

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA BUDHI MULIA

Syafda Ukasyah¹, Hammam Zaki², Alum Kusumah³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau
E-mail: 190304281@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan etika kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSIA Budhi Mulia di Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Etika Kerja, Dan Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia*

Pendahuluan

Di era globalisasi seperti sekarang ini ditandai dengan semakin banyaknya persaingan antar perusahaan yang semakin ketat yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan dari kegiatan perusahaan, sehingga setiap perusahaan perlu beroperasi dengan baik. Sebuah perusahaan tentunya memiliki visi dan misi yang jelas, dibuatnya visi dan misi tersebut tentunya untuk mempermudah perusahaan untuk menentukan arah perusahaan kedepannya. Tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan (Bukit et al., 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Menurut Rismawati & Mattalata (2018) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Setiap instansi/organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan harapan yang menjadi tujuan akan tercapai sesuai yang diharapkan oleh suatu instansi/organisasi. Kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, jika instansi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi/organisasi tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Mempunyai kinerja yang baik adalah harapan bagi setiap perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik akan membentuk suatu hubungan yang harmonis dan suasana kerja yang menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Oleh karena itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi, organizational citizenship behavior, dan Etika kerja (Nisa et al., 2018).

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan RSIA Budhi Mulia Pada Tahun 2020 - 2022

No	Indikator Penilaian	Penilaian Kinerja		
		2020	2021	2022
1	Disiplin	87.14	86.17	87.71
2	Pengembangan Diri & Loyalitas	87.11	86.46	87.54
3	Teliti dan Cekatan	86.80	86.34	87.49
4	Komunikasi	86.46	85.74	87.06
5	Tidak ada komplain hasil kerja dari pelanggan internal .	84.91	83.89	85.60
6	Tidak ada komplain hasil kerja dari pelanggan eksternal.	84.91	83.89	85.60
7	Kerjasama	86.46	85.69	86.89
8	Inisiatif	86.46	85.69	86.86
9	Jujur dan Dapat Dipercaya	87.09	86.63	87.74
10	Bekerja sesuai Uraian Tugas	87.23	86.71	88.23
Rata – rata Penilaian Kinerja Karyawan RSIA Budhi Mulia		86.457	85.721	87.072

Sumber: RSIA Budhi Mulia (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia pada tahun 2020 – 2022, terdapat 10 indikator penilaian yang masing – masing nilai per indikatornya didapatkan dari jumlah seluruh nilai karyawan per tahun kemudian nilai tersebut di rata – ratakan pertahunnya, maka dapat dilihat mengalami fluktuasi seperti yang tercatat pada tahun 2020 sebesar 86.457 kemudian menurun pada tahun 2021 sebesar 85.721, dan terjadi peningkatan kembali pada tahun 2022 sebesar 87.072 walaupun terjadi peningkatan kinerja karyawan di RSIA Budhi Mulia akan tetapi belum juga dikategorikan baik karena berdasarkan hasil temuan yang dilakukan peneliti pada Karyawan di RSIA Budhi Mulia bahwa masih tingginya *turnover* (pindah kerja) dan kurangnya loyalitas terhadap rumah sakit, ditunjukkan dengan tingginya angka keterlambatan masuk kerja, keluhan karyawan terhadap tugas pekerjaan dan keengganan karyawan melakukan pekerjaan

diluar tugas-tugas sebagaimana tersebut dalam uraian tugas ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi karyawan RSIA Budhi Mulia.

Berdasarkan wawancara dengan Bagian Kepegawaian Manajer sumber daya manusia menyatakan bahwa “sikap sukarela yang dimiliki oleh karyawan di Instansi ini belum dirasakan secara maksimal baik oleh karyawan lain maupun bagi instansi, masih terdapat karyawan hanya mementingkan diri sendiri, mereka terkadang enggan menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu pekerjaan orang lain yang *overload*, menjadi relawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan dan kinerja instansi tidak dapat meningkat secara signifikan”.

Rumah Sakit Ibu dan anak (RSIA) Budhi Mulia tentunya ingin para karyawannya memiliki adab yang baik, bekerja dengan jujur dan disiplin, melakukan segala hal dengan ikhlas, dapat bekerja sama antar karyawan dan bijaksana terhadap apapun. Karena berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan di RSIA Budhi Mulia masih dikategorikan kurang baik dikarenakan banyaknya keluhan pasien mengenai waktu tunggu pada jam praktek dokter dan masih terdapat karyawan yang tidak sesuai standar operasional perusahaan ketika mengangkat telpon sesama karyawan, tentunya ini akan dapat berakibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi dan produktivitas kerja.

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yusuf & Syarif (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah, kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan juga cenderung rendah. Menurut Kusumapuri (2018) Komitmen organisasional baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada karyawan itu sendiri misalnya terhadap pengembangan karir karyawan itu di organisasi atau perusahaan dan akan berdampak pada perusahaan.

H1: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia.

Hubungan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka (extra role) dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Menurut Robbin (2013), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang mempunyai OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi lain. Organizational Citizenship behavior (OCB) karyawan adalah suatu bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi diluar pekerjaan dan tanggung jawabnya yang mendukung fungsi organisasi tempat ia bekerja. Perilaku ini menunjukkan sikap yang tidak mementingkan diri sendiri dan mau memberi perhatian serta menolong orang lain. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan juga dibutuhkan dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan yang baik (good citizen) cenderung menampilkan Organizational Citizenship Behavior di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan berubah menjadi lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak Organizational Citizenship Behavior yang pada akhirnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja perusahaan (Mathis & Jackson, 2013).

H2: Diduga Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia.**Hubungan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Etika kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki etika yang sama didalam ruang lingkup kerja, sehingga dengan memiliki etika yang selaras dan dapat diterapkan oleh masing - masing karyawan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Etika kerja yang baik, maka didalam suatu organisasi hal ini akan sangat membantu dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan, karena hal tersebut dapat terjadi karena gambaran etika kerja yang baik maka akan menghasilkan sikap saling menghargai terutama antar sesama pekerja maupun orang - orang yang terlibat didalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat etika kerja karyawan maka hal ini akan diikuti oleh semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, etika kerja yang baik akan membuat rasa nyaman para karyawan didalam suatu lingkungan kerja.

H3: Diduga Etika Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia**Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di RSIA Budhi Mulia Pekanbaru.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang dipergunakan ialah keseluruhan karyawan di RSIA Budhi Mulia Pekanbaru yang berjumlah 132 orang karyawan. Sampel yaitu bagian dari populasi yang dipilih dan mewakilkan populasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018).

Sampel mencerminkan serta menetapkan sejauh mana sampel terkait memiliki manfaat dalam menarik kesimpulan penelitian (Sudaryono, 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017), Alasan menggunakan teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2017).

Sampel pada penelitian ini berjumlah 95 orang responden dengan kriteria pengambilan sampel adalah:

1. Karyawan tetap RSIA Budhi Mulia Pekanbaru
2. Karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru yang bekerja minimal 3 tahun karena dianggap sudah memahami perusahaan dan tidak diragukan lagi komitmennya terhadap perusahaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner kepada responden tentang Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Etika Kerja terhadap kinerja karyawan

RSIA Budhi Mulia sedangkan data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari RSIA Budhi Mulia. Data sekunder juga diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, skripsi, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui Internet.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1.2 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	95	26	45	34.71	4.419
organizational citizenship behavior	95	42	75	56.94	6.602
Etika Kerja	95	49	75	63.27	4.516
Kinerja Karyawan	95	50	75	62.56	5.038
Valid N (listwise)	95				

- a. **Komitmen Organisasi (X1)**
Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 26 nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 34,71 dengan standar deviasi sebesar 4.419. Nilai rata-rata 34.71 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang komitmen organisasi sebesar 34.71. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi komitmen organisasi ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.
- b. **Organizational Citizenship Behavior (X2)**
Berdasarkan pengujian statistik 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 42 nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 56.94 dengan standar deviasi sebesar 6.602. Nilai rata-rata 56.94 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang organizational citizenship behavior sebesar 56.94. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi seleksi ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar dari pada standar deviasinya.
- c. **Etika Kerja (X3)**
Berdasarkan pengujian statistik 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 49 nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 63.27 dengan standar deviasi sebesar 4.516. Nilai rata-rata 63.27 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang etika kerja sebesar 63.27. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi etika kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.
- d. **Kinerja Karyawan**
Berdasarkan pengujian statistik 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 50 nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 62.56 dengan standar deviasi sebesar 5.038. Nilai rata-rata 62.56 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang kinerja karyawan sebesar 62.56. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi etika kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

