

PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI DIGITAL, KETRAMPILAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK

Achmad Fany Usman

afanbgt@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

Abstract

This research focuses on employee work effectiveness based on the use of digital applications, skills, and work culture at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. This study also aims to analyze the factors that have the most dominant influence on employee effectiveness. The formulation of the problem posed in this study is whether the use of digital applications, skills and work culture simultaneously affect the effectiveness of employee work at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. The purpose of this study was to determine the effect of the use of digital applications, skills and work culture on the work effectiveness of employees at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik partially and simultaneously. The population used in this study were RSUD employees at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. The sample used in this study was 80 respondents. The sampling technique was carried out using the Non-Probability Sampling technique. Data collection methods used in this study were questionnaires, observation and interviews. The analytical method used in this research is instrument test (validity test and reliability test), descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination using SPSS. The results of this study are the variable use of digital applications, skills and work culture simultaneously have a significant effect on the work effectiveness of employees at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. This is evidenced by the value of $F_{count} 90.106 > F_{table} 2.76$ and a significant level of $t 0.000$ is smaller than $\alpha 0.005$.

Keywords: Digital Applications, Skills, Work Culture, Work Effectiveness

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada produktifitas kerja pegawai berdasarkan disiplin, motivasi, dan kompetensi di Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktifitas kerja pegawai. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini apakah disiplin, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui disiplin, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai di Sekretariat Daerah Kab. Gresik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 responden. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah variabel disiplin, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja pegawai. Hal ini

dibuktikan dari nilai $F_{hitung} (57,040) > F_{tabel} (2,79)$ dan tingkat signifikan $t > 0,000$ lebih kecil dari $\alpha 0,005$.

Kata Kunci : disiplin, motivasi, kompetensi, produktifitas kerja

PENDAHULUAN

Perilaku dari setiap anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi. Pada dasarnya setiap pegawai akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya pikirannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam rangka mewujudkan tugas pegawai, tentu dibutuhkan suatu organisasi pemerintahan dalam pembangunan yang terstruktur sesuai rencana, tetapi mutlak perlu mengikuti zaman yang berkembang kian modern dengan melakukan penyesuaian berdasarkan teori/ilmu manajemen serta instrument yang lebih mutakhir dengan maksud, agar pegawai dapat bekerja sesuai tuntutan zaman yang terus mengalami perubahan (Efendi, 2018).

Perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan tentu saja harus didukung oleh adanya disiplin, pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi dari seluruh jajaran yang terkait, karena merubah suatu tatanan lama ke tatanan baru yang menekankan pada aspek kepentingan masyarakat tidak begitu mudah dilakukan secara drastis (Akbar, 2015).

Sumber daya yang digerakkan secara efektif, memerlukan motivasi kerja dengan dorongan moral yang kuat, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi dengan hasil yang seimbang dengan masukan, dan diolah melalui berbagai perbaikan cara kerja, pengurangan pemborosan waktu dan tenaga kerja serta berbagai input lainnya (Hasibuan, 2018). Secara umum, efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan.

Aghimien et al (2018) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa digitalisasi telah menjadi konsep yang populer di seluruh dunia saat ini karena kemampuannya menciptakan efisiensi dalam operasi, efektivitas, dan memberikan peluang baru. Pada saat ini dimana kebutuhan akan fleksibilitas dan juga kemudahan akan bekerja meningkat, sangat penting dalam mengimplementasikan teknologi pada hal yang paling mendasar pada pekerjaan, dalam hal ini objeknya adalah absensi pegawai. Tata cara absensi dengan memanfaatkan teknologi, serta media gadget yang pastinya setiap pegawai sudah memiliki. Sistem penerapannya dimana pegawai dapat absen secara mandiri dari gadget masing masing.

Selain itu, untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang keahliannya dan keterampilan kerja yang baik dalam bekerja sehingga pegawai tersebut dengan efektif dalam melaksanakan tugas yang telah ditanggungjawabkan olehnya dan akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan juga dapat meningkatkan kinerja.

Keterampilan pegawai merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja pegawai yang baik.

Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Charlesraj and Khan (2018) menyatakan bahwa karena globalisasi, keragaman budaya tumbuh di tempat kerja. Keragaman budaya juga ada di lingkungan proyek konstruksi karena sifat industrinya, di mana kebanyakan profesional konstruksi terlibat sejak awal hingga serah terima, terutama selama tahap desain dan pelaksanaan. Memahami dan mengelola keragaman budaya dapat memberikan beberapa keuntungan dan mungkin menjadi penting untuk keberhasilan proyek. Di sisi lain, jika tidak dikelola dengan baik maka dapat menimbulkan masalah yang dapat berdampak negatif terhadap keberhasilan proyek.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas dan fenomena yang ditemukan berdasarkan pengamatan peneliti maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital, Ketrampilan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”.

