menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, produktif serta dapat mendukung proses kognitif dimana karyawan menginterpretasikan lingkungan mereka.



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.
2. Ada pengaruh Budaya organisasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.
3. Ada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya organisasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut (Timotius, 2017) penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Nurdin & Hartati, 2019).

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan tugas-tugas kerja yang sudah disusun dalam perencanaan kerja. Karyawan yang menjalankan tanggung jawab masing-masing akan menghasilkan kinerja yang berkualitas demi mencapai tujuan organisasi (Arianty, 2014).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2017)	<i>Likert</i>
Organizational Citizenship Behavior (X1)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> adalah perilaku yang bisa saja dimiliki seorang karyawan diluar dari kebijakan perusahaan atau organisasi. OCB mencakup sikap loyal karyawan yang dengan sukarela membantu teman kerja (Prasetio et al., 2017)	1. Sikap Sportif 2. Kerelaan 3. Kepatuhan 4. Kesopanan 5. Kesadaran (Sugianinggrat et al., 2021).	<i>Likert</i>
Budaya Organisasi (X2)	Budaya Organisasi adalah kerangka kerja maupun nilai-nilai yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari. Budaya organisasi ialah kebiasaan yang dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi. Setiap perusahaan menerapkan budaya organisasi untuk mendukung target perusahaan. (Ainanur & Tirtayasa, 2018)	1. Inovasi dan pengambilan data 2. Orientasi Individu 3. Jaminan diri 4. Ketegasan bersikap 5. Inisiatif (Busro, 2018)	<i>Likert</i>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan yang beralamat di Jalan Putri Hijau No. 17 Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022.

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian dan Waktu Pembuatan Skripsi

Kegiatan	WAKTU PENELITIAN																							
	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																							
Prariset Penelitian		■																						
Pembuatan Proposal		■	■	■																				
Bimbingan Proposal					■	■	■	■																
Seminar Proposal									■															
Revisi Proposal									■	■	■	■												
Penyusunan Skripsi													■	■	■	■	■	■						
Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■		
Sidang Meja Hijau																							■	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan yang berjumlah 149 orang.

Tabel 3.3 Jumlah Populasi Rumah Sakit Putri Hijau

No	Departemen	Jumlah Perawat
1	Bedah Gadar dan Anastesi	27 Orang
2	Obsygn dan IKA	26 Orang
3	Peny.Dalam, Jantung dan Paru	23 Orang
4	Mata, THT dan Kulkel	25 Orang
5	Gigi dan Mulut	24 Orang
6	Peny.Syaraf dan Jiwa	24 Orang
Total Perawat		149 Orang

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

N : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e :Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{149}{1 + 149 \times 0,1^2} = 60$ Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

Tabel 3.4
Sampel dan Persentase Populasi Perawat

No	Departemen	Populasi	Rumus	Total
1	Bedah Gadar dan Anastesi	27 orang	27/149(60)	11 Orang
2	Obsygn dan IKA	26 orang	26/149(60)	10 Orang
3	Peny.Dalam, Jantung dan Paru	23 orang	23/149(60)	9 Orang
4	Mata, THT dan Kulkel	25 orang	25/149(60)	10 orang
5	Gigi dan Mulut	24 orang	24/149(60)	10 orang
6	Peny.Syaraf dan Jiwa	24 orang	24/149(60)	10 orang
Total Perawat (<i>n</i>)		149 orang	-	60 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

3.5.2 Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu seluruh karyawan perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada

seluruh karyawan perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

3.5.2.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel 3.6 Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Karyawan	Y1	0.666	0.2542	Valid
	Y2	0.731	0.2542	Valid
	Y3	0.651	0.2542	Valid
	Y4	0.706	0.2542	Valid
	Y5	0.651	0.2542	Valid
	Y6	0.679	0.2542	Valid
	Y7	0.598	0.2542	Valid
	Y8	0.413	0.2542	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X1.1	0.906	0.2542	Valid
	X1.2	0.900	0.2542	Valid
	X1.3	0.912	0.2542	Valid
	X1.4	0.861	0.2542	Valid
	X1.5	0.797	0.2542	Valid
	X1.6	0.881	0.2542	Valid
	X1.7	0.816	0.2542	Valid
	X1.8	0.879	0.2542	Valid
	X1.9	0.714	0.2542	Valid
	X1.10	0.307	0.2542	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0.633	0.2542	Valid
	X2.2	0.798	0.2542	Valid
	X2.3	0.810	0.2542	Valid
	X2.4	0.822	0.2542	Valid
	X2.5	0.735	0.2542	Valid
	X2.6	0.823	0.2542	Valid
	X2.7	0.764	0.2542	Valid
	X2.8	0.675	0.2542	Valid
	X2.9	0.735	0.2542	Valid
	X2.10	0.498	0.2542	Valid

1. Nilai validitas untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,2542 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan Karyawan dinyatakan valid.
2. Nilai validitas untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar dari 0,2542 maka semua indikator pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan valid.
3. Nilai validitas untuk variabel Budaya Organisasi lebih besar dari 0,2542 maka semua indikator pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.7 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Karyawan	0,780	Reliable
2	Organizational Citizenship Behavior	0,932	Reliable
3	Budaya Organisasi	0,896	Reliable

1. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,780 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel.
2. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,932 > 0,600$ maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah reliabel.
3. Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,896 > 0,600$ maka variabel Disiplin Kerja adalah reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019). metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi product moment dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan software statistik *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0).

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber :(Sugiyono 2019)

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2, X_3 = 0$

X_1 : *Organizational Citizenship Behavior*

X_2 : Budaya Organisasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased

estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus.

Jika nilai t dengan probabilitas yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono 2019)

Dimana :

- t : nilai t hitung
- r : koefisien korelasi
- n : jumlah sampel

Tahap-tahapnya:

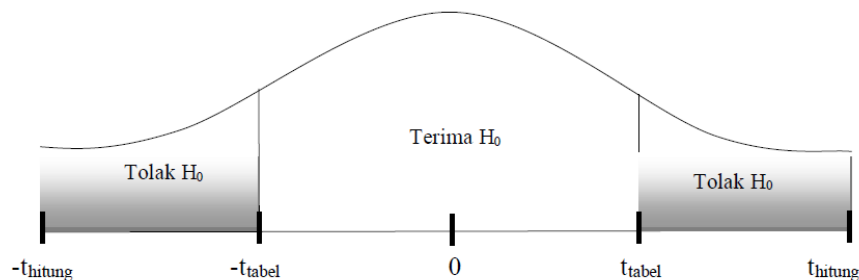
1. Bentuk pengujian

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

- a. Bila $>$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Bila $<$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono 2019 hal 257), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono 2019)

Dimana:

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun tahap-tahapannya sebagai berikut :

1. Bentuk pengujian

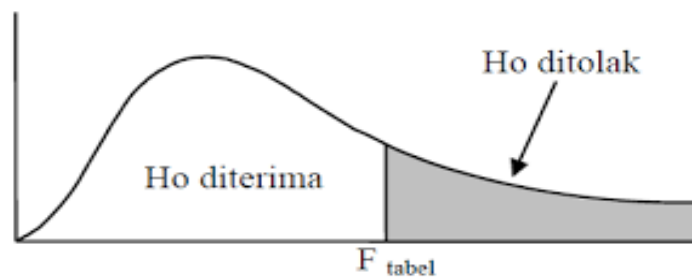
$H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependent

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependent.