Berikut ini adalah hasil pengujian Uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09208819
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.064
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.450
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber : Pengolahan Data SPSS 2023

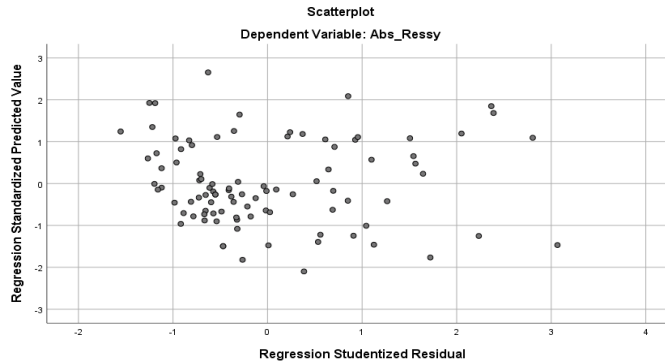
Berdasarkan tabel 1.3 uji normalitas dengan one sample kolmogorov smirnov diperoleh nilai Exact Sig. (2-tailed) 0,450 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	0.648	1.542
	Organizational Citizenship Behavior	0.515	1.943
	Etika kerja	0.699	1.430

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 1.4 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.



Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1. diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 1.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.646	3.150		1.475	.144
Komitmen Organisasi	.200	.093	.157	2.147	.034
Organizational Citizenship Behavior	.192	.071	.222	2.709	.008
Etika Kerja	.652	.077	.599	8.499	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,646 + 0,200 X_1 + 0,192 X_2 + 0,652 X_3 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 4,646 artinya keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel bebas komitmen organisasi (X1) organizational citizenship behavior (X2) dan etika kerja (X3) nilainya diasumsikan bernilai nol (0).
2. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,200 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komitmen organisasi, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,200 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel organizational citizenship behavior (X2) sebesar 0,192 menunjukkan bahwa variabel organizational citizenship behavior mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel organizational citizenship behavior, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,192 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel etika kerja (X3) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa variabel etika kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel etika kerja, maka nilai

variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,652 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.674	4.15899

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 1.6 diketahui nilai R Square sebesar 0,674. Artinya adalah bahwa kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia dapat dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi, organizational citizenship behavior dan etika kerja sebesar 68,4%. Sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,200 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai thitung 2,147 > 1,986 ttabel maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi et al (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,192 yang berarti bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai thitung 2,709 > 1,986 ttabel maka H2 diterima dan H0 ditolak yang artinya Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nisa, Santoso, & Azhad (2018) menyatakan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru. Pengaruh

positif didapat dari hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,652 yang berarti bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai $t_{hitung} 8,499 > 1,986$ ttabel maka H_3 diterima dan H_0 ditolak yang artinya etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang telah dilakukan oleh Nasution dan Islamiati (2022) menemukan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seseorang maka akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru.
2. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru. Semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* seseorang maka akan meningkatkan kinerja karyawan karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru.
3. Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru. Semakin tinggi etika kerja seseorang maka akan meningkatkan kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia.
4. Komitmen organisasi, *Organizational citizenship behavior* Dan Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia Pekanbaru, Jadi semakin meningkat komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* dan etika kerja, kinerja karyawan akan meningkat. karena komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* dan etika kerja, secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents
- Kusumapuri, E. S. (2018). Komitmen Pada Perubahan Organisasi. Deepublish.
- Mathi, & Jackson. (2013). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Selemba Empat.
- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *Journal Of Social Science And Business*, 2(3), 108–114
- Rismawati, & Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. *Celebes Media Perkasa*.
- Robbin, J. (2013). Perilaku Organisasi. Salemba Empat
- Sudaryono, D. (2018). Metode Penelitian (1st, cetakan ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D (cetakan 28). CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Nas Media Pustaka.