LANDASAN TEORI

Aplikasi Digital

Aplikasi adalah solusi bisnis yang menggunakan salah satu metode pemrosesan data aplikasi yang biasanya terkait dengan perhitungan atau pemrosesan informasi yang diminta atau diharapkan. (Widarma & Rahayu, 2017). Penggunaan aplikasi oleh individu seringkali relevan dengan profesinya masing-masing, apakah mereka memiliki perjanjian atau tidak. Umumnya suatu aplikasi dapat berjalan di berbagai perangkat yang dioperasikan oleh operating system (OS) yang ada di perangkat tersebut.

Digital merupakan bentuk transformasi teknologi dengan mengubah budaya dalam kesehariannya menggunakan perantara digital. Penggunaan teknologi digital dapat membuat pengusaha dalam menciptakan bisnis dengan jangkauan yang lebih luas dibandingkan sebelumnya, melalui sebuah jaringan yang dapat langsung menghubungkan konsumen, produsen dan pihak penyedia (Adha et al., 2020).

Penggunaan aplikasi digital dalam dunia kerja tentunya beragam jenisnya, tetapi sama sama bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ramayah dan Ignatius (2005) sebagaimana dikutip oleh Adiatama dan Lestari bahwa Perceived Ease of Use terdapat empat konstruk antara lain yaitu:

1. *Easyness* (kemudahan)
2. *Clear and understandable* (jelas dan dapat dimengerti)
3. *Easy to learn* (mudah dipelajari)
4. *Overall easiness* (kemudahan dalam keseluruhan)

Maka dalam ruang lingkup aplikasi absensi online, hal ini berkaitan dengan kemudahan secara keseluruhan suatu aplikasi prestige dapat dirasakan dalam penggunaannya.

Keterampilan Kerja

Dalam meningkatkan kinerja, seorang pegawai atau karyawan harus meningkatkan keterampilan yang dimiliki saat ini. Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan, maka karyawan atau pegawai akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan.

Menurut Gordon (2015) keterampilan kerja merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.

Melaksanakan suatu pekerjaan tak lepas dari keterampilan yang dimiliki, keterampilan tersebut membuat karyawan memiliki kepercayaan diri dalam bekerja karena karyawan tersebut bisa bekerja pada bidang yang dimilikinya. Maka berikut adalah aspek aspek yang ada dalam keterampilan (Robbins, 2000) :

1. Basic Literacy Skill, merupakan suatu keahlian atau kemampuan dasar yang melekat pada masing-masing individu
2. Technical Skill, merupakan jenis keterampilan yang diperoleh dengan pembelajaran secara khusus dalam bidang Teknik.
3. Interpersonal Skill, merupakan suatu jenis kemampuan atau keterampilan yang secara mendasar dimiliki tiap-tiap individu dalam melakukan komunikasi antara individu yang satu dengan individu lainnya, maupun antar kelompok.
4. Problem Solving, merupakan suatu keterampilan mendasar dalam diri seseorang, yang secara potensial dapat diimpelentasikan untuk memecahkan sebuah masalah dengan didukung kemampuan logika seseorang untuk berpikir.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011:23) yang dibagi beberapa indikator seperti berikut:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Komitmen terhadap pekerjaan

Budaya Kerja

Menurut Dessler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan 10 pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Budaya kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Triguno, dkk (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan
2. Perilaku pada waktu bekerja

3. Disiplin kerja

Efektivitas Kerja

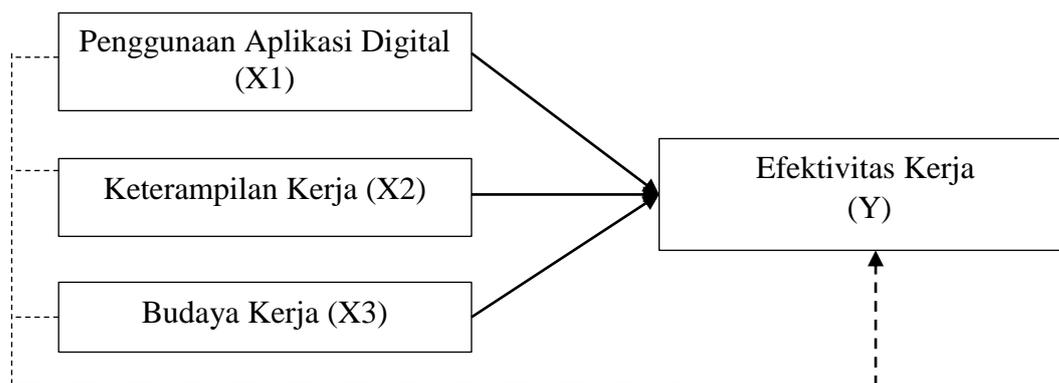
Efektivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menyesuaikan faktor pendukung untuk mencapai hasil kerja tepat waktu. (Lailatul Ismaul Fahmi, 2020).

Efektivitas kerja pada dasarnya ialah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan tujuan organisasi, sehingga baik buruknya harapan organisasi dapat ditentukan dari kinerja pegawai. (Puspitadewi, 2019)

Menurut Admosoeprpto (2016:55) menyebutkan tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan
2. Kualitas kerja
3. Kuantitas kerja
4. Tepat waktu
5. Kepuasan kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Diduga bahwa Penggunaan Aplikasi Digital (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja pegawai (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Diduga bahwa Keterampilan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja pegawai (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Diduga bahwa variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja pegawai (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Diduga bahwa variabel Penggunaan Aplikasi Digital (X1), Keterampilan Kerja (X2) dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan Efektifitas Kerja pegawai (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang bersifat kausal. Metode yang

digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram sebagaimana yang dikutip Wiratna (2015) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai BLUD non PNS di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Jumlah populasi yang didapat berdasarkan informasi dari RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik selama tahun 2022 sebanyak 412 orang.

Sampel

Berdasarkan penelitian ini sampel yang diambil menggunakan rumus slovin :

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Diketahui jumlah populasi sebanyak 412 pegawai, maka perhitungan jumlah sampelnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 412 / (1 + 412 \cdot (0,1)^2) \\ &= 412 / (1 + 4,12) \\ &= 5.721 / 5,21 \\ &= 80,47 = 80 \end{aligned}$$

Jadi sampel yang diambil peneliti sebanyak 80 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Aplikasi Digital (X1)			
X1.1	0.756	0,227	Valid
X1.2	0.856	0,227	Valid
X1.3	0.773	0,227	Valid
X1.4	0.796	0,227	Valid
Keterampilan Kerja (X2)			
X2.1	0.688	0,227	Valid
X2.2	0.838	0,227	Valid
X2.3	0.821	0,227	Valid
X2.4	0.838	0,227	Valid
X2.5	0.747	0,227	Valid
X2.6	0.697	0,227	Valid
Budaya Kerja (X3)			
X3.1	0.780	0,227	Valid
X3.2	0.864	0,227	Valid
X3.3	0.832	0,227	Valid
X3.4	0.839	0,227	Valid
X3.5	0.794	0,227	Valid
X3.6	0.849	0,227	Valid

Produktivitas Kerja (Y)			
Y.1	0.759	0,227	Valid
Y.2	0.766	0,227	Valid
Y.3	0.805	0,227	Valid
Y.4	0.804	0,227	Valid
Y.5	0.760	0,227	Valid

Dari tabel uji Validitas di atas, aplikasi digital (X1), keterampilan kerja (X2), budaya kerja (X3) dan efektivitas kerja (Y) menyatakan bahwa semua butir pernyataan variabel dikatakan valid dikarenakan lebih besar dari r tabel 0,227.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,806	0,60	Reliabel
X2	0,839	0,60	Reliabel
X3	0,903	0,60	Reliabel
Y	0,831	0,60	Reliabel

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, Variabel aplikasi digital (X1), keterampilan kerja (X2), budaya kerja (X3) dan efektivitas kerja (Y) dengan nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Kesimpulannya variabel-variabel tersebut terbukti reliabel.

Analisa Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.047	1.208		.867	.389
	Aplikasi Digital (X1)	.171	.059	.181	2.915	.005
	Keterampilan (X2)	.199	.077	.269	2.596	.011
	Budaya Kerja (X3)	.459	.087	.539	5.256	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,047 + 0,171 X1 + 0,199 X2 + 0,459 X3 + e (1,208)$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta
Jika variabel penggunaan aplikasi digital, ketrampilan kerja dan budaya kerja dianggap sama dengan nol, maka variabel efektivitas kerja sebesar 1,047
2. Koefisien Aplikasi digital (X1)
Jika variabel penggunaan aplikasi digital mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara promosi dengan media soial dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan efektivitas kerja sebesar 0,171.
3. Koefisien Keterampilan (X2)
Jika variabel keterampilan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara keterampilan dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan efektivitas kerja sebesar 0,199.

4. Koefisien Budaya kerja (X2)

Jika variabel budaya kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara budaya kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan efektivitas kerja sebesar 0,459.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.047	1.208		.867	.389
	Aplikasi Digital (X1)	.171	.059	.181	2.915	.005
	Keterampilan (X2)	.199	.077	.269	2.596	.011
	Budaya Kerja (X3)	.459	.087	.539	5.256	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel hasil uji t secara parsial di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. thitung 2,915 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa aplikasi digital berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Nilai thitung 2,596 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Nilai thitung 5,256 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa Ho ditolak dan H3 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.625	3	129.542	90.106	.000 ^b
	Residual	109.262	76	1.438		
	Total	497.887	79			

Dari tabel di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 90,106 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung $90,106 > F_{tabel} 2,76$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) aplikasi digital, keterampilan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Pembahasan

1. Pengaruh Aplikasi Digital Secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung 2,915 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung $2,915 > ttabel 1,995$ sehingga variabel aplikasi digital (X_1) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa aplikasi digital berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil analisis pernyataan sebagian besar responden setuju bahwa Aplikasi Prestige mudah digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kemudahan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Aplikasi digital memiliki peran penting dalam membangun efektivitas kerja yang baik dari individu yang menggunakannya, karena penerapan aplikasi digital dapat memicu kerja otak lebih cepat dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak memerlukan waktu yang lama dalam penyelesaian tugas, untuk efek dari penerapan aplikasi digital yang dirasakan pengguna (karyawan) tergantung dari kompetensi dan pemahaman yang dimiliki, semakin tinggi pengetahuan tentang aplikasi yang digunakan, hasil yang maksimal akan dicapai dengan menggunakan aplikasi tersebut.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian Aulia Asri Choirinisa, Khairul Ikhwan (2022). Mengenai "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai". Penelitian tersebut menyatakan bahwa aplikasi digital memiliki peran penting dalam membangun efektivitas kerja yang baik dari individu yang menggunakannya.

2. Pengaruh Keterampilan Kerja Secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung 2,596 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung $2,596 > ttabel 1,995$ sehingga variabel keterampilan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil dari penelitian ini sebagian besar responden setuju bahwa responden selalu sanggup menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik. Hal ini menunjukkan

bahwa dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan, maka karyawan atau pegawai akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian Syafrina Dina, Widyawati dan Vina Tiara Fuji Laili (2022) mengenai "Pengaruh Kemampuan dan Keterampilan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir". Penelitian tersebut menyatakan bahwa keterampilan memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja Secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung 5,256 lebih besar dari ttabel yaitu 1,995, dan nilai t signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung 5,256 > ttabel 1,995 sehingga variabel budaya kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil dari penelitian ini sebagian besar responden setuju bahwa responden berkomitmen mengerjakan tugas pekerjaan yang di tugaskan serta memaksimalkan fasilitas yang disediakan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, kinerja pegawai meningkat dan efektivitas kerja akan tercapai.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian Wahyu Al Qodar (2021) mengenai "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pu Pengairan Belitang II Ogan Komering Ulu Timur". Penelitian tersebut menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PU Pengairan Belitang II Ogan Komering Ulu Timur.

4. Pengaruh Aplikasi Digital, Keterampilan dan Budaya Kerja Secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 90,106 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung 90,106 > Ftabel 2,76. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) aplikasi digital, keterampilan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai di lingkungan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut:

1. Variabel aplikasi digital (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas pegawai (Y).
2. Variabel keterampilan (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Y).

3. Variabel budaya kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Y).
4. Secara simultan (bersama-sama) variabel aplikasi digital (X1), keterampilan (X2) dan budaya kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y).

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan

1. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di waktu yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang aplikasi digital, keterampilan, budaya kerja dan efektivitas kerja di perusahaan lain atau lokasi yang lain.
2. Variabel aplikasi digital mempunyai nilai koefisien rendah, hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa seringkali aplikasi prestise mengalami kendala seperti server down sehingga aplikasi tidak bisa berfungsi dan tidak bisa digunakan untuk absensi. Maka sebaiknya perlu ditingkatkan kinerja aplikasi dimaksud dan juga perlu penambahan bandwidth di masing-masing instansi.
3. Variabel keterampilan kerja juga bernilai koefisien rendah. Hal tersebut sesuai kondisi di lapangan yaitu diantaranya kurangnya pelatihan bagi pegawai, sehingga perlu ditingkatkan lagi keterampilan kerja pegawai.
4. Variabel budaya kerja yang bernilai koefisien lebih tinggi dari variabel 1 dan variabel 2, sebaiknya tetap dipertahankan, dengan tetap menjaga budaya kerja dalam melaksanakan tugas di masing-masing bagian.
5. Hasil Determinasi (R^2) sebesar 0,772 atau 77,2%, sedangkan sisanya 22,8% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi penelitian ini. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang dengan menambahkan variabel independen lain.

BIBLIOGRAFI

- Arie Sulistyawati, N., & Seminari, N. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Competence, Independence, and Ethics Toward Audit Quality: a Case Study on Finance and Development Supervision Body of East Java Representative. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 87(3), 131–139. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-03.17>
- Darmastuti, H. (2014). Kualitas Pembelajaran pada Jurusan Teknik Komputer dan Informatika di Smk Negeri 2 Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(3), 9–20.
- Efendi, I. (2018). Pengembangan Kompetensi Teknis Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). Universitas Brawijaya. [Http://Repository.Ub.Ac.Id/162962/](http://Repository.Ub.Ac.Id/162962/)
- Handayani, A. (2019b). Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Distribusilampung Area Tanjung Karang. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 5.

- Handoko T. Hani. (2010). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. In Edisi Keenam, Penerbit BPFU Universitas Gajah Mada Press.
- Handoko T. Hani. (2016). Manajemen. BPFU Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3 Jilid 3. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT.RajaGrafindo Persada.
- Kepuasan Pelanggan Restoran Indus Ubud Gianyar. E-Jurnal Manajemen Universitas Lestari, R. I., Publik, P. A., Ilmu, F., & Dan, S. (2017). Issn 1907-6711. X(2), 1–9.
- Misnawati. (2016). Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Rachman, Mochammad Munir, The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia (October 31, 2017). European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9, No.26, 2017, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3693966>
- Rachmat, Adiwiratna & Noermijati, Noermijati & Sudjatno, Sudjatno. (2019). The effect of work environment and organizational culture on employee performance mediated by work motivation (Study on operational field employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk). Management and Economics Journal (MEC-J). 3. 10.18860/mec-j.v0i2.5843.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), Vol.04.
- Ramayah, T., & Ignatius, J. (2005). Impact of perceived usefulness, perceived ease of use and perceived enjoyment on intention to shop online. ICFAI Journal of Systems Management (IJSM), 3(3), 36-51
- Sajiyo. (2019). Pengaruh Efektifitas Pelatihan, Budaya Kerja, Inovasi Terhadap Efektifitas Kerja Surveyor Pt Sucofindo (Persero) Cabang Batam. 4, 84–90.
- Silalahi, Uber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H., Hamid, D., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 31(1), 158–166.
- Siregar, S. (2012a). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2012b). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif’. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet

- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Organisasi.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume. 9, No. 2 Agustus 2019, p. 952-962
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 10(1).

JURNAL PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS DAN BUDAYA KERJA TERHADAP RESPONSIVITAS PEGAWAI DI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK

by User student

Submission date: 20-Jul-2023 04:04PM (UTC+1000)

Submission ID: 2133929624

File name: JURNAL_SUPARDI.docx (76.33K)

Word count: 4125

Character count: 26552

**PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP RESPONSIVITAS PEGAWAI
DI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK**

Supardi

supardi.ardi284@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

Abstract

This study focuses on the responsiveness of employee work based on discipline, work facilities, and work culture at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. This study also aims to analyze the factors that have the most dominant influence on employee responsiveness. The formulation of the problem posed in this study is whether Discipline, Facilities and Work Culture simultaneously affect the Responsiveness of Employees at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. The purpose of this study was to find out that Discipline, Facilities and Work Culture simultaneously influence the Responsiveness of Employees at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik partially and simultaneously. The population used in this study were employees at the Installation of Environmental Sanitation and Facility Maintenance at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. The sample used in this study was 37 respondents. The sampling technique was carried out using the saturated sampling technique found in Non-Probability Sampling. Data collection methods used in this study were questionnaires, observation and interviews. The analytical method used in this research is instrument test (validity test and reliability test), descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination using SPSS. The results of this study are that the variables of discipline, facilities and work culture simultaneously have a significant effect on the work responsiveness of employees at RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. This is evidenced by the value of $F_{count} 22.831 > F_{table} 2.92$ and a significant level of $t 0.000$ is smaller than $\alpha 0.005$.

Keywords: Discipline, Work Facilities, Work Culture, Work Responsiveness

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada responsivitas kerja pegawai berdasarkan disiplin, fasilitas kerja, dan budaya kerja di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap responsivitas kerja pegawai. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini apakah Disiplin, Fasilitas dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Responsivitas Pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin, Fasilitas dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik secara parsial dan simultan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai di Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Penyehatan Lingkungan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi dan wawancara. Metode analisis yang digunakan

dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah variabel disiplin, fasilitas dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Hal ini dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 22,831 > F_{tabel} 2,92$ dan tingkat signifikan $t > 0,000$ lebih kecil dari $\alpha 0,005$.

Kata Kunci : Disiplin, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Responsivitas Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menurut Indah Puji Hartatik (2014) merupakan ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan perkembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun perusahaan.

Responsivitas merupakan salah satu konsep yang digunakan dalam pengukuran kinerja, sangat diperlukan dalam pelayanan publik berkaitan dengan kecepatan tanggapan yang dilakukan oleh petugas dalam memenuhi kebutuhan Masyarakat sebagai pengguna jasa yang membutuhkan. Organisasi dapat dikatakan bertanggungjawab jika mereka dinilai memiliki responsivitas yang tinggi terhadap apa yang menjadi permasalahan, kebutuhan, keluhan dan aspirasi konsumen.

Salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. "Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur" (Handoko, 2000: 208).

Adapun jenis-jenis masalah disiplin karyawan antara lain (Simamora, 2000: 749) adalah : Ketidakhadiran dan keterlambatan, sikap buruk dan tidak loyal, kecerobohan dan kelataan, pembangkangan atasan, perkelahian, pelanggaran-pelanggaran peraturan perusahaan, kinerja yang buruk, perlambatan kerja.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Menurut Husnan (2002: 187), "Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai akan pekerjaan sekaligus ruang lingkup dimana budaya kerja itu diterapkan, sehingga akan sangat mempengaruhi sikap serta tingkah laku dalam bekerja.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang diambil maupun dikembangkan oleh suatu organisasi sehingga menjadi aturan, yang dipakai sebagai pedoman berfikir dan bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Nilai budaya kerja menunjukkan intensitas budaya kerja, yaitu sejauh mana karyawan menerima dan menjadikan budaya kerja sebagai landasan kerja. (Makmur, 2013)

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas melayani masyarakat tentunya harus mampu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya demi kepuasan masyarakat. Dalam upaya menciptakan responsivitas pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih terlihat yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai antara lain masih adanya beberapa pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang tidak mentaati prosedur kerja.

Selain itu, adanya budaya kerja pegawai yang tidak sesuai seperti tidak mengenakan atribut pakaian kerja yang telah ditetapkan dan pegawai yang santai pada saat jam kerja.

Masalah lain yang berhubungan dengan fasilitas kerja pegawai di antaranya adalah kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran administrasi.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Fasilitas, dan Budaya Kerja terhadap Responsivitas Pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik”.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Berikut beberapa pendapat mengenai disiplin kerja.

Menurut Hamali (2018) Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2015:194) sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi, menyakut tentang disiplin terhadap kehadiran, sehingga menurunkan absensi pegawai.

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. (Rivai, 2005)

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Rino, 2015)

Indikator Fasilitas Menurut Hartanto (2000) adalah :

1. Mempunyai bentuk fisik
2. Dipakai atau digunakan secara efektif dalam kegiatan normal perusahaan
3. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relative permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun
4. Manfaat di masa yang akan datang

Budaya Kerja

Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Nurhadijah (2017:175), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Perhatian Terhadap Detail
3. Konsistensi
4. Perlibatan

Responsivitas Pegawai

Responsivitas adalah kemampuan provider untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat dapat dikatakan bahwa responsivitas ini

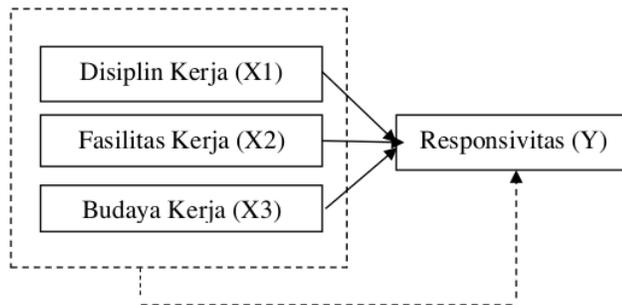
mengukur daya tanggap provider terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan customers (Ratminto & Atik Septi Winarsih, 2005:180-181).

Responsivitas mengukur daya tanggap organisasi terhadap harapan, keinginan dan aspirasi, serta tuntutan warga pengguna layanan (Dwiyanto, 2006:148).

Menurut Zeithaml dkk dalam Hardiyansyah (2011:46), Responsivitas dijabarkan menjadi beberapa indikator, seperti meliputi :

1. Merespon setiap pelanggan/pemohon yang ingin mendapatkan
2. Petugas / aparatur melakukan pelayanan dengan cepat
3. Petugas/ aparatur melakukan pelayanan dengan tepat
4. Petugas/ aparatur melakukan pelayanan dengan cermat

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Diduga bahwa variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Responsivitas pegawai (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Diduga bahwa variabel Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Responsivitas pegawai (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
3. Diduga bahwa variabel Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Responsivitas pegawai (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
4. Diduga bahwa variabel Disiplin (X1), Fasilitas (X2), dan budaya kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan Responsivitas pegawai (Y) di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang bersifat kausal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Kasiram sebagaimana yang dikutip Wiratna (2015) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai di Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Instalasi Penyehatan Lingkungan di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Jumlah populasi yang didapat berdasarkan informasi dari RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Populasi

No.	Instalasi/ Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Instalasi Pemeliharaan Sarana	23
2.	Instalasi Penyehatan Lingkungan	14
	Total	37

Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Instalasi Penyehatan Lingkungan yaitu sebanyak 37 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)			
X1.1	0.716	0.2746	Valid
X1.2	0.886	0.2746	Valid
X1.3	0.843	0.2746	Valid
X1.4	0.828	0.2746	Valid
X1.5	0.742	0.2746	Valid
X1.6	0.863	0.2746	Valid
Fasilitas Kerja (X2)			
X2.1	0.582	0.2746	Valid
X2.2	0.851	0.2746	Valid
X2.3	0.838	0.2746	Valid

X2.4	0.797	0,2746	Valid
X2.5	0.710	0,2746	Valid
X2.6	0.692	0,2746	Valid
Budaya kerja (X3)			
X3.1	0.669	0,2746	Valid
X3.2	0.856	0,2746	Valid
X3.3	0.745	0,2746	Valid
X3.4	0.674	0,2746	Valid
X3.5	0.749	0,2746	Valid
X3.6	0.892	0,2746	Valid
X3.7	0.675	0,2746	Valid
X3.8	0.849	0,2746	Valid
Responsivitas (Y)			
Y.1	0.708	0,2746	Valid
Y.2	0.781	0,2746	Valid
Y.3	0.764	0,2746	Valid
Y.4	0.700	0,2746	Valid
Y.5	0.629	0,2746	Valid

Dari tabel uji Validitas di atas, disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), budaya kerja (X3) dan responsivitas (Y) menyatakan bahwa semua butir pernyataan variabel dikatakan valid dikarenakan lebih besar dari r tabel 0,2746.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croncbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0.893	0,60	Reliabel
X2	0.819	0,60	Reliabel
X3	0.896	0,60	Reliabel
Y	0.748	0,60	Reliabel

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, Variabel disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), budaya kerja (X3) dan responsivitas (Y) dengan nilai Alpha lebih besar dari 0,60. Kesimpulannya variabel disiplin (X1), fasilitas kerja (X2), budaya kerja (X3) dan responsivitas (Y) terbukti reliabel.

Analisa Regresi Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.359	2.483		2.158	.038
	Disiplin (X1)	.436	.137	.561	3.173	.003
	Fasilitas Kerja (X2)	.190	.126	.272	1.505	.142
	Budaya Kerja (X3)	-.036	.041	-.090	-.875	.388

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,359 + 0,436 X1 + 0,190 X2 - 0,036 X3 + 2,483 e$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta
Nilai konstanta sebesar 5,359 menunjukkan bahwa variabel disiplin, fasilitas kerja dan budaya kerja jika nilainya 0 maka responsivitas kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 5,359.
2. Koefisien Disiplin (X1)
Nilai koefisien Disiplin (X1) sebesar 0,436 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin sebesar 1 kali maka responsivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 1,774 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien Fasilitas (X2)
Nilai koefisien Fasilitas (X2) sebesar 0,190 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja sebesar 1 kali maka responsivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,190 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien Budaya kerja (X3)
Nilai koefisien Budaya Kerja (X3) sebesar 0,036 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan budaya kerja sebesar 1 kali maka responsivitas kerja pegawai akan menurun sebesar 0,036 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.359	2.483		2.158	.038
Disiplin (X1)	.436	.137	.561	3.173	.003
Fasilitas Kerja (X2)	.190	.126	.272	1.505	.142
Budaya Kerja (X3)	-.036	.041	-.090	-.875	.388

a. Dependent Variable: Responsivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel hasil uji t secara parsial di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai thitung 3,173 lebih besar dari ttabel yaitu 2,035, dan nilai t signifikansi = 0,003 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa H1 diterima H0 ditolak. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.
2. Nilai thitung 1,505 lebih kecil dari ttabel yaitu 2,035, dan nilai t signifikansi = 0,142 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut membuktikan

bahwa H2 ditolak. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik .

3. Nilai thitung $-0,875$ lebih kecil dari ttabel yaitu $2,035$, dan nilai t signifikansi $= 0,388$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa Ho diterima dan H3 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.976	3	41.659	22.831	.000 ^b
	Residual	60.213	33	1.825		
	Total	185.189	36			

a. Dependent Variable: Responsivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Disiplin (X1), Fasilitas Kerja (X2)

Dari nilai Fhitung sebesar $22,831$ dengan nilai signifikansi $= 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung $22,831 > Ftabel 3,28$, maka Ho ditolak dan H1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) disiplin, fasilitas dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Secara Parsial terhadap Responsivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung $3,173$ lebih besar dari ttabel yaitu $2,035$, dan nilai t signifikansi $= 0,003$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung $3,173 > ttabel 2,035$ sehingga variabel disiplin (X1) berpengaruh signifikan terhadap responsivitas (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima. Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil analisis pernyataan sebagian besar responden setuju bahwa responden tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa indikator mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi mempengaruhi responsivitas kerja. Sehingga dengan adanya disiplin yang efektif akan semakin meningkatkan responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian Ridianto, Ovita Charolina (2018) mengenai “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Responsivitas Pelayanan Birokrasi di Kelurahan Kampung Kelawi Kecamatan Sungai Serut Kota Bengkulu”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap variabel responsivitas pelayanan birokrasi.

2. Pengaruh Fasilitas Secara Parsial terhadap Responsivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung 1,505 lebih kecil dari ttabel yaitu 2,035, dan nilai t signifikansi = 0,142 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung $1,505 < ttabel$ 2,035 sehingga variabel fasilitas (X2) tidak berpengaruh terhadap responsivitas (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Akan tetapi hasil dari penelitian ini sebagian besar responden setuju bahwa fasilitas kerja di Instalasi Pemeliharaan Sarana dan Instalasi Kesehatan Lingkungan dapat mengoptimalkan hasil kerja pegawainya.

Hasil Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian Cyntya Thalia (2018) mengenai “Responsivitas Pelayanan Publik (Studi pada Polsek Sukun Kota Malang)”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Faktor pendukung responsivitas pelayanan pengaduan yaitu diantaranya fasilitas-fasilitas yang menunjang dalam meningkatkan kinerja dan pemberian layanan di Polsek Sukun Kota Malang adalah baik dan sesuai dengan standarnya.

Dari beberapa jurnal dengan variabel independen yang sama, peneliti menemukan 2 (dua) karya ilmiah yang memiliki hasil dimana 2 (dua) diantaranya memiliki hasil yang sama dengan peneliti dan yang lainnya mendapatkan hasil sebaliknya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh secara parsial pada variabel X2 terhadap Y.

3. Pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap responsivitas kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung -0,875 lebih kecil dari ttabel yaitu 2,035, dan nilai t signifikansi = 0,388 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung $-0,875 < ttabel$ 2,035 sehingga variabel budaya kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap responsivitas (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil dari penelitian ini sebagian responden setuju bahwa setiap bekerja responden lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/ kelompok.

Hasil Penelitian ini tidak relevan dengan penelitian Kariono Tarigan, Usman Harahap, Porang (2010) mengenai “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Pelayanan Publik di Biro Perlengkapan dan Pengelolaan Asset Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap responsivitas pelayanan public di Biro Perlengkapan dan Pengelolaan Asset Daerah Provinsi Sumatera Utara.

4. Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja, dan Budaya Kerja Secara Simultan terhadap Responsivitas Kerja

Dari tabel di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 22,831 dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung $22,831 > F_{tabel}$ 3,28, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) disiplin, fasilitas dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap responsivitas kerja pegawai di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai di lingkungan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap responsivitas kerja (Y).
2. Variabel fasilitas kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap responsivitas kerja (Y).
3. Variabel budaya kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
4. Secara simultan (bersama-sama) variabel disiplin (X1), fasilitas kerja (X2) dan budaya kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap responsivitas kerja (Y).

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di waktu yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang disiplin, fasilitas kerja, budaya kerja dan responsivitas kerja di perusahaan lain atau lokasi yang lain.

2. Fasilitas kerja sebaiknya ditambah agar dapat mengoptimalkan hasil kerja pegawainya.
3. Budaya kerja sebaiknya terus ditingkatkan agar mendorong para pegawai bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi sehingga kinerjanya meningkat.
4. Hasil Determinasi (R²) sebesar 0,645 atau 64,5%, sedangkan sisanya 35,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi penelitian ini. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang dengan menambahkan variabel independen lain.

BIBLIOGRAFI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Agus Dwiyanto, 2006, Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public, UGM Press,. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azis, A. 2014. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Responsivitas Pelayanan Publik di Dinas Kebersihan Kota Medan.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh,. Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Faris Abdil Aziz, 2016. Pengaruh Citra Merek, Harga dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Batik Murni dan Artis Di Kabupaten Sidoarjo.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPF
- Harahap, P. 2010. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Pelayanan Publik di Biro Perlengkapan dan Pengelolaan Asset Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

- Hardiyansyah. 2011. Kualitas Pelayanan Publik Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya. Yogyakarta : Gava Media.
- Hartanto. 2000. Produktivitas Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi. Jakarta : Revisi, Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Herdiani, H. 2015. Responsivitas Pelayanan Publik (Studi Kasus Pelayanan Kesehatan Rawat Inap Rumah Sakit Sayang Rakyat Kota Makassar.Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Husnan, Suad. 2002, Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek. Yayasan. Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta , Yogyakarta
- Indah Hartatik Puji, 2014 Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Laksana,. Jogjakarta, Hal. 182.
- Nawawi Hadari. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012, Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhadijah. (2017). “Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”. eJournal Ilmu Administrasi Negara. Vol.5 No.1.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 39 Tahun 2012. Pedoman Pengembangan Budaya Kerja.
- Pramularso, E. Y. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama. Widya, Bandung.
- Rambat Lupiyaodi. 2006. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Ratminto & Atik Septi Winarsih. 2005.Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ridianto, R., & Charolina, O. 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Pelayanan Birokrasi Di Kelurahan Kampung Kelawi Kecamatan Sungai Serut Kota Bengkulu. Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik, 7(2), 1-5.
- Rino, S. 2015. Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi, 2(2), 1-12.
- Schein, Edgar H., 2010, "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- Sedarmayanti. 2004. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

- Sembiring, S. 2017. Pengaruh Profesionalisme dan Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Pegawai di Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Setia. Ganyang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- Siagian, P Sondang. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi. Aksara
- Silalahi, Ulber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Sugandi, Yogi Suprayogi. 2011. Administrasi Publik:Konsep dan Perkembangan. Ilmu di Indonesia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif?. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supriyadi Gering dan Triguno. 2011. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta.
- Syahyuni, D. 2018. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen, 2(2), 155-162.
- Tangkilisan, Hessel N.S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT. Grasindo. Wahjosumidjo.
- Testiani Makmur. 2015. Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi: Perspektif Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thalia, C. 2018. Responsivitas Pelayanan Publik (Studi Pada Polek Sukun Kota Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Veithzal Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : 2005.
- Widiati, I. 2015. Mengembangkan Kemampuan Representasi Matematis Siswa Menengah Pertama Melalui Pembelajaran Kontestual. Jurnal Pengajaran MIPA , 106-111.

JURNAL PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS DAN BUDAYA KERJA TERHADAP RESPONSIVITAS PEGAWAI DI RSUD IBNU SINA KABUPATEN GRESIK

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.radenfatah.ac.id

Internet Source

4%

2

eprints.ums.ac.id

Internet Source

4%

3

ejournal.upbatam.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On