2. Pengambilan keputusan

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$.



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono 2019)

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Perawat (Y), 10 pernyataan untuk *Organizational Citizenship Behavior* (X1), dan 10 pernyataan untuk Budaya Organisasi (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang responden Perawat Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	8	13,33 %
2	Perempuan	52	86,67 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (13,33 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 52 (86,67%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Perawat Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	39	65 %
2	31 – 40 Tahun	21	35%
3	41 – 50 Tahun	0	0 %
3	51 – 60 Tahun	0	0 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari perawat yang berumur 20-30 tahun sebanyak 39 orang (65 %) dan berumur 31 - 40 tahun sebanyak 21 orang (35 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 20 sampai 30 tahun pada Perawat Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tamatan SMA	0	0 %
2	Tamatan D3	60	100 %
3	Tamatan S1	0	0 %
4	Tamatan S2	0	0 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari perawat yang tamatan D3 sebanyak 60 orang (100%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan D3 pada Perawat Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.

Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	45	75 %
2	6 – 10 Tahun	15	25 %
3	> 10 Tahun	0	0 %
TOTAL		60	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari perawat yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 45 orang (75 %), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 15 orang (25 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang lama bekerja kurang dari 5 tahun pada Perawat Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), *Organizational Citizenship Behavior* (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Perawat Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	48.33	23	38.33	7	11.67	0	0	1	1.67	60	100
2	34	56.67	20	33.33	5	8.33	0	0	1	1.67	60	100
3	33	55.00	18	30.00	7	11.67	0	0	2	3.33	60	100
4	27	45.00	16	26.67	15	25.00	1	1.67	1	1.67	60	100
5	27	45.00	16	26.67	15	25.00	1	1.67	1	1.67	60	100
6	25	41.67	18	30.00	14	23.33	2	3.33	1	1.67	60	100
7	23	38.33	16	26.67	14	23.33	5	8.33	2	3.33	60	100
8	29	48.33	18	30.00	9	15.00	2	3.33	2	3.33	60	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (48,33%).
2. Jawaban responden, Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target kerja. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (56,67%)
3. Jawaban responden Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).
4. Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, rapi, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45%).
5. Jawaban responden Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45%).

6. Jawaban responden Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (41,67%).
7. Jawaban responden Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap hari, responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (38,33%)
8. Jawaban responden Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (48,33%).

Dari hasil jawaban angket diatas memperlihatkan bahwa sebagian responden, sebagian besar menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini berarti responden memiliki kinerja yang baik dan sebagian kecil membutuhkan perhatian dan dorongan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

4.1.3.2 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Perawat Rumkit TK II Putri Hijau Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Skor Angket Untuk Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X1)

No	Jawaban OCB											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	46.67	14	23.33	14	23.33	1	1.67	3	5.00	60	100
2	23	38.33	23	38.33	10	16.67	1	1.67	3	5.00	60	100
3	26	43.33	19	31.67	11	18.33	1	1.67	3	5.00	60	100
4	26	43.33	17	28.33	11	18.33	3	5.00	3	5.00	60	100
5	35	58.33	11	18.33	9	15.00	1	1.67	4	6.67	60	100
6	25	41.67	15	25.00	16	26.67	1	1.67	3	5.00	60	100
7	24	40.00	17	28.33	12	20.00	3	5.00	4	6.67	60	100
8	26	43.33	19	31.67	9	15.00	2	3.33	4	6.67	60	100
9	23	38.33	21	35.00	12	20.00	0	0.00	4	6.67	60	100
10	20	33.33	16	26.67	12	20.00	6	10.00	6	10.00	60	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah:

1. Jawaban responden Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walupun sebenarnya tidak diharuskan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (46,67%).
2. Jawaban responden Saya berani memberi masukan kepada karyawan lain yang kesulitan mengatur waktu untuk mengerjakan tugas-tugasnya, mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 23 orang (38,33%)
3. Jawaban responden Saya menggunakan tutur kata yang baik dan bersikap sopan ketika melayani pasien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (43,33%)
4. Jawaban responden Saya berpakaian tertutup sesuai dengan aturan perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (43,33%).
5. Jawaban responden, Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya perbuat, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (58,33%).
6. Jawaban responden Saya bersedia menerima konsekuensi dari Tindakan yang diperbuat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (41,67%).
7. Jawaban responden Saya menyerahkan laporan pekerjaan dan perencanaan kerja lebih awal dari yang seharusnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (40%).
8. Jawaban responden Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti praturan dan prosedur kerja Setiap karyawan menjalankan tanggung jawab kerja dengan

baik Setiap karyawan berusaha untuk menyelesaikan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (43,33%).

9. Jawaban responden Setiap karyawan menjalankan tanggung jawab kerja dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (38,33%).
10. Jawaban responden Setiap karyawan menjalankan tanggung jawab kerja dengan baik Setiap karyawan berusaha untuk menyelesaikan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (33,33%).

Dari hasil jawaban angket diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini memperlihatkan sebagian besar responden memiliki kepedulian yang tinggi kepada orang lain dan perusahaan.

4.1.3.3 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Perawat Rumkit TK II Putri Hijau Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Jawaban Budaya Organisasi											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	50.00	19	31.67	5	8.33	4	6.67	2	3.33	60	100
2	31	51.67	20	33.33	6	10.00	2	3.33	1	1.67	60	100
3	26	43.33	24	40.00	6	10.00	3	5.00	1	1.67	60	100
4	21	35.00	30	50.00	4	6.67	3	5.00	2	3.33	60	100
5	32	53.33	15	25.00	7	11.67	3	5.00	3	5.00	60	100
6	27	45.00	20	33.33	8	13.33	4	6.67	1	1.67	60	100
7	30	50.00	12	20.00	10	16.67	6	10.00	2	3.33	60	100
8	24	40.00	19	31.67	11	18.33	5	8.33	1	1.67	60	100
9	21	35.00	21	35.00	13	21.67	4	6.67	1	1.67	60	100
10	16	26.67	8	13.33	19	31.67	13	21.67	4	6.67	60	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Organisasi adalah:

1. Jawaban responden, Perusahaan menjamin masa depan setiap karyawannya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (50%).
2. Jawaban responden Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan rasa loyalitas pada karyawannya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51,67%)
3. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (43,33%).
4. Jawaban responden Setiap karyawan harus mampu mencapai target yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (50%)
5. Jawaban responden Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,33%).
6. Jawaban responden Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45%).
7. Jawaban responden Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi pada saat ini, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (50%).
8. Jawaban responden, Saya dapat mengontrol emosi dalam keadaan apapun ketika bekerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (40%).

9. Jawaban responden, Saya melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 21 orang (35%).
10. Jawaban responden, Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan, mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (31,67%).

Dari jawaban hasil angket diatas memperlihatkan bahwa Sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini memperlihatkan Sebagian besar responden memiliki rasa loyalitas serta mampu mencapai target perusahaan.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014).

Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	18.176	4.191	
	OCB	.213	.063	.400
	Budaya Organisasi	.168	.075	.266

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 18,176
2. *Organizational Citizenship Behavior* = 0,213
3. Budaya Organisasi = 0,168

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 18,176 + 0,213 + 0,168$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 18,176 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 18,176.
2. *Organizational Citizenship Behavior*(X1) ditingkatkan 100% dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila *Organizational Citizenship Behavior* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,213 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Budaya Organisasi (X2) ditingkatkan 100% dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,168 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

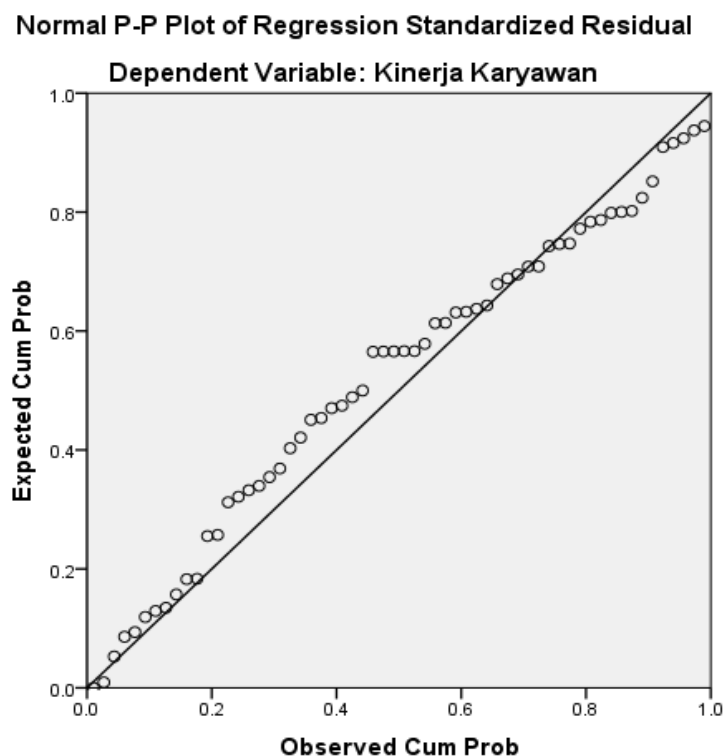
4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al., 2018).

Data yang berdistribusi normal tersebut dapat dilihat melalui grafik p-plot. Menurut Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar. 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan dari grafik diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p- plot diatas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014).

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal

Tabel 4.8
Uji Kolgomorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25927548
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.116
	Positive	.077
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.365
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data di olah SPSS 24

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.9 diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,365. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig. (2 - tailed) $0,365 > 0,05$ dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ variance inflasi factor), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinearitas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinearitas.
3. Bila Tolerance $> 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
4. Bila Tolerance $< 0,1$, maka terjadi multikoliniearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	OCB	.987	1.013
	Budaya Organisasi	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil uji multikoliniearitas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai tolerance *Organizational Citizenship Behavior* sebesar $0,987 > 0,10$ dan nilai vif sebesar $1,013 < 10$, maka variable *Organizational Citizenship Behavior* dinyatakan bebas dari multikoliniearitas.
- 2) Nilai tolerance Budaya Organisasi sebesar $0,987 > 0,10$ dan nilai vif $1,013 < 10$, maka variabel Budaya Organisasi dinyatakan bebas dari multikoliniearitas.

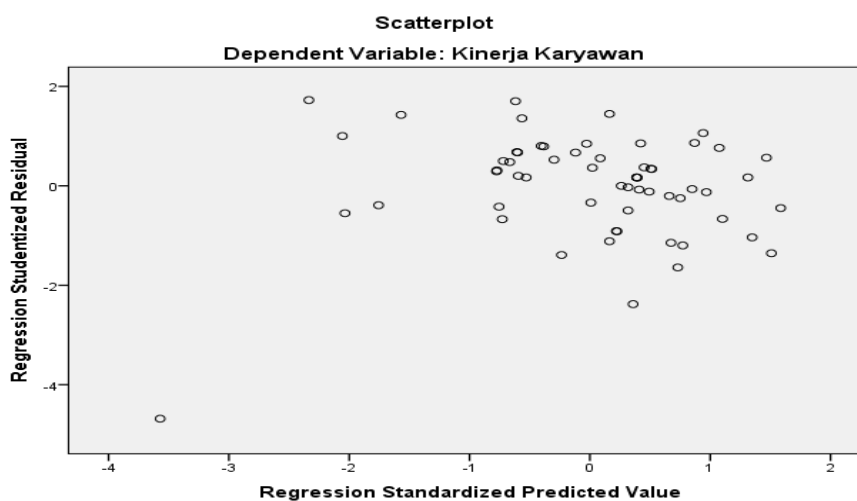
4.1.5.3 Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu

pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al., 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.2
Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji -t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variable independent (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variable dependen (Y) dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5% atau 0,05.

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan $df = n - k$

$$df = 60 - 3 = 57$$

$$t_{table} = 2.00247$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Secara Parsial (Uji-t)

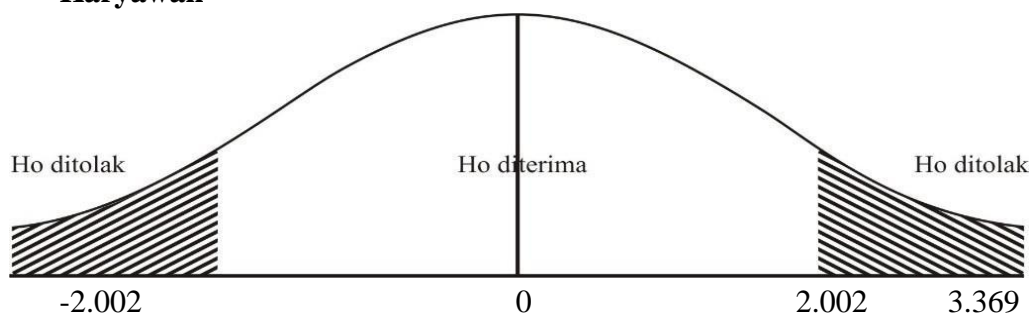
Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.337	.000
	OCB	3.369	.001
	Budaya Organisasi	2.237	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah SPSS 24.

Dari hasil tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai t tabel 3.369, dengan t hitung 2.002 hal ini menunjukkan bahwa t hitung $3.369 > t$ tabel 2.002.

1. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan



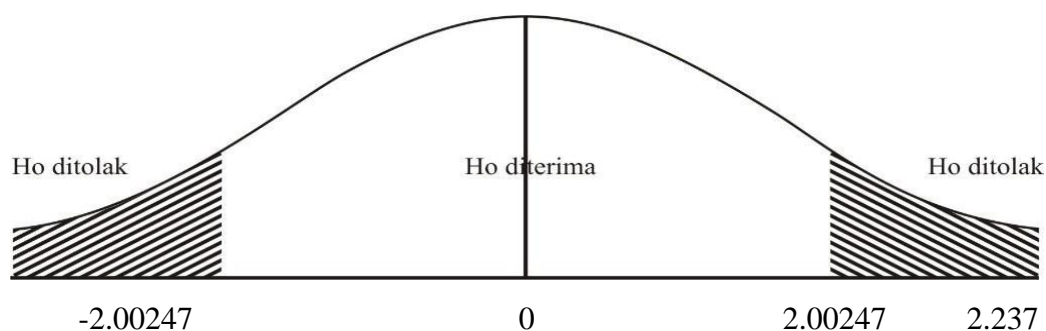
Gambar 4.3
Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 3.369$ dan $t_{tabel} = 2.002$. Didalam hal ini $t_{hitung} 3.369 > t_{tabel} 2.002$, Ini berarti H_0 ditolak berarti *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005, maka nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga

H_0 ditolak, ini berarti antara *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 4.4
Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan dimana $t_{hitung} = 2.237$ dan $t_{tabel} = 2.002$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2.237 > t_{tabel} 2.002$. Ini berarti H_0 ditolak berarti Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,029 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,029 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak, ini berarti Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

4.1.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga

dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019b).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

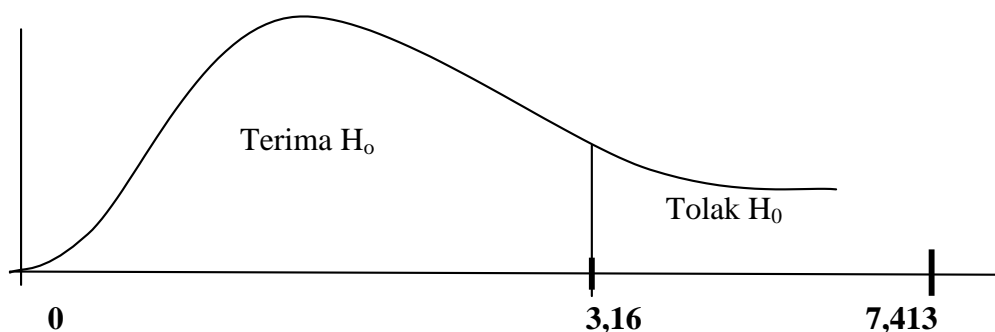
1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.13
Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.389	2	139.195	7.413	.001 ^b
	Residual	1070.344	57	18.778		
	Total	1348.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, OCB						

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 7,413 untuk kesalahan 5%.

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= n-k \text{ dan } k-1 \\
 &= 60-3 = 57 \text{ dan } 3-1=2 \\
 F_{tabel} &= 3,16
 \end{aligned}$$



Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Hipotesis F

Didalam hal ini $F_{hitung} 7,413 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_0 di tolak, sehingga *Organizational Citizenship Behavior*, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

4.1.7 Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019b).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya:

Tabel 4.14
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.454 ^a	.206	.179	4.33336	1.860
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, OCB					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,206 menunjukkan 20,6 % variabel Kinerja Karyawan (y) dipengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi. Sisanya 79,4 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 3.369 > t_{tabel} 2.002$, dan nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat Rumkit TK II Putri Hijau Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2020), (Farisi, Prayogi, et al., 2021), (Jufrizen & Noor, 2022), (Farisi, Kalsum, et al., 2021) menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB yang baik, maka kinerja organisasi tersebut akan lebih baik dari organisasi lainnya.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2.237 > t_{tabel} 2.00247$ dan nilai sig $0,029 < 0,05$, sehingga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Daulay & Kurnia, 2021), (Prayogi et al., 2020), (Gultom, 2014), (Jufrizen & Intan, 2021), (Yusnandar & Viawanty, 2021), (Bismala, 2020), (Daulay & Handayani, 2020), (Saripuddin, 2015), (Wahyudi & Tupti, 2019), (Muis et al., 2018), (Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi.

4.2.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $F_{hitung} 7,413 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga *Organizational Citizenship Behavior*, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nisa et al., 2018), (Chegini, 2018) dan (Luh, 2021) menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, produktif serta dapat mendukung proses kognitif dimana karyawan menginterpretasikan lingkungan mereka.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.
2. Secara parsial Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.
3. Secara simultan *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Para karyawan Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan. agar lebih menumbuhkan kesadaran diri untuk kemajuan Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.
2. Karyawan harus memahami budaya organisasi Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan secara utuh.
3. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan masing masing karyawan

5.3. Keterbatasan Penelitian

Selama melakukan proses penyusunan Skripsi ini banyak hal yang membatasi proses penelitian ini, antara lain:

1. Responden memiliki tingkat kesibukan yang tinggi, sehingga sulit untuk mengatur waktunya mengisi kuesioner.
2. Responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya mengenai data ataupun informasi ketika mengisi kuesioner.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar memahami metode penelitian yang berkaitan dengan penyusunan skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, I. (2019). Produktivitas Karyawan di Bank BNI KC Mamuju, (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 177–192.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1) 1-9.
- Arianty, N. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 14(02), 144–150.
- Arifin, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Basri, H. (2020). Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 42–52. <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.145>
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering*, 174–187.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenamedia Group.
- Chegini. (2018). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 173–176. <https://doi.org/10.3844/ajebasp.2009.173.176>
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International*

Seminar of Islamic Studies, 2(1), 833–842.

- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan* (Yati (ed.)). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmu Aqli.
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670.
- Echdar, S., & Maryadi. (2019). *Business Ethics And Entrepreneurship: Etika Bisnis Dan Kewirausahaan*. Deepublish.
- Eka, P. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Rasa Betawi Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 61–70. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3503>
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8349>
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). the Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 257–268. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.78>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 14(02), 634. <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>
- Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero))*. Deepublish.
- Harahap, F. S., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*.
- Hutahayan, B., Astuti, E. siti, Raharjo, K., & Hamid, D. (2019). *Praktik Kepemimpinan Transformasional Di BUMN (Kajian Empiris Karyawan PT Barata Indonesia (Persero))*. <https://books.google.co.id/books?id=yPvEDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&p>

g=PP1#v=onepage&q&f=false

- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 166–177.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *AKTUAL*, 20(8.5.2017), 2003–2005.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Luh, P. W. (2021). Jurnal Fair Value. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 04(01), 27–39.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhdar, M. (2020). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 2(3), 108.

<https://doi.org/10.23887/ijssb.v2i3.16219>

- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL*. Media Sahabat Cendekia.
- Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Perceived Work-Life Interface and Organizational Citizenship Behavior: Are Job Satisfaction and Organizational Commitment Mediates the Relations? (Study on Star Hotels Employees in Indonesia). *International Journal of Human Resource Studies*, 7(2), 122. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i2.11099>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Kantor Dana Pensiun Telkom). *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 7(2), 1068–1076.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Ramadhan, F., & Agustin, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Megatrading. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12), 1–15.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed.). Erlangga.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Saran Agro Nusantara Medan. *News.Ge*, 3 no 2, 201–212.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Deepublish.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi : (membangun organisasi unggul di era perubahan)* (Anna (ed.)). Refika Aditama.

- Suryani dan Hendrayadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenamedia Group.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Andi.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, no 1, 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Wirawan, W. (2017). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 2021–2436. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8306>

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Bersama ini, saya Nur Annisa memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan judul **“Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist () pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan keterangan sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)
- TS : Tidak Setuju (skor 2)
- N : Netral (skor 3)
- S : Setuju (skor 4)
- SS : Sangat Setuju (skor 5)

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Usia : () < 20 tahun
() 21-40 tahun
() 40-50 tahun
() > 50 tahun
3. Pendidikan Terakhir : () D3 () S1
() S2
4. Masa Kerja : () < 2 tahun () 5-10 tahun
() 2-5 tahun () > 10 tahun

Kuesioner

NO	Pernyataan	Pertimbangan				
		SS	S	N	TS	STS
(Y) Kinerja Karyawan						
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target kerja.					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, rapi, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					

5	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja.					
6	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya kerjakan.					
7	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya.					
8	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.					

NO	Pernyataan	Pertimbangan				
		SS	S	N	TS	STS
(X1) Organizational Citizenship Behavior						
1	Saya membantu memberikan orientasi terhadap karyawan baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan					
2	Saya berani memberi masukan kepada karyawan lain yang kesulitan mengatur waktu untuk mengerjakan tugas-tugasnya.					
3	Saya menggunakan tutur kata yang baik dan bersikap sopan ketika melayani pasien					
4	Saya berpakaian tertutup sesuai dengan aturan perusahaan					
5	Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya perbuat					
6	Saya bersedia menerima konsekuensi dari Tindakan yang diperbuat					
7	Saya menyerahkan laporan pekerjaan dan perencanaan kerja lebih awal dari yang seharusnya					
8	Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti praturan dan prosedur kerja					
9	Setiap karyawan menjalankan tanggung jawab kerja dengan baik					
10	Setiap karyawan berusaha untuk menyelesaikan masalah					

NO	Pernyataan	Pertimbangan				
		SS	S	N	TS	STS
(X2) Budaya Organisasi						
1	Perusahaan menjamin masa depan setiap karyawannya					
2	Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan rasa loyalitas pada karyawannya					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Setiap karyawan harus mampu mencapai target yang telah ditetapkan					

5	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal					
6	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja.					
7	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi pada saat ini					
8	Saya dapat mengontrol emosi dalam keadaan apapun ketika bekerja					
9	Saya melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan					
10	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					

No	Kode	Kinerja Karyawan								Total	Rata Rata
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8		
1	A01	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4.88
2	A02	5	4	4	5	5	4	4	5	36	4.50
3	A03	5	5	5	3	5	2	5	5	35	4.38
4	A04	5	5	4	5	2	5	5	5	36	4.50
5	A05	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4.38
6	A06	5	5	5	5	5	3	3	3	34	4.25
7	A07	5	5	3	3	5	5	5	4	35	4.38
8	A08	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00
9	A09	4	4	4	4	4	5	2	5	32	4.00
10	A10	5	5	4	5	5	5	3	3	35	4.38
11	A11	5	5	5	3	5	3	4	5	35	4.38
12	A12	4	4	1	3	3	3	5	4	27	3.38
13	A13	4	5	4	5	5	5	3	3	34	4.25
14	A14	4	4	4	2	4	4	3	3	28	3.50
15	A15	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4.63
16	A16	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3.50
17	A17	5	5	5	4	4	4	4	5	36	4.50
18	A18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
19	A19	4	4	4	5	5	5	4	3	34	4.25
20	A20	5	5	5	5	3	3	5	5	36	4.50
21	A21	3	3	3	4	4	4	4	5	30	3.75
22	A22	4	4	4	5	5	5	5	4	36	4.50
23	A23	5	5	5	5	5	3	3	4	35	4.38
24	A24	5	5	5	4	3	3	4	5	34	4.25
25	A25	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4.38
26	A26	5	5	5	5	5	5	1	4	35	4.38
27	A27	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4.88
28	A28	4	4	3	4	5	4	4	5	33	4.13
29	A29	3	3	3	5	5	5	5	4	33	4.13
30	A30	4	4	4	4	5	4	3	5	33	4.13
31	A31	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4.75
32	A32	4	4	4	3	3	3	3	5	29	3.63
33	A33	3	3	3	4	4	4	4	5	30	3.75
34	A34	5	5	5	4	4	3	4	4	34	4.25
35	A35	5	5	4	5	3	5	5	5	37	4.63
36	A36	5	5	5	3	3	3	3	5	32	4.00
37	A37	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4.88
38	A38	5	5	5	3	3	3	3	3	30	3.75
39	A39	4	4	5	5	5	5	5	2	35	4.38
40	A40	5	5	5	4	4	4	4	2	33	4.13

41	A41	5	5	5	3	4	4	5	5	36	4.50
42	A42	4	4	5	3	4	4	3	4	31	3.88
43	A43	3	5	5	4	4	4	4	4	33	4.13
44	A44	5	5	5	3	4	4	4	5	35	4.38
45	A45	4	4	5	5	3	4	2	3	30	3.75
46	A46	3	3	3	3	3	3	4	5	27	3.38
47	A47	5	5	5	3	3	3	2	4	30	3.75
48	A48	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4.50
49	A49	5	4	5	5	3	4	4	4	34	4.25
50	A50	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4.75
51	A51	4	5	4	4	4	4	3	5	33	4.13
52	A52	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4.50
53	A53	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4.88
54	A54	4	4	4	4	4	2	2	5	29	3.63
55	A55	5	5	5	5	3	4	3	4	34	4.25
56	A56	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.00
57	A57	4	4	4	4	5	5	5	3	34	4.25
58	A58	3	5	5	3	4	4	4	4	32	4.00
59	A59	5	5	5	5	3	5	2	5	35	4.38
60	A60	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00
TOTAL		259	266	260	247	247	244	233	250	2006	250.75
RATA RATA		4.32	4.43	4.33	4.12	4.12	4.07	3.88	4.17	33.43	4.18

No	Kode	OCB										Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		
1	A01	5	4	5	5	3	5	5	5	5	2	44	4.40
2	A02	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	39	3.90
3	A03	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37	3.70
4	A04	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	40	4.00
5	A05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
6	A06	5	4	5	4	5	3	2	4	4	2	38	3.80
7	A07	3	2	4	5	5	4	4	4	4	2	37	3.70
8	A08	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43	4.30
9	A09	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46	4.60
10	A10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
11	A11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
12	A12	3	3	3	4	5	4	3	3	3	2	33	3.30
13	A13	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	42	4.20
14	A14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	4.60
15	A15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.80
16	A16	3	4	3	3	1	3	2	2	1	1	23	2.30
17	A17	3	4	4	3	5	3	4	1	5	5	37	3.70

18	A18	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	41	4.10
19	A19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3.20
20	A20	2	4	4	2	5	4	5	4	3	3	36	3.60
21	A21	4	4	4	2	5	2	4	5	5	5	40	4.00
22	A22	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4.30
23	A23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
24	A24	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	42	4.20
25	A25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.80
26	A26	3	3	3	2	5	3	3	4	4	4	34	3.40
27	A27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.80
28	A28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
29	A29	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	38	3.80
30	A30	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	16	1.60
31	A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	4.60
32	A32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
33	A33	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	34	3.40
34	A34	5	5	5	5	5	5	3	2	1	5	41	4.10
35	A35	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43	4.30
36	A36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4.10
37	A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	4.80
38	A38	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	44	4.40
39	A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.90
40	A40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.90
41	A41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
42	A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
43	A43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.80
44	A44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
45	A45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	4.70
46	A46	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43	4.30
47	A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	4.80
48	A48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	46	4.60
49	A49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4.20
50	A50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	3.20
51	A51	3	4	2	3	4	3	2	3	4	5	33	3.30
52	A52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32	3.20
53	A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4.90
54	A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.90
55	A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	4.70
56	A56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
57	A57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
58	A58	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	41	4.10
59	A59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.10
60	A60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45	4.50

Total	243	242	244	240	252	238	234	241	239	218	2391	239.10
Rata Rata	4.05	4.03	4.07	4.00	4.20	3.97	3.90	4.02	3.98	3.63	39.85	3.99

No	Kode	Budaya Organisasi										Total	Rata Rata
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		
1	A01	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4.90
2	A02	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48	4.80
3	A03	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4.90
4	A04	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46	4.60
5	A05	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4.90
6	A06	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	4.80
7	A07	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4.90
8	A08	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41	4.10
9	A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
10	A10	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	45	4.50
11	A11	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	4.80
12	A12	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46	4.60
13	A13	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	44	4.40
14	A14	1	5	3	5	5	5	5	3	5	5	42	4.20
15	A15	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	4.70
16	A16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
17	A17	4	4	4	5	4	4	2	2	5	5	39	3.90
18	A18	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	41	4.10
19	A19	5	4	4	4	5	3	3	5	5	3	41	4.10
20	A20	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	40	4.00
21	A21	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	43	4.30
22	A22	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43	4.30
23	A23	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	40	4.00
24	A24	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	41	4.10
25	A25	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	41	4.10
26	A26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40	4.00
27	A27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4.90
28	A28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	46	4.60
29	A29	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	35	3.50
30	A30	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	44	4.40
31	A31	3	4	5	4	5	4	4	4	3	2	38	3.80
32	A32	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	41	4.10
33	A33	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	38	3.80
34	A34	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	43	4.30
35	A35	4	5	4	2	1	4	5	4	4	3	36	3.60
36	A36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.90
37	A37	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	22	2.20

38	A38	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2	38	3.80
39	A39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	2.90
40	A40	5	5	4	5	5	5	5	3	5	1	43	4.30
41	A41	4	5	2	4	4	5	5	5	4	2	40	4.00
42	A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	4.70
43	A43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2.00
44	A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	4.80
45	A45	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	40	4.00
46	A46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
47	A47	5	5	4	4	4	2	4	5	5	2	40	4.00
48	A48	3	3	3	4	2	3	2	4	4	3	31	3.10
49	A49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2.90
50	A50	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	43	4.30
51	A51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.90
52	A52	4	4	4	1	4	3	1	3	3	3	30	3.00
53	A53	5	5	5	5	1	2	4	5	5	3	40	4.00
54	A54	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	32	3.20
55	A55	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	41	4.10
56	A56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.20
57	A57	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	36	3.60
58	A58	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	43	4.30
59	A59	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	44	4.40
60	A60	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	46	4.60
Total		251	258	251	245	250	248	242	240	237	199	2421	242.10
Rata Rata		4.1833	4.3	4.1833	4.083	4.167	4.1333	4.033	4	3.95	3.32	40.35	4.04

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	33.4333	4.78120	60
OCB	39.8500	8.98176	60
Budaya Organisasi	40.3500	7.57074	60

Correlations

		Kinerja Karyawan	OCB	Budaya Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.370	.220
	OCB	.370	1.000	-.114
	Budaya Organisasi	.220	-.114	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.002	.046
	OCB	.002	.	.193
	Budaya Organisasi	.046	.193	.
N	Kinerja Karyawan	60	60	60
	OCB	60	60	60
	Budaya Organisasi	60	60	60

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.454 ^a	.206	.179	4.33336	.206	7.413	2	57	.001	1.860

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, OCB

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.389	2	139.195	7.413	.001 ^b
	Residual	1070.344	57	18.778		
	Total	1348.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, OCB

Coefficients^a

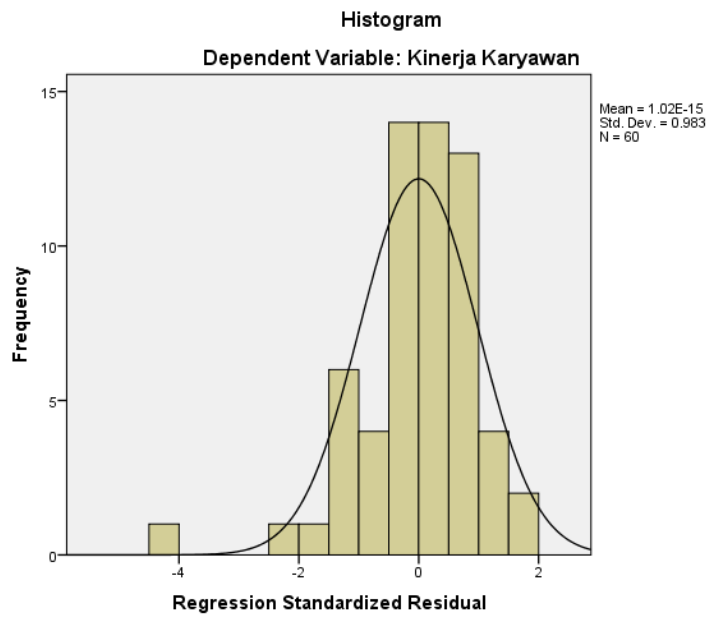
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.176	4.191		4.337	.000					
	OCB	.213	.063	.400	3.369	.001	.370	.407	.397	.987	1.013
	Budaya Organisasi	.168	.075	.266	2.237	.029	.220	.284	.264	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

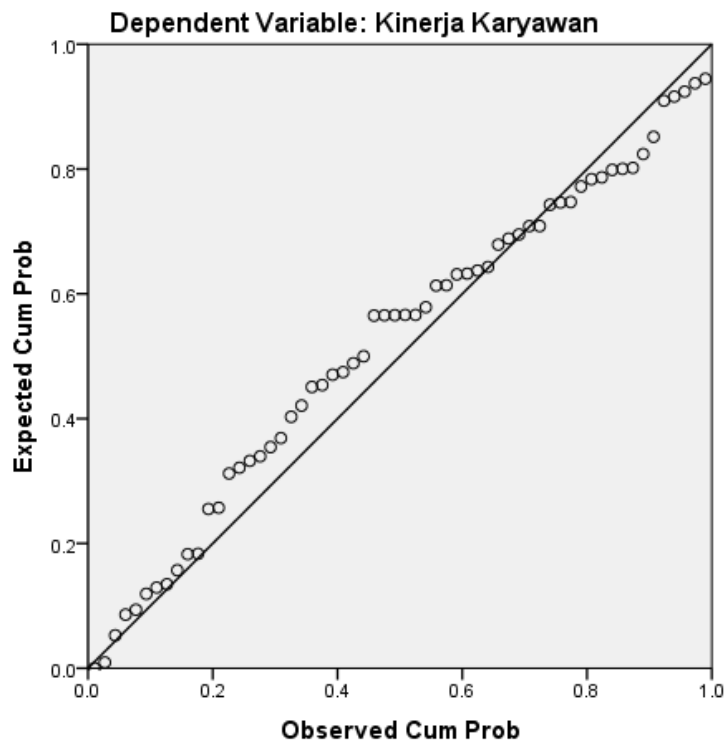
Residuals Statistics^a

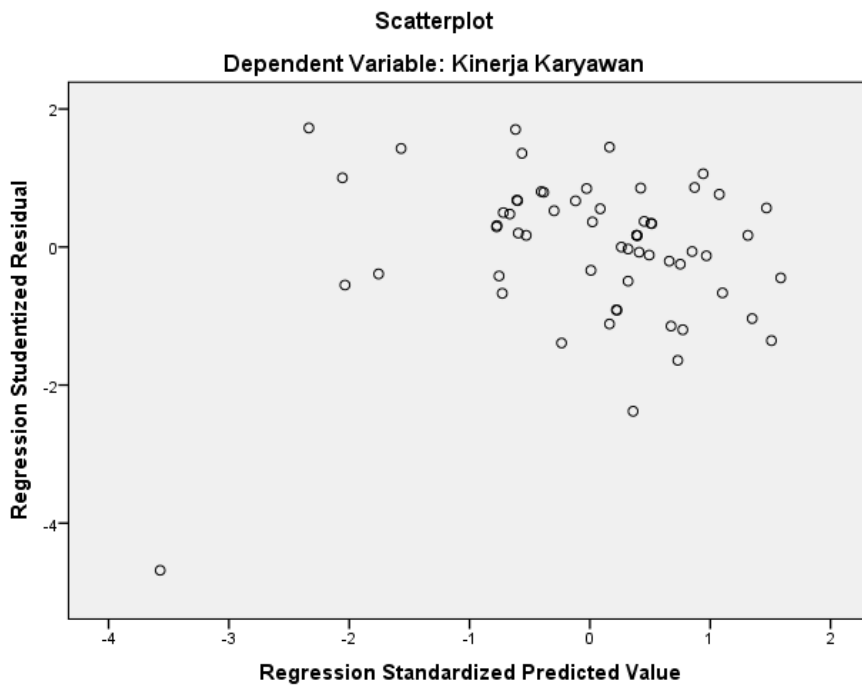
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.6747	36.8787	33.4333	2.17220	60
Std. Predicted Value	-3.572	1.586	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.564	2.331	.894	.377	60
Adjusted Predicted Value	26.5866	37.0480	33.4761	2.08214	60
Residual	-17.67473	6.90984	.00000	4.25928	60
Std. Residual	-4.079	1.595	.000	.983	60
Stud. Residual	-4.684	1.725	-.004	1.047	60
Deleted Residual	-23.30522	8.41340	-.04282	4.86329	60
Stud. Deleted Residual	-5.919	1.756	-.027	1.154	60
Mahal. Distance	.017	16.082	1.967	3.139	60
Cook's Distance	.000	2.329	.054	.301	60
Centered Leverage Value	.000	.273	.033	.053	60

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25927548
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.077
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.365

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Correlations

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

Y.1	Pearson	1	.787**	.641**	.387**	.213	.187	.171	.199	.666**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.102	.152	.190	.126	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson	.787**	1	.722**	.335**	.313*	.293*	.231	.223	.731**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.015	.023	.076	.087	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson	.641**	.722**	1	.392**	.278*	.218	.086	.136	.651**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.031	.094	.511	.302	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson	.387**	.335**	.392**	1	.446**	.628**	.297*	.100	.706**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.002		.000	.000	.021	.445	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson	.213	.313*	.278*	.446**	1	.537**	.407**	.066	.651**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.102	.015	.031	.000		.000	.001	.617	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson	.187	.293*	.218	.628**	.537**	1	.443**	.074	.679**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.152	.023	.094	.000	.000		.000	.577	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson	.171	.231	.086	.297*	.407**	.443**	1	.223	.598**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.190	.076	.511	.021	.001	.000		.087	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson	.199	.223	.136	.100	.066	.074	.223	1	.413**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.126	.087	.302	.445	.617	.577	.087		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson	.666**	.731**	.651**	.706**	.651**	.679**	.598**	.413**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.519	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.658**	.701**	.724**	.653**	.609**	.746**	1	.753**	.584**	.085	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.520	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.804**	.759**	.778**	.723**	.670**	.743**	.753**	1	.695**	.104	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.427	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.557**	.520**	.535**	.463**	.541**	.489**	.584**	.695**	1	.290*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.025	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.129	.183	.078	.102	.235	.085	.085	.104	.290*	1	.307*
	Sig. (2-tailed)	.327	.163	.554	.437	.071	.519	.520	.427	.025		.017
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.906**	.900**	.912**	.861**	.797**	.881**	.816**	.879**	.714**	.307*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

X2.8	Pearson Correlation	.458**	.466**	.455**	.558**	.372**	.407**	.497**	1	.570**	.167	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.001	.000		.000	.203	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.327*	.596**	.485**	.657**	.410**	.499**	.477**	.570**	1	.374**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.132	.225	.324*	.311*	.303*	.394**	.231	.167	.374**	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.315	.084	.012	.015	.018	.002	.076	.203	.003		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.633**	.798**	.810**	.822**	.735**	.823**	.764**	.675**	.735**	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.896	10

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2144/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 2/2/2022

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Annisa
NPM : 1805160112
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : identifikasi masalah pada penelitian ini guna mendapatkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja kerja karyawan, apakah berpengaruh terhadap produktifitas kerja atau tidak

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Pratama Harapan Jaya
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Klinik Pratama Harapan Jaya

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Nur Annisa)





PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2144/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Nama Mahasiswa : Nur Annisa
 NPM : 1805160112
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : SDM
 Tanggal Pengajuan Judul : 2/2/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Raihanah Daulay, SE., M.Si 9/2/2022

Judul Disetujui**) : Budaya Organisasi dan OCB terhadap
 Kinerja Karyawan RSU Putri Hijau

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, 14 Maret 2022
 Dosen Pembimbing

 (Raihanah Daulay, SE., M.Si)

Keterangan:
 *) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
 **) Diisi oleh Dosen Pembimbing
 Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan upload ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Pala yang lebih tinggi selalu datang dari ketinggian
jangan ditakutkannya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 564 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 11 Sya'ban 1443 H
14 Maret 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
RSU Putri Hijau
Jln.Putri Hijau No.17 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan-studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Annisa
Npm : 1805160112
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Budaya Organisasi dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan RSU Putri Hijau

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 564 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 14 Maret 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nur Annisa
N P M : 1805160112
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Budaya Organisasi dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan RSU Putri Hijau

Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 11 Sya'ban 1443 H
14 Marct 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.SI.

Tembusan :

1. Pertinggal

KESEHATAN DAERAH MILITER I / BUKIT BARISAN
RUMAH SAKIT TK II 01.05.01 PUTRI HIJAU

Medan, // April 2022

Nomor : B / 6 / DIK / IV / 2022
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Riset Pendahuluan atas nama Nur
Annisa NPM 1805160112

Kepada

Yth. Dekan Fak Ekonomi.
dan Bisnis UMSU

di

Medan

1. Dasar :

a. Surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU nomor 564/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 14 Maret 2022 tentang Izin Riset Pendahuluan atas nama Nur Annisa NPM 1805160112 mahasiswa Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU; dan

b. Disposisi Surat Karumkit Tk II Putri Hijau Nomor : Agd/403/III/2022 tanggal 24 Maret 2022 tentang tindak lanjut Riset Pendahuluan di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB atas nama Nur Annisa NPM 1805160112.

2. Sehubungan dengan dasar diatas, disampaikan kepada Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU bahwa mahasiswa atas nama Nur Annisa NPM 1805160112 diizinkan untuk melaksanakan Riset Pendahuluan di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB dengan judul " Budaya Organisasi dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Putri Hijau "; dan

3. Demikian untuk menjadi periksa.

an. Kepala Rumkit TK II Putri Hijau
Kainstaldik
ub.

Bauriat Instaldik,

Khairul Amri, SKM
Pelda NRP 21000014170581

Tembusan :

1. Karumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB (sbg. Laporan)
2. Kasituud Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB
3. Kainstaldik Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : NUR ANNISA
N.P.M : 1805160112
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT TKII PUTRI HIJAU MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
23/2-2022	Acc judul		
19/8-2022	Mulai bimbingan, Penulis harus sesuai pedoman		
	BAB 1. Perjelas permasalahan sesuai variabel penelitian, identifikasi		
22/8-2022	BAB 2. Tambah 1 sub title setiap variabel dan perbaiki kerangka konseptual		
14/8-2022	BAB 3. Perbaiki penggunaan rumus sesuai dan proporsional, perbaiki format.		
	Tambah artikel dosen FEB UMPU		
14/8-2022	Acc Summum Proposal		

Medan, September 2022

Pembimbing Proposal

Diketahui/Ditetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Assoc.Prof. RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 23 September 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Nur Annisa
N.P.M. : 1805160112
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 28 April 2000
Alamat Rumah : Jalan Sudirman No.163 Cinta Rakyat, Percut Sei Tuan
JudulProposal : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

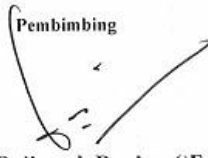
Item	Komentar
Judul
Bab I	MSDM secara global, batasan, objek penelitian, Teori & kajian terdahulu
Bab II	Perbaiki cara mengimpolkan, kutipan Paragraf, Hipotesis Penelitian
Bab III	Jenis Penelitian, Definisi Operasional, Waktu Penelitian
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 23 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pembimbing

Saprinal Manurung, SE., MA



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 23 September 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Nur Annisa
N.P.M. : 1805160112
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 28 April 2000
Alamat Rumah : Jalan Sudirman No.163 Cinta Rakyat, Percut Sei Tuan
JudulProposal : Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE, M.Si**

Medan, Jumat, 23 September 2022

TIM SEMINAR

Ketua




Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing



Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE, M.Si

Pembanding



Saprinal Manurung, SE., MA

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini agar menandakan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 3447/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 24 Rabiul Awwal 1444 H
20 Oktober 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
RSU Putri Hijau
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nur Annisa**
N P M : **1805160112**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan TK II Putri Hijau Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



KESEHATAN DAERAH MILITER I/BUKIT BARISAN
RUMAH SAKIT TINGKAT II 01.05.01 PUTRI HIJAU

Medan, 26 Oktober 2022

Nomor : B / S12 / DIK / X / 2022
Klasifikasi: Biasa
Lampiran : -
Perihal : Telah selesai melaksanakan Riset
An. Nur Annisa NPM 1805160112

Kepada

Yth. Dekan Fak. Ekonomi dan
Bisnis UMSU

di

Medan.

1. Dasar :

a. Surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU nomor 3447/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 20 Oktober 2022 tentang Menyelesaikan Riset an. Nur Annisa NPM 1805160112 dalam rangka Penyusunan Skripsi; dan

b. Disposisi Karumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB Nomor B/Agd/2048/X/2022 tanggal 21 Oktober 2022 tentang tindak lanjut Riset di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB an. Nur Annisa NPM 1805160112.

2. Sehubungan dengan dasar diatas, disampaikan kepada Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU bahwa mahasiswa an. Nur Annisa NPM 1805160112 telah melaksanakan Riset di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB, dengan judul " Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tk II Putri Hijau Medan ".

3. Setelah melaksanakan Riset agar mahasiswa tersebut menyerahkan laporan hasil Riset, dan melaksanakan persentase di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB; dan

4. Demikian untuk menjadi periksa.

An. Kepala Rumkit Tk II Putri Hijau
Kainstaldik

up.
Bapak Instaldik,

Khairul Amri, SKM
Polda NRP 21000014170581

Tembusan :

1. Karumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB (sbg. Laporan)
2. Kasituud Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB
3. Instaldik Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nur Annisa
NPM : 1805160112
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 28 April 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl Sudirman no 163, Cinta Rakyat, Percut Sei
Tuan
Anak Ke : 1

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Alm Ferryal
Nama Ibu : Rospita Sembiring
Alamat : Jl Sudirman no 163, Cinta Rakyat, Percut Sei
Tuan

Pendidikan Formal

1. SD Islam Al Ulum Terpadu Tamat 2012
2. SMPN 27 Medan Tamat 2015
3. SMA Pasundan 1 Bandung Tamat 2018
4. Tahun 2018 - 2022, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 28 Oktober 2022


NUR ANNISA