

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Sakit

4.1.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ibnu Sina Kabupaten Gresik pada awal kemerdekaan merupakan pusat pelayanan kesehatan di wilayah Gresik yang terletak di pusat kota. Seiring perkembangan jaman terjadi peningkatan masyarakat yang membutuhkan pengobatan maupun perawatan sehingga menyebabkan kurangnya daya tampung pasien. Pada tahun 1965, Pemerintah Kabupaten Gresik bekerja sama dengan PT Petrokimia Gresik untuk membangun rumah sakit di lahan PT Petrokimia Gresik, sehingga semua pelayanan dan pengobatan atau perawatan dipindahkan ke gedung baru.

Semakin berkembangnya PT Petrokimia Gresik, pada tahun 1975 Pemerintah Kabupaten Gresik memutuskan untuk membuka lahan sekaligus membangun gedung rumah sakit kelas D yang diresmikan oleh Gubernur Jawa Timur Moch. Noer pada tanggal 16 Agustus 1975 dengan nama RSUD Kabupaten Gresik. Saat itu RSUD Kabupaten Gresik mempunyai empat blok bangunan yang terdiri dari bangunan perkantoran, kamar bersalin, poliklinik, gedung pelayanan penunjang dan ruang perawatan baik zal maupun zal paviliun. Oleh karena rumah

sakit ini berada di kawasan Bunder, maka RSUD Kabupaten Gresik lebih dikenal masyarakat dengan nama Rumah Sakit Bunder.

RSUD Kabupaten Gresik yang terletak di jalan Dr. Wahidin S.H No 243-B Gresik, kemudian semakin berkembang dan mengalami beberapa perubahan seiring dengan kebijakan pemerintah dalam bidang kesehatan. Pada tahun 1993-2005 RSUD Kabupaten Gresik menjadi rumah sakit tipe C. Sebagai rumah sakit umum tipe C milik pemerintah daerah, maka melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik No. 10 tahun 1993, RSUD Kabupaten Gresik ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan di wilayah Kabupaten Gresik dan sekitarnya. Kemudian Setelah dilakukan peningkatan kapasitas tempat tidur pasien seiring dengan peningkatan jumlah dan jenis pelayanan dokter spesialis, maka pada tanggal 11 Mei 2005 melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 719/Menkes/SK/V/2005 RSUD Kabupaten Gresik ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas B Non Pendidikan yaitu antara tahun 2005-2007.

Dengan semakin berkembangnya tata kelola keuangan pemerintah daerah dan paradigma pelayanan publik, maka RSUD Kabupaten Gresik yang beralamat lengkap di JL. Dr. Wahidin Sudiro Husodo 243 B Kecamatan Kebomas Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur, pada tanggal 28 Desember 2007 berdasarkan keputusan Bupati Gresik Nomor : 180/2411/HK/403.14/2007 RSUD Kabupaten Gresik ditetapkan sebagai rumah sakit dengan Status Badan Layanan Umum

Daerah (BLUD) penuh yang berarti rumah sakit diberikan fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip ekonomi dan produktifitas, serta penerapan praktek bisnis yang sehat sehingga rumah sakit mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Pada tanggal 31 Juli 2009 secara resmi Bupati Gresik saat itu Dr. KH. Robbach Ma'sum, Drs, MM memberikan nama "Ibnu Sina" pada RSUD Kabupaten Gresik sehingga menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik melalui SK Bupati Gresik tanggal 25 Juli 2008 Nomor: 445/483/HK/403.14/2008 tentang penetapan nama RSUD Kabupaten Gresik menjadi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Penandatanganan prasasti penggantian nama RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ini berlangsung di lantai II kantor RSUD Gresik. Pada kesempatan yang sama, dilakukan acara serah terima Sertifikat ISO 9001:2000 dari Worlwide Quality Assurance (WQA) kepada Direktur RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik, dr. Gusti Rizaniansyah Rusli, Sp.PD. oleh Bupati Gresik.

Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dan perlindungan terhadap pasien, RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik telah menerapkan System Manajemen Mutu ISO 9001: 2000 sejak bulan Juli tahun 2008 dan pada bulan November 2012 telah meraih Sertifikat ISO 9001:2008 untuk seluruh instalasi dan supporting systemnya. Kemudian pada tanggal 13 Februari 2015 berdasarkan Keputusan Dirjen Bina

Upaya Kesehatan Nomor: HK.02.03/I/0363/2015 ditetapkan sebagai rumah sakit rujukan provinsi dan rumah sakit rujukan regional.

Pada Tanggal 10 Januari 2017 berdasarkan Keputusan Ketua KARS Nomor: KARS-SERT/593/I/2017 RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik telah meraih sertifikat LULUS PARIPURNA pada akreditasi versi 2012 yaitu sejak tahun 2017 sampai sekarang. Selain itu prestasi yang diraih RSUD Ibnu Sina Gresik antara lain Otonomy Award tahun 2009, Penghargaan Citra Pelayanan Prima tahun 2010 dan tahun 2010 seluruh Instalasi telah bersertifikat ISO 9001-2000, tahun 2011 telah meraih sertifikat ISO 9001-2008 dan tahun 2012 telah lulus Akreditasi Rumah Sakit dengan 16 pelayanan.

4.1.2 Aspek Legal Rumah Sakit

Mengacu pada Keputusan Bupati Gresik nomor 180/2441/HK/403.14/2007 tentang Penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Gresik dengan status Badan Layanan Umum Daerah penuh. Berdasarkan hal tersebut maka RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik terus berupaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan, kinerja keuangan dan kinerja manfaat.

Pengelolaan Keuangan BLUD RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik ditetapkan berdasarkan aturan Hukum dan Kebijakan sebagai berikut:

1. Undang-Undang nomor: 17 tahun 2003, tentang Keuangan Negara;

2. Undang-Undang nomor: 1 tahun 2004, tentang Perbendaharaan Negara;
3. Peraturan Pemerintah nomor: 23 tahun 2005, tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
4. Peraturan Pemerintah nomor: 24 tahun 2005, tentang Standart Akuntansi Pemerintahan;
5. Peraturan Pemerintah nomor: 58 tahun 2005, tentang Pengelolaan Keuangan Negara;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor: 79 tahun 2018, tentang Badan Layanan Umum Daerah.

4.1.3 Visi, Misi, Motto dan *Value* RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

a. Visi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Menjadi Rumah Sakit Pilihan Utama Masyarakat yang Berkualitas dalam Pelayanan, Pendidikan dan Penelitian

b. Misi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

1. Memberikan pelayanan yang professional;
2. Mengembangkan fungsi pendidikan dan penelitian yang terintegrasi;
3. Mewujudkan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinis yang didukung teknologi dan komunikasi.

c. Motto

Kepuasan Anda Prioritas Kami

d. *Value*

1. Etika
2. Profesional
3. Integritas
4. Perbaikan terus-Menerus.

4.1.4 Aspek Strategik Organisasi/Peran Organisasi dalam Pelaksanaan

Peran organisasi yaitu dengan meningkatkan penyelenggaraan kesehatan kepada masyarakat yang terjangkau oleh masyarakat menengah dan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien Umum, BPJS, dan Asuransi Kesehatan lainnya serta membantu meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Gresik hasil pendapatan operasional. Isu-isu yang teridentifikasi dilakukan analisis dengan Teknik Analisis manajemen LAN dengan metode SWOT. Maka diperoleh informasi tentang apa saja isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik Tahun 2021-2026 yaitu:

1. RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sebagai rumah sakit rujukan regional
2. Gresik bebas TBC Tahun 2028
3. Penurunan angka AKI dan AKB
4. Universal Health Coverage (UHC) selaras dengan Nawakarsa Bupati Kabupaten Gresik

5. RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sebagai rumah sakit pendidikan
6. Berobat mudah dengan KTP
7. Penanganan pandemic Covid-19.

4.1.5 Kedudukan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Kedudukan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik sebagai Perangkat Daerah diatur dengan Peraturan Bupati Gresik Nomor 40 Tahun 2021 tentang Pembentukan Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik sebagai Organisasi Bersifat Khusus yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 34 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Adapun tugas dan fungsi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik adalah:

RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pelaksanaan kesehatan yang paripurna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan kesehatan perorangan, yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan pencegahan, serta melaksanakan upaya rujukan.

4.1.6 Tugas Pokok dan Fungsi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

1. Penyelenggaraan pelayanan medik
2. Penyelenggaraan pelayanan penunjang medik
3. Penyelenggaraan penunjang non medik asuhan keperawatan
4. Penyelenggaraan pelayanan rujukan

5. Penyelenggaraan pelayanan pendidikan, pelatihan dan penelitian
6. Penyelenggaraan pelayanan administrasi umum dan keuangan
7. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemilik rumah sakit sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.7 Susunan Organisasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Sesuai dengan Peraturan Bupati Gresik Nomor 40 Tahun 2021, BAB III Pasal 3, Susunan Organisasi Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik terdiri dari:

a. Direktur

b. Wakil Direktur Pelayanan terdiri dari:

Bidang Pelayanan Medik terdiri dari:

a) Seksi Pelayanan Medik Rawat Inap

b) Seksi Pelayanan Medik Rawat Jalan dan Khusus

Bidang Keperawatan terdiri dari:

a) Seksi Pelayanan Keperawatan Rawat Inap

b) Seksi Pelayanan Keperawatan Rawat Jalan dan Khusus

Bidang Pelayanan Penunjang Medik dan Kefarmasian terdiri dari:

a) Seksi Pelayanan Penunjang Medis

b) Seksi Pelayanan Kefarmasian

c. Wakil Direktur Umum dan Keuangan terdiri dari:

Bagian Umum terdiri dari:

a) Subbagian Tata Usaha dan Perlengkapan

b) Subbagian Hukum dan Kepegawaian

Bagian Keuangan terdiri dari:

- a) Subbagian Penerimaan
- b) Subbagian Pengeluaran
- c) Subbagian Akuntansi dan Verifikasi

Bagian Perencanaan dan Pendidikan terdiri dari:

- a) Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
- b) Subbagian Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Pendidikan dan Pelatihan

d. Kelompok Jabatan Fungsional:

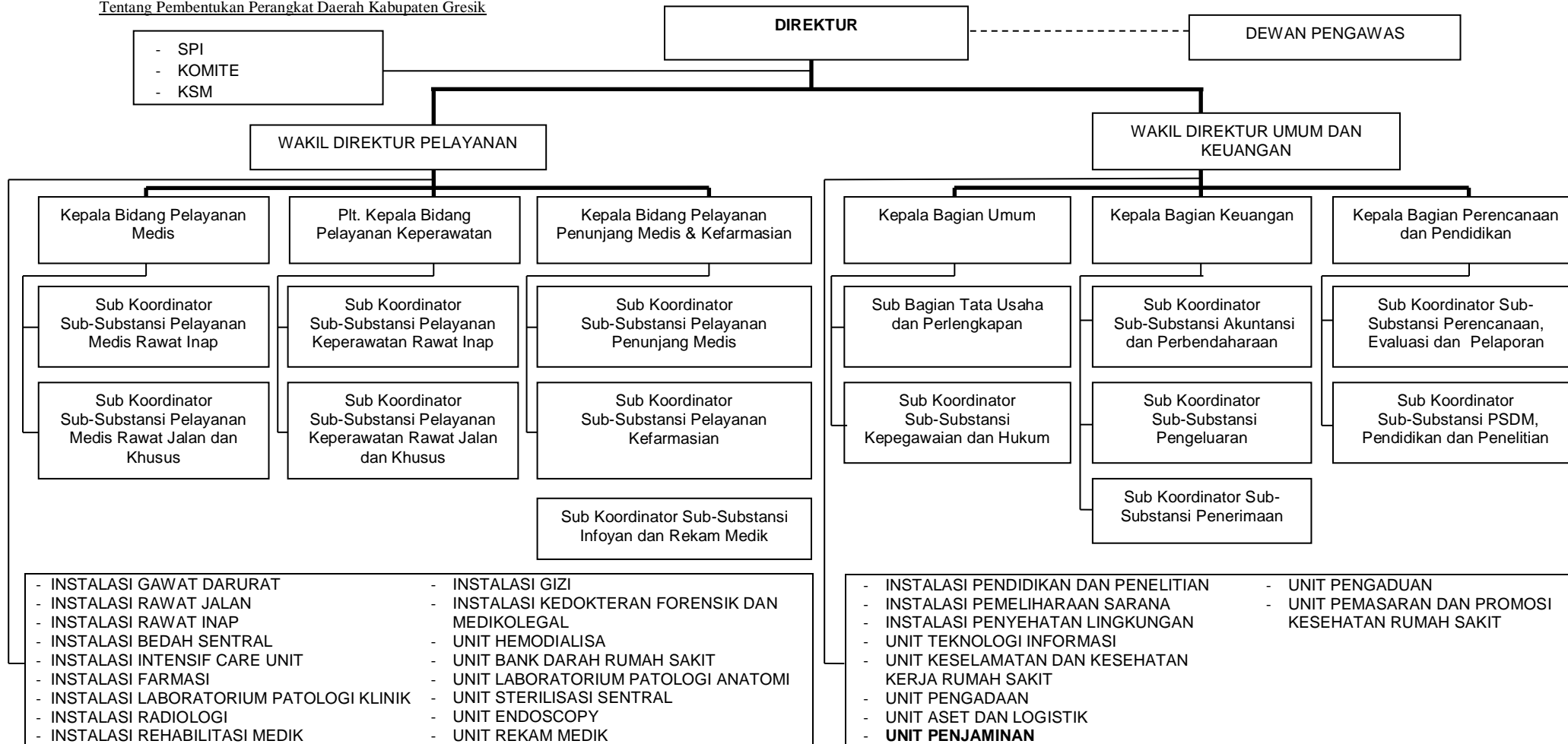
- a) Instalasi Rawat Jalan
- b) Instalasi Rawat Inap
- c) Instalasi Gawat Darurat
- d) Instalasi Perawatan Intensif
- e) Instalasi Bedah Sentral
- f) Instalasi Patologi Klinik & Anatomi
- g) Instalasi Rehabilitasi Medis
- h) Instalasi Gizi
- i) Instalasi Pemeliharaan Sarana
- j) Instalasi Penyehatan Lingkungan
- k) Instalasi Pemulasaraan Jenazah
- l) Instalasi Radiologi
- m) Instalasi Farmasi

- n) Komite Klinik
- o) Komite Keperawatan
- p) Komite Profesi lain
- q) Satuan Pengawas Intern (SPI)
- r) Pengelolaan Data Elektronik (PDE)/TI
- s) Tim Pemasaran

Adapun inti dari penyelenggaraan fungsi rumah sakit adalah mengelola pasien. Manajemen strategis dirancang sesuai tugas, fungsi dan struktur organisasi diperlukan agar pelayanan di rumah sakit dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia di dalam maupun luar organisasi melalui berbagai proses manajemen. Berikut ini adalah struktur organisasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik:

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH IBNU SINA KABUPATEN GRESIK

Peraturan Daerah Kab. Gresik Nomor 15 Tahun 2020
Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik



Gambar 4.1
Struktur Organisasi RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

4.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari-Maret 2023, dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina kabupaten Gresik.”

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian ini akan mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Pengungkapan analisis deskripsi responden dalam bentuk data presentase.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden apabila dilihat dari jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

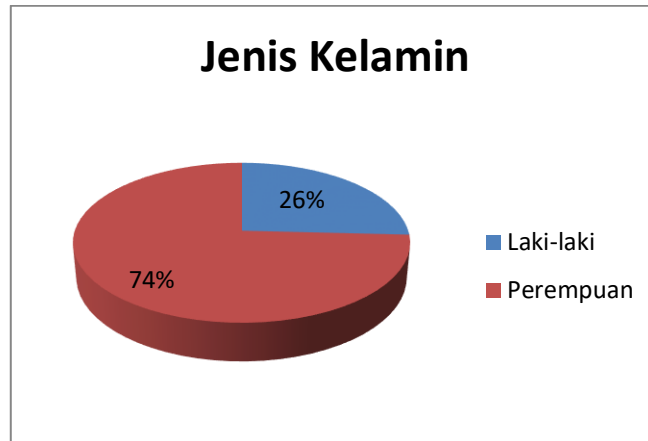
Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	8	26%
Perempuan	23	74%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari total responden berjenis kelamin laki-laki 7 orang atau 26% dan

perempuan 23 orang atau 74% dari total responden. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dominan lebih banyak perempuan.



Gambar 4.2
Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

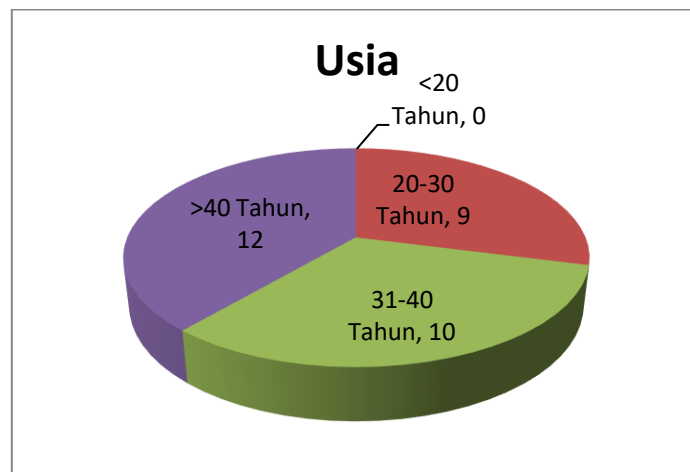
Karakteristik responden apabila dilihat dari usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<20 Tahun	-	-
20-30 Tahun	9	29%
31-40 Tahun	10	32%
>40 Tahun	12	39%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti.

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah usia >40 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 39%. Kemudian diikuti responden berusia 31-40 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 32%. Selanjutnya usia lebih 20-30 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 29%. Sedangkan responden dengan usia < 20 tahun tidak terdapat atau nihil. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada kelompok usia >40 tahun.



Gambar 4.3
Diagram Responden Berdasarkan Usia

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

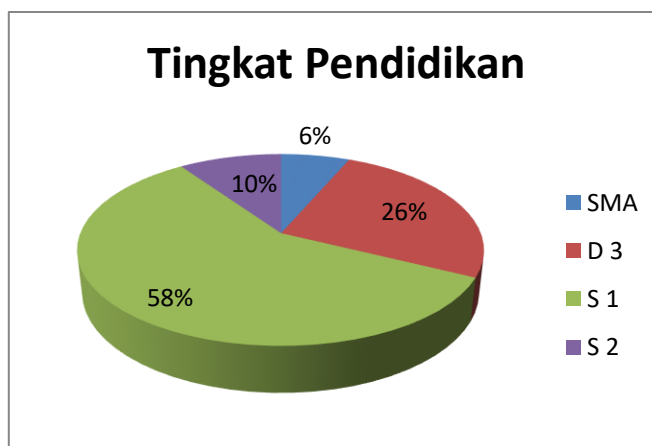
Karakteristik responden apabila dilihat dari tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	2	6%
D 3	8	26%
S 1	18	58%
S 2	3	10%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti.

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas tersebut menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 2 orang atau sebesar 6%, Pendidikan D 3 sebanyak 8 orang atau sebesar 26%, pendidikan S 1 sebanyak 18 orang atau sebesar 58%, dan pendidikan S 2 sebanyak 3 orang atau sebesar 10%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar adalah dengan pendidikan S 1.



Gambar 4.4
Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

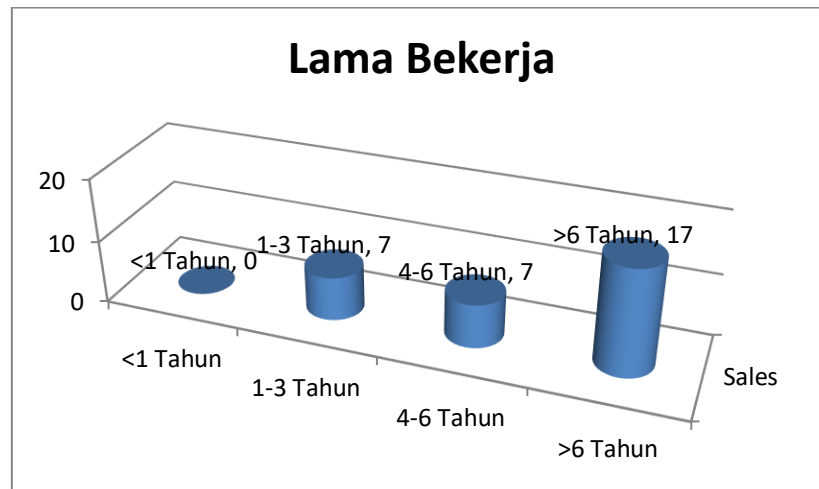
Karakteristik responden apabila dilihat dari tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	-	-
1-3 Tahun	7	22,6%
4-6 Tahun	7	22,6%
>6 Tahun	17	54,8%
Total	31	100%

Sumber: Data diolah peneliti.

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah dengan lama bekerja >6 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 54,8%. Kemudian diikuti responden dengan lama bekerja 1-3 tahun dan 4-6 tahun masing-masing sebanyak 7 responden atau sebesar 22,6%. Sedangkan responden dengan lama bekerja <1 tahun tidak terdapat atau nihil. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah dengan lama bekerja >6 tahun.



Gambar 4.5
Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja

4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Muchson (2017:6) statistik deskriptif dapat memberi informasi mengenai ukuran pemusatan data, ukuran penyebaran data, kecenderungan suatu gugus, dan ukuran letak. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi dan perilaku data sampel penelitian dengan melihat nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen adalah beban kerja (X1), kompetensi (X2) dan fasilitas (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.5
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	31	7	20	12,74	3,000

Kompetensi	31	18	32	26,45	3,820
Fasilitas	31	6	24	14,26	3,568
Kinerja Pegawai	31	9	20	14,29	3,013
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Data diolah peneliti.

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki jumlah responden 31 orang, untuk nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum 20, nilai rata-rata (mean) 12,74 dan nilai standar deviasi sebesar 3,000.

Variabel kompetensi (X2) memiliki jumlah responden 31 orang, untuk nilai minimum 18, nilai maksimum 32, nilai rata-rata (mean) 26,45 dan nilai standar deviasi sebesar 3,820.

Variabel fasilitas (X3) memiliki jumlah responden 31 orang, untuk nilai minimum 6, nilai maksimum 24, nilai rata-rata (mean) 14,26 dan nilai standar deviasi sebesar 3,568.

Variabel kinerja pegawai (Y) memiliki jumlah responden 31 orang, untuk nilai minimum 9, nilai maksimum 20, nilai rata-rata (mean) 14,29 dan nilai standar deviasi sebesar 3,013.

a. Interval

Menurut silalahi (2012:223) interval memiliki karakteristik nominal (klasifikasi) dan ordinal (urutan). Ukuran interval memiliki sifat nominal dan ordinal, ditambah ukuran dapat menetapkan jumlah jarak antara kategori. Menurut Sugiyono (2016) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan

untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Kecenderungan dari variasi jawaban responden terhadap indikator dari variabel penelitian dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi, di mana terlebih dahulu dapat ditentukan nilai interval untuk menentukan kategori jawaban dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kriteria}}$$

Keterangan:

- a) Nilai tertinggi adalah 4 dan nilai terendah adalah 1
- b) Jumlah kriteria adalah 4 yaitu : sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju
- c) Mengingat skor nilai untuk masing-masing alternatif jawaban dari masing-masing variabel adalah minimal 1 dan maksimal 4, sedangkan variasi indikator untuk setiap variabel juga berbeda maka dapat dihitung dengan menggunakan rumusan
- d) Pengelompokan kategori menjadi tiga yaitu tinggi/baik, cukup/sedang, dan rendah/buruk. Maka cara menghitungnya adalah angka jawaban responden dimulai dari angka 1 sampai 4, sehingga kategorisasi jawaban menggunakan ketentuan rentang

$(r) = 4,00 - 1,00$ (skor rata-rata tertinggi dikurangi skor rata-rata terendah) = 3. Jika akan menggunakan kriteria 3 kotak (*Three Box Method*) atau $(k) = 3$, dan didapatkan panjang kelas (interval kelas) = $(p) = r/k = 3/3 = 1$.

Tabel 4.6
Kategorisasi Rata-Rata Skor Penilaian Responden

Rata-Rata Skor	Kriteria
1,00-2,00	Rendah/Buruk
2,01-3,00	Cukup/Sedang
3,01-4,00	Tinggi/Baik

Menurut Sutrisno dalam (Mario, 2013) modifikasi terhadap skala likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat, dengan alasan-alasan seperti yang dikemukakan di bawah ini: Modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan: pertama kategori Undeciden itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (multi interpretable) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban yang di tengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagimereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan

pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden.

b. Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Indikator Beban Kerja.

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Beban Kerja

Indikator		Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				Mean
			SS	S	TS	STS	
Beban Kerja	X1.1	Saya mengerjakan tugas sesuai waktu atau jam kerja yang telah ditentukan	13	13	4	1	3,23
	X1.2	Waktu atau jam kerja saya tidak lebih dari 8 jam	2	10	14	5	2,29
	X1.3	Jumlah pekerjaan saya sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya	2	11	10	8	2,23
	X1.4	Jenis pekerjaan saya sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya	4	21	4	2	2,87

	X1.5	Dalam bekerja saya merasa tidak ada tekanan kerja (Misal. Sistem manajerial RS, aturan pengklaiman dll.)	2	9	11	9	2,13
--	------	--	---	---	----	---	------

Sumber: Data diolah peneliti.

Dari tabel variabel beban kerja di atas dapat diketahui bahwa jawaban paling tinggi adalah pada item X1.1 yaitu responden merasa kinerja yang paling baik adalah mengerjakan tugas sesuai waktu atau jam kerja yang telah ditentukan, dengan nilai rata-rata (mean) 3,23 yang berarti masuk kriteria tinggi/baik.

c. Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Indikator kompetensi.

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kompetensi

Indikator		Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				Mean
			SS	S	TS	STS	
Kompe- tensi	X2.1	Saya memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan saya	12	17	2	-	3,32
	X2.2	Saya memiliki kemauan untuk terus meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan saya	10	17	4	-	3,19

	X2.3	Saya memiliki kemampuan secara teknis tentang tugas yang saya kerjakan	7	23	1	-	3,19
	X2.4	Saya memiliki kemauan untuk terus meningkatkan kemampuan teknis terkait pekerjaan saya	12	16	3	-	3,29
	X2.5	Saya memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah terkait pekerjaan saya	13	17	1	-	3,39
	X2.6	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas saya sesuai ketentuan	17	12	2	-	3,48
	X2.7	Saya memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan	15	13	3	-	3,39
	X2.8	Saya memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	12	14	4	1	3,19

Sumber: Data diolah peneliti.

Dari tabel variabel kompetensi di atas dapat diketahui bahwa jawaban paling tinggi adalah pada item X2.6 yaitu responden merasa kinerja yang paling baik adalah merasa memiliki tanggung jawab untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan, dengan nilai rata-rata (mean) 3,48 yang berarti masuk kriteria tinggi/baik.

d. Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Indikator Fasilitas.

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Fasilitas

Indikator		Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				Mean
			SS	S	TS	STS	
Fasilitas	X3.1	Kondisi dan tata ruang di ruangan saya sudah sesuai kebutuhan dalam mendukung pekerjaan saya	2	4	14	11	1,90
	X3.2	Terdapat Fasilitas (Misal. AC, dispenser, kamar mandi, dll.) di ruangan saya dan sudah sesuai kebutuhan dalam mendukung pekerjaan saya	2	8	15	6	2,19
	X3.3	Peralatan dan perlengkapan kerja (Misal. komputer, printer, scanner, jaringan internet dll.) yang ada di ruangan saya	2	13	14	2	2,48

		sudah sesuai kebutuhan dalam mendukung pekerjaan saya					
	X3.4	Peralatan dan perlengkapan kerja (Misal. komputer, printer, scanner, dll.) yang ada di ruangan saya sudah lengkap dalam mendukung pekerjaan saya	2	17	9	3	2,58
	X3.5	Peralatan dan perlengkapan kerja (Misal. komputer, printer, scanner, aplikasi SIMRS dll.) yang ada di ruangan saya mudah digunakan dalam mendukung pekerjaan saya	3	18	7	3	2,68
	X3.6	Peralatan dan perlengkapan kerja (Misal. komputer, printer, scanner, aplikasi SIMRS dll.) yang ada di ruangan saya berfungsi dengan baik dan mempercepat proses pekerjaan saya	2	13	12	4	2,42

Sumber: Data diolah peneliti.

Dari tabel variabel fasilitas di atas dapat diketahui bahwa jawaban paling tinggi adalah pada item X3.5 yaitu responden merasa bahwa peralatan dan perlengkapan kerja (Misal. komputer, printer, scanner, aplikasi SIMRS dll.) yang ada di ruangan mudah digunakan dalam mendukung pekerjaan, dengan nilai rata-rata (mean) 2,68 yang berarti masuk kriteria cukup/ sedang.

- e. Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Indikator Kinerja Pegawai.

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kinerja Pegawai

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				Mean	
		SS	S	TS	STS		
Kinerja Pegawai	Y.1	Saya mengerjakan tugas sesuai ketentuan serta pengetahuan dan keterampilan saya terus berkembang sesuai kebutuhan	10	15	6	-	3,13
	Y.2	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan tanpa harus bekerja di luar jam kerja	5	5	13	8	2,23
	Y.3	Saya memiliki kesadaran diri dan mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan tanggung jawab yang telah	15	12	3	1	3,32

		diberikan secara mandiri tanpa harus selalu menunggu perintah					
	Y.4	Saya menerima arahan dan pelatihan terkait pekerjaan saya sehingga berkontribusi terhadap pengetahuan dan keterampilan saya dalam bekerja	9	10	11	1	2,87
	Y.5	Hubungan dan komunikasi antara saya, atasan dan rekan kerja terjaga dengan baik sehingga masalah yang muncul dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik	7	13	7	4	2,74

Sumber: Data diolah peneliti.

Dari tabel variabel kinerja pegawai di atas dapat diketahui bahwa jawaban paling tinggi adalah pada item Y.3 yaitu responden merasa bahwa kinerja yang paling baik adalah responden memiliki kesadaran diri dan mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan tanggung jawab yang telah diberikan secara mandiri tanpa harus selalu menunggu perintah, dengan nilai rata-rata (mean) 3,32 yang berarti masuk kriteria tinggi/baik.

4.3.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item dalam kuisoner. yang bertujuan untuk memastikan data yang telah diukur adalah data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan uji signifikansi sebesar 0,05 maka item dalam kuesioner dinyatakan valid.

1. Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Item Soal	r hitung	r tabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,646	0,355	0,05	Valid
X1.2	0,705	0,355	0,05	Valid
X1.3	0,807	0,355	0,05	Valid
X1.4	0,649	0,355	0,05	Valid
X1.5	0,748	0,355	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti.

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan masing-masing dari item soal memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel $df = (N-2)$ dengan tingkat signifikansi 0,05 uji dua arah = 0,355. Dari hasil uji yang telah

dilakukan, maka semua item soal pertanyaan pada X1 dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Kompetensi (X2)

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)

Item Soal	r hitung	r tabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,633	0,355	0,05	Valid
X2.2	0,844	0,355	0,05	Valid
X2.3	0,608	0,355	0,05	Valid
X2.4	0,936	0,355	0,05	Valid
X2.5	0,869	0,355	0,05	Valid
X2.6	0,840	0,355	0,05	Valid
X2.7	0,544	0,355	0,05	Valid
X2.8	0,785	0,355	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti.

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas variabel Kompetensi (X2) menunjukkan masing-masing dari item soal memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel $df = (N-2)$ dengan tingkat signifikansi 0,05 uji dua arah = 0,355. Dari hasil uji yang telah dilakukan, maka semua item soal pertanyaan pada X2 dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Fasilitas (X3)

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Fasilitas (X3)

Item Soal	r hitung	r tabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,663	0,355	0,05	Valid
X3.2	0,711	0,355	0,05	Valid
X3.3	0,763	0,355	0,05	Valid
X3.4	0,762	0,355	0,05	Valid
X3.5	0,798	0,355	0,05	Valid
X3.6	0,783	0,355	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti.

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas variabel Fasilitas (X3) menunjukkan masing-masing dari item soal memiliki nilai r hitung \geq r tabel. Nilai r tabel df = (N-2) dengan tingkat signifikansi 0,05 uji dua arah = 0,355. Dari hasil uji yang telah dilakukan, maka semua item soal pertanyaan pada X3 dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Soal	r hitung	r tabel	Taraf Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,583	0,355	0,05	Valid
Y.2	0,627	0,355	0,05	Valid

Y.3	0,770	0,355	0,05	Valid
Y.4	0,715	0,355	0,05	Valid
Y.5	0,737	0,355	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti.

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan masing-masing dari item soal memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Nilai r tabel $df = (N-2)$ dengan tingkat signifikansi 0,05 uji dua arah = 0,355. Dari hasil uji yang telah dilakukan, maka semua item soal pertanyaan pada Y dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah data yang sudah ada telah terukur dengan benar atau tidak. Uji reliabilitas juga bertujuan untuk mengetahui hasil ukuran tetap konsisten jika diadakan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan dengan menggunakan alