

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

- a. Nama instansi
Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
- b. Alamat

Tabel 4.1 Alamat Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Alamat	Jalan Raya Kudus Permai No.1, Tersono, Garung Lor, Kaliwungu, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59332.
Telepon	(0291) 434008 / (0291) 441108 / (0291) 3304408
Fax	(0291) 432008
Website	http://www.rsisunankudus.com

Sumber: Data Profil Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

- c. Sejarah

Rumah sakit Islam Sunan Kudus merupakan institusi pelayanan kesehatan milik Yayasan Kesehatan Islam Kudus (YAKIS). Yayasan ini didirikan pada tanggal 08 Juni 1985 M / 17 Ramadhan 1405 H dengan Akte Notaris No. 15 tanggal 08 Juni 1985 Notaris Benyamin Kusuma, SH. Jl. Tanjung No. 03 A Kudus. Tujuan utama didirikannya Yayasan Kesehatan Islam (YAKIS) adalah menyelenggarakan usaha kesehatan masyarakat sebagai perwujudan amaliyah sesuai dengan ajaran Islam, turut membantu pemerintah dalam rangka menyediakan sarana dan prasarana kesehatan di Kudus.

Tepat pada tanggal 01 Oktober 1990 M / 12 Rabi'ul Awal 1411 H Rumah Sakir Islam Sunan Kudus dioperasikan pertama kali yang peresmiannya dilakukan oleh Bapak H. Moh. Ismail Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Tengah. Status dari Rumah Sakit Islam Sunan

Kudus adalah rumah sakit umum swasta *type* Madya (*type C*) berdasarkan penetapan kelas oleh Dirjen Yanmed Nomor: YM.00.02.3.4.312 tanggal 28 April 1999 M.

- d. Visi dan Misi Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
 - 1) Visi: Rumah Sakit Islam Swasta yang unggul di Propinsi Jawa Tengah.
 - 2) Misi: Memberikan Pelayanan Kesehatan yang Berkualitas, Cepat, Tepat, Komunikatif, dan Terjangkau oleh Semua Lapisan Masyarakat.
- e. Tujuan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
 - 1) Tujuan Umum: Menyelenggarakan usaha-usaha pelayanan kesehatan yang islami kepada semua lapisan masyarakat sehingga tercipta masyarakat yang sehat lahir batin sebagai sumber daya manusia yang produktif.
 - 2) Tujuan Khusus:
 - a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitative, pelayanan rujukan, menyelenggarakan pelatihan, penelitian, dan pengembangan serta pengabdian kepada masyarakat.
 - b) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berorientasi terhadap peningkatan mutu dan keselamatan pasien serta pelayanan yang islami.
 - c) Meningkatkan pelayanan rumah sakit kelas C menjadi pelayanan rumah sakit kelas B.
- f. Pengurus Yakis periode 2013-2018
 - 1) Pembina:

Penasihat	: K. H. Sya'roni Achmadi
Ketua	: H. Nawawi Rusydi
Sekretaris	: H. M. Chusnan Ms, BA
Anggota	: Dr. H. A. Zainuri Kosim,
Sp.PD	
	H. Tas'an Wartono
	Drs. H. Djuffan Achmad

- Dr. H. A. Hilal Madjdi,
- M.Pd
- 2) Pengawas:
- Ketua : Dr. H. Parno Widjojo,
- Sp. FK
- Anggota : Drs. H. Musman Tholib,
- M.Ag H. Athur Saragi, SE,
- M.Si, Ak
- 3) Pengurus
- Ketua Pengurus : Dr. H. Sukasno
- Warnodirjo, Sp.A
- Ketua : H. M. Dodiek Tas'an
- Wartono
- Sekretaris : Drs. H. Muhammad
- Mufid, Apt
- Wakil Sekretaris : Drs. H. Koessoebardi SD
- Bendahara : Drs. H. Aris Syamsul
- Ma'arif
- Wakil Bendahara : H. Saiful Annas NR
- Anggota : H. Prayitno
- H. Firman Lesmana, SE,
- MM
- Dr. H. Amin Sudjari
- 4) Susunan Direksi
- Direktur : Dr. H. Farid Noor,
- M.Kes
- Wadir Admin : Dr. Hj. Utari, MM
- Wadir Pelayanan : Dr. Hj. Antin Yohana,
- M.Kes
- g. Sumber Daya Insani Rumah Sakit Islam Sunan Kudus
- 1) Tenaga Medis
- Dokter Umum 12 orang, Paramedic 181 orang, Pembantu Perawat 24 orang, Spesialis Penyakit Dalam 4 orang, Spesialis Bedah 3 orang, Spesialis Penyakit Anak 4 orang, Spesialis Kebidanan dan Kandungan 4 orang, Spesialis THT 2 orang, Spesialis Syaraf 3 orang, Spesialis Anestesi 2 orang, Spesialis

Bedah Tulang/Orthopaedi 1 orang, Spesialis Radiologi 2 orang, Spesialis Penyakit Jiwa 1 orang, Spesialis Mata 1 orang, Spesialis Kulit dan Kelamin 1 orang, Spesialis Paru 1 orang, Rehabilitasi Medik 2 orang, Patologi Klinik 2 orang, Dokter Gigi 3 orang.

2) Tenaga Non Medis

Portir 5 orang, Analisis Laboratorium 11 orang, Penata Radiologi 8 orang, Ahli Gizi 25 orang, Fisioterapi 4 orang, Farmasi 15 orang, Rekam Medis 10 orang, Personalia 3 orang, Humas 3 orang, Kerohanian 2 orang, Umum dan RT 5 orang, Akuntansi dan EDP 5 orang, Keuangan 10 orang, Teknik 8 orang, Receptionis 5 orang, IPAL 5 orang, Laundry 8 orang, Security 8 orang, Sopir 5 orang, Cleaning Service 19 orang.

h. Sarana dan Prasarana

Gedung IGD, Gedung Poliklinik, Gedung Perawatan (Abu Bakar Ash Shiddiq, Ummar bin Khathab, Ustman bin Affan, Ali bin Abi Tholib, Sa'ad bin Abi Waqash, Zal Anak, dan Fatimah Az-Zahra) Gedung ICU, fasilitas: 6 bed, 1 ruang isolasi, 2 central, ventilator, suction central, monitor ECG, syring pump, infus pump, ruang tunggu, mushola, Gedung Kamar Bedah, fasilitas: 2 kamar operasi besar, 1 kamar operasi minor, dan Mesin anesthesia, Instalasi Kebidanan/Persalinan, fasilitas: Kamar persalinan 5 bed dan VIP, dan Kamar perawatan bayi, Gedung Hemodialisa (cuci darah) untuk umum dan peserta BPJS, Instalasi Radiologi, CT Scan, HSG, USG 4 Dimensi dan Rontgen, Laboratorium 24 jam, Apotek 24 jam, Fisioterapi, Gizi, Administrasi keuangan / bank, Pelayanan general medical chek up, Pelayanan medical chek up bagi calon TKI, Pelayanan ambulance, Pelayanan mobil jenazah, Pelayanan

jenazah, Kamar jenazah, Kantin dan koperasi, Incinerator, IPAL, Masjid dan mushola.¹

2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 responden. Adapaun karakteristik jenis kelamin, usia, dan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a. Data responden menurut jenis kelamin

Data responden menurut jenis kelamin secara lengkap dapat dilihat dalam tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	30	68%
Perempuan	18	38%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari total 48 responden terdapat karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden (68%), dan karyawan perempuan sebanyak 18 responden (38%).

b. Data responden menurut Usia

Data responden menurut usia secara lengkap dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut ini:

¹ Dokumen Profil Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Usia	Responden	Persentase
< 30 tahun	35	73%
30 – 40 tahun	7	15%
> 40 tahun	6	13%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Tabel 4.3 memperhatikan bahwa dari 48 responden terdapat karyawan yang mempunyai umur di bawah 30 tahun sebanyak 35 responden (73%), responden usia 30 – 40 tahun sebanyak 7 responden (15%), adapun responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 6 responden (13%).

c. Data responden menurut Pendidikan

Data responden menurut Pendidikan terakhir secara lengkap dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut ini

Tabel 4.4 Data Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase
SMP	9	19%
SMA	36	75%
S1	3	6%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 48 responden Pendidikan SMA sebanyak 36 responden (75%), pendidikan SMP sebanyak 9 responden (19%), dan S1 sejumlah 3 responden (6%).

d. Data responden menurut lama bekerja

Data responden menurut Pendidikan terakhir secara lengkap dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Data Responden Menurut Lama Kerja

Lama bekerja	Responden	Persentase (%)
1 – 5 bulan	23	48%
6 – 11 bulan	3	6%
1 – 5 tahun	16	33%
6 – 10 tahun	2	4%
> 10 tahun	4	8%
Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 48 responden dengan lama bekerja antara 1 – 5 bulan sebanyak 23 orang (48%), responden dengan lama bekerja antara 6 – 11 bulan sebanyak 3 orang (6%), responden dengan lama bekerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 16 orang (33%), responden dengan lama bekerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 2 orang (4%), dan responden dengan lama bekerja diatas 10 tahun berjumlah 4 orang (8%).

3. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang Pengaruh Etika Kerja Islam, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Data Penelitian

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Etika Kerja Islam (X ₁)	1	19	40	20	42	9	19	0	0	0	0
	2	27	56	14	29	7	15	0	0	0	0
	3	18	38	22	46	8	17	0	0	0	0
	4	21	44	17	35	10	21	0	0	0	0
	5	20	42	22	46	6	13	0	0	0	0
	6	18	38	19	40	10	21	1	2	0	0
	7	18	38	22	46	8	17	0	0	0	0
	8	19	40	18	38	10	21	1	2	0	0
	9	20	42	20	42	8	17	0	0	0	0
Motivasi Kerja (X ₂)	1	16	33	26	54	6	13	0	0	0	0
	2	20	42	20	42	8	17	0	0	0	0
	3	25	52	17	35	6	13	0	0	0	0

	4	29	60	12	25	7	15	0	0	0	0
	5	15	31	25	52	8	17	0	0	0	0
	6	18	38	22	46	8	17	0	0	0	0
	7	22	46	19	40	6	13	1	2	0	0
	8	26	54	17	35	5	10	0	0	0	0
Budaya Organisasi (X ₃)	1	21	44	17	35	10	21	0	0	0	0
	2	20	42	22	46	6	13	0	0	0	0
	3	25	52	18	38	5	10	0	0	0	0
	4	21	44	15	31	12	25	0	0	0	0
	5	22	46	16	33	10	21	0	0	0	0
	6	20	42	22	46	6	13	0	0	0	0
Kinerja Karyawan (Y)	7	25	52	18	38	5	10	0	0	0	0
	1	21	44	17	35	10	21	0	0	0	0
	2	21	44	21	44	6	13	0	0	0	0
	3	25	52	18	38	5	10	0	0	0	0
	4	15	31	25	52	8	17	0	0	0	0
	5	23	48	19	40	6	13	0	0	0	0
	6	18	38	22	46	8	17	0	0	0	0
	7	21	44	21	44	5	10	1	2	0	0
	8	20	42	21	44	7	15	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

a. Etika Kerja Islam (X₁)

Data yang menunjukkan jawaban responden mengenai variabel etika kerja islam adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item 1: 40% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden menyatakan setuju, 19% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada item 2: 56% responden menyatakan sangat setuju, 29% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Pada item 3: 38% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan netral, 0%

responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 4) Pada item 4: 44% responden menyatakan sangat setuju, 35% responden menyatakan setuju, 21% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 5) Pada item 5: 42% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 6) Pada item 6: 38% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, 21% responden menyatakan netral, 2% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 7) Pada item 7: 38% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 8) Pada item 8: 40% responden menyatakan sangat setuju, 38% responden menyatakan setuju, 21% responden menyatakan netral, 2% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 9) Pada item 9: 42% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- b. Motivasi Kerja (X_2)
- Data yang menunjukkan jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:
- 1) Pada item 1: 33% responden menyatakan sangat setuju, 54% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan netral, 0%

- responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada item 2: 42% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 3) Pada item 3: 52% responden menyatakan sangat setuju, 35% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 4) Pada item 4: 60% responden menyatakan sangat setuju, 25% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 5) Pada item 5: 31% responden menyatakan sangat setuju, 52% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 6) Pada item 6: 38% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 7) Pada item 7: 46% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan netral, 2% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
 - 8) Pada item 8: 54% responden menyatakan sangat setuju, 35% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

c. Budaya Organisasi (X_3)

Data yang menunjukkan jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item 1: 44% responden menyatakan sangat setuju, 35% responden menyatakan setuju, 21% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada item 2: 42% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Pada item 3: 52% responden menyatakan sangat setuju, 38% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada item 4: 44% responden menyatakan sangat setuju, 31% responden menyatakan setuju, 25% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada item 5: 44% responden menyatakan sangat setuju, 33% responden menyatakan setuju, 21% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Pada item 6: 42% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) Pada item 7: 52% responden menyatakan sangat setuju, 38% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Data yang menunjukkan jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item 1: 44% responden menyatakan sangat setuju, 35% responden menyatakan setuju, 21% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada item 2: 44% responden menyatakan sangat setuju, 44% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Pada item 3: 52% responden menyatakan sangat setuju, 38% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada item 4: 31% responden menyatakan sangat setuju, 52% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada item 5: 48% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, 13% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Pada item 6: 38% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, 17% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) Pada item 7: 44% responden menyatakan sangat setuju, 44% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan netral, 2% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 8) Pada item 8: 42% responden menyatakan sangat setuju, 44% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan netral, 0% responden menyatakan tidak setuju, 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dari instrumen dari masing-masing variabel dapat menggunakan *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini pengujian skor butir pernyataan menggunakan sampel 30 non responden dan besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan α 0,05 diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361, data diukur dengan menggunakan r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika: $r_{hitung} > r_{tabel}$ data valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ data tidak valid.

Dalam pengujian validitas dapat menggunakan dengan program SPSS untuk menentukan apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Adapun hasil validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Etika Kerja Islam (X1)	1	0,606	0,361	0.000	Valid
	2	0,696	0,361	0.000	Valid
	3	0,479	0,361	0,007	Valid
	4	0,775	0,361	0.000	Valid
	5	0,758	0,361	0.000	Valid
	6	0,555	0,361	0,001	Valid
	7	0,758	0,361	0.000	Valid
	8	0,577	0,361	0,001	Valid
	9	0,665	0,361	0,000	Valid
Motivasi Kerja	1	0,515	0,361	0,004	Valid
	2	0,674	0,361	0,000	Valid

(X2)	3	0,849	0,361	0,000	Valid
	4	0,574	0,361	0,001	Valid
	5	0,793	0,361	0,000	Valid
	6	0,680	0,361	0,000	Valid
	7	0,784	0,361	0,000	Valid
	8	0,683	0,361	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X3)	1	0,679	0,361	0,000	Valid
	2	0,748	0,361	0,000	Valid
	3	0,809	0,361	0,000	Valid
	4	0,640	0,361	0,000	Valid
	5	0,831	0,361	0,000	Valid
	6	0,815	0,361	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,746	0,361	0,000	Valid
	1	0,668	0,361	0,000	Valid
	2	0,552	0,361	0,000	Valid
	3	0,673	0,361	0,000	Valid
	4	0,879	0,361	0,000	Valid
	5	0,787	0,361	0,000	Valid
	6	0,626	0,361	0,000	Valid
	7	0,582	0,361	0,001	Valid
	8	0,687	0,361	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Kemudian dapat dilihat pada tabel hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel independen dan semua butir pernyataan pada variabel dependen memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka semua butir pernyataan pada variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan uji statistic

cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,70$.²

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N Of Items	Cronbach Alpha	Alpha	Ket
Etika Kerja Islam (X1)	9 Item	0,825	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	8 Item	0,849	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	7 Item	0,867	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 Item	0,829	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen dan dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian semua variabel dikatakan reliabel.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).³ Model regresi yang baik tentu tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Pendektesian adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel independen.

² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 47-48.

³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, 95.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF
Etika kerja Islam (X_1)	0,295	3.388
Motivasi Kerja (X_2)	0,475	2.105
Budaya organisasi (X_3)	0,500	1.999

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

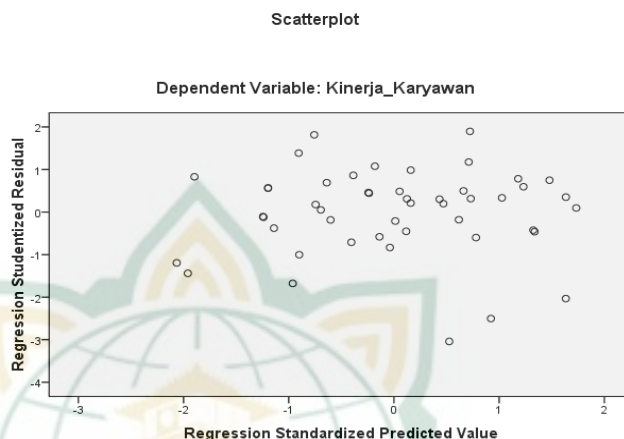
Hasil pengujian multikolinieritas diatas tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu etika kerja islam (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10% (0,10) dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.⁴

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 139.

Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedasititas



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019.

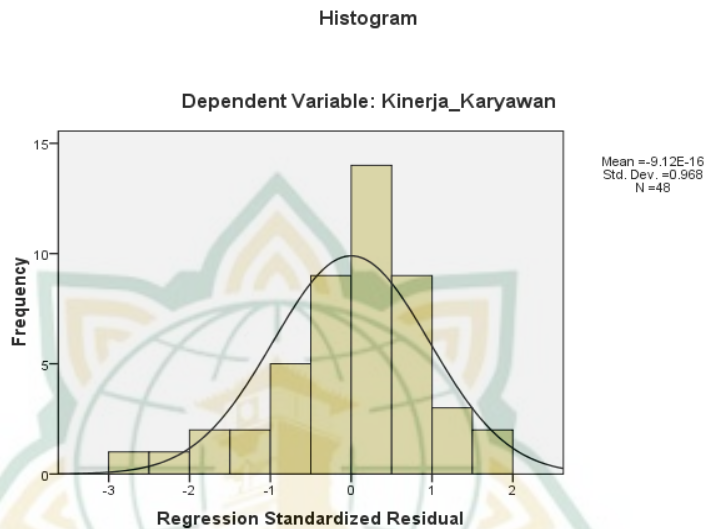
Berdasarkan gambar scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

e. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.⁵ Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

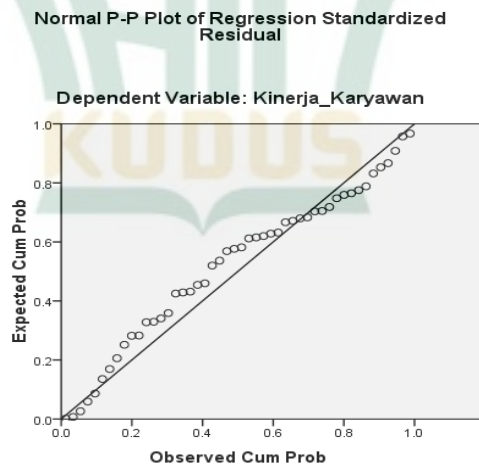
⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 160.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)



Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019.

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar diatas menyatakan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan grafik histogramnya menunjukkan bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data tersebut normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
sKolmogorov-Smirnov Z	0,781
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,575

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) 0,575 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

f. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Keterangan	Koefisien
Konstanta	0.156
Etika Kerja Islam (X1)	0.163
Motivasi Kerja (X2)	0.669
Budaya Organisasi (X3)	0.161

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,156 + 0,163 X_1 + 0,669 X_2 + 0,161 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel Etika Kerja Islam

β_2 = koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

β_3 = koefisien regresi variabel Budaya Organisasi

X_1 = Etika Kerja Islam

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

e = variabel independen lain diluar model regresi

Adapun hasil dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai sebesar 0,156 merupakan nilai konstanta, artinya bahwa jika variabel etika kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi konstan maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 0,156.
- Koefisien regresi Etika Kerja Islam (β_1) sebesar 0,163. Artinya setiap kenaikan variabel Etika Kerja Islam (X_1) sebesar 1

- satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,163.
- c) Koefisien regresi Motivasi Kerja (β_2) sebesar 0,669. Artinya setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,669.
- d) Koefisien regresi Budaya Organisasi (β_3) sebesar 0,161. Artinya setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,161.

g. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y).⁶ Perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi variabel *dependent* (Y). Dengan demikian antara variabel baik variabel *dependent* maupun variabel *independent* tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel *dependent* (Y) adalah kinerja karyawan dan variabel *independent* adalah etika kerja islam (X_1) motivasi kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien	Nilai
Adjusted R Square	0,859

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjusted R Square* besarnya 0,859. Hal ini berarti variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel

⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 97.

independen sebesar 85,9% sehingga model cukup baik. Sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 85,9\% = 14,1\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

h. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga t tabel diperoleh $df = (48-3-1) = 44$ dengan tingkat signifikan 5% maka didapat t tabel sebesar 2,015. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Simpulan
Etika Kerja Islam (X1)	2.087	2,015	0.043	Berpengaruh
Motivasi Kerja (X2)	8.310	2,015	0.000	Berpengaruh
Budaya Organisasi (X3)	2.381	2,015	0.022	Berpengaruh

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Variabel Etika Kerja Islam (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,087 dengan nilai sig 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,087 > 2,015$) dan nilai Sig lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0,043 < 0,050$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Etika Kerja Islam terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_1 diterima).

Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,310 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,310 > 2,015$) dan nilai Sig lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_2 diterima).

Variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,381 dengan nilai sig 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,381 > 2,015$) dan nilai Sig lebih kecil daripada tingkat signifikansi ($0,022 < 0,050$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Budaya Organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_3 diterima).

i. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (Y). Tabel distribusi f dicari derajat pada derajat kebebasan df ($n-k-1$) dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel *independent* Sehingga f tabel diperoleh $df = (48-3-1) = 44$ dengan signifikan 5% adalah 2,82. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Signifikasi Simultasn (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Simpulan
96.425	2,82	0,000	berpengaruh

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 96,425 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($96,425 > 2,82$) dengan

nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel *independent* Etika Kerja Islam (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus (Y).

B. Pembahasan

1. Etika Kerja Islam Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Hasil pengujian statistik Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,087 dengan nilai Sig 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,087 > 2,015$) dan nilai Sig lebih kecil daripada tingkat signifikan ($0,043 < 0,050$). Maka H_1 diterima. Artinya variabel Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)”, menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.⁷

Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tasmara dalam bukunya yang berjudul “Membudayakan Etos Kerja Islami” bahwa etika kerja islam mempunyai keterkaitan dengan

⁷ Heppy Harmoko dan Hadi Sunaryo, “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kutai Timur)” *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma* 6 no 5 (2017): 128, diakses pada 13 Januari 2019, <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/510/540>

kinerja dimana karyawan berupaya dengan sungguh-sungguh serta mengerahkan seluruh asset, pikir, dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memmanusiakan dirinya.⁸

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa etika kerja Islam sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus, jika memiliki etika yang menunjukkan citra Rumah Sakit Islam Sunan Kudus seperti kejujuran, integritas, memelihara janji, hormat kepada orang lain, dengan demikian akan meningkatkan kinerja yang baik. Peningkatan kinerja juga akan memberikan dampak yang baik kepada pasien rumah sakit Islam Sunan Kudus. Hal ini terkait dengan fungsi sosial Rumah Sakit bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial.

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Hasil pengujian statistik Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,310 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($8,310 > 2,015$) dan nilai Sig lebih kecil daripada tingkat signifikan ($0,000 < 0,050$). Maka H_2 diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus.

Hasil penelitian ini merupakan inovasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarji Harahap dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang

⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 25.

Pembantu Sukaramai Medan” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁹

Penelitian ini sejalan dengan teori Kadarisman menyebutkan bahwa motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku kerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku seberapa kuat usaha individu dalam bekerja.¹⁰ Menurut Sukanto, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.¹¹

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang searah yakni semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Tingginya motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik, memenuhi kebutuhan keamanan, dan keselamatan, pemenuhan akan kebutuhan sosial, pemenuhan akan kebutuhan penghargaan diri dan pengakuan serta pemenuhan akan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi yang tinggi juga dapat

⁹ Sunarji Harahap, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantr Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, *Human Falah* 3 no. 2 (2016): 268, diakses pada 13 Januari 2019, <http://www.jurnal.uinsu.ac.id/index.php/humanfalah/article/view/153>

¹⁰ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 274-276.

¹¹ Sukanto Reksohadiprodjo, dan T. Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2008), 252.

membuat kinerja menjadi lebih baik. Setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda termasuk motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Namun dari hasil penelitian, motivasi karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus sudah menunjukkan bahwa motivasi timbul karena beberapa dukungan dari dalam diri masing-masing maupun dari lingkungan luar. Selain itu motivasi karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus timbul dikarenakan peranan yang sangat besar dari pimpinan di setiap unit. Ketika semakin kondusif dan mampu membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat untuk bekerja serta memberikan dorongan kepada karyawan maka motivasi mereka menjadi tinggi dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Hasil pengujian statistik Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,381 dengan nilai Sig 0,022. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,381 > 2,015$) dan nilai Sig lebih kecil daripada tingkat signifikan ($0,022 < 0,050$). Dengan demikian H_3 diterima. Artinya variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang tercipta di Rumah Sakit Islam Kudus maka akan semakin baik pula kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Kudus.

Dari hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dedek Kurniawan Gultom dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan”, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.¹²

Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Robbins, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.¹³

Menurut Robins, budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Mengenai keterkaitan budaya organisasi dengan kinerja, Amstrong menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja.¹⁴

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kesuksesan suatu organisasi. Dalam jangka panjang, budaya organisasi sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Budaya organisasi terbentuk

¹² Dedek Kurniawan Gultom, "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan" *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 14 no 2 (2014): 183, diakses pada 9 Januari 2019, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194>

¹³ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Gramedia, 2003), 335.

¹⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 181-182.

berawal dari visi misi yang di buat oleh sebuah organisasi. Dari analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil bukti empiris bahwa budaya organisasi di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus terjalin dengan baik. Apabila budaya organisasi yang ditunjukkan dengan karyawan dalam bekerja selalu memperhitungkan setiap resiko, memberikan perhatian kepada setiap masalah yang ada secara rinci, berkoordinasi pada hal yang akan di capai, selalu agresif dan semangat dalam menyelesaikan tugas, menjaga dan mempertahankan kemantapan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hal ini terlihat dari norma-norma, aturan-aturan bersama yang dianut oleh seluruh jajaran perusahaan, seperti tata cara berpakaian, melayani pasien, hingga bertutur kata, serta kegiatan pengajian rutin di setiap bulan yang diikuti oleh semua karyawan yang menunjukkan telah ada kesesuaian antara keinginan dan orientasi budaya organisasi yang sama. Seperti yang di katakan oleh Robbins budaya organisasi dapat memilih pengaruh yang bermakna pada sikap dan kinerja karyawannya, ketika budaya organisasi yang dimiliki sebuah perusahaan tersebut kuat. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong munculnya *sense of belonging* karyawan pada organisasi, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Hasil pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. Dari hasil pengujian statistik diperoleh nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($96,425 > 2,82$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa variabel *independent* Etika Kerja Islam (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Sunan Kudus (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochammad Syafii dan Mohammad Ulinnuha yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PT Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik”, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap variabel Kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan PT Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik.¹⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja terlihat dari etika kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, Kerjasama dalam bekerja hal ini terlihat pada budaya organisasi disana yang menuntut adanya kekompakan dalam anggota. Dengan demikian peraturan yang diberikan menjadikan responden termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan terbukti bahwa variabel etika kerja Islam, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹⁵ Mochamad Syafii dan Mohammad Ulinnuha, “Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik” *Gema Ekonomi* 7 no 1 (2018): 66-67, diakses pada 9 Januari 2019, <https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/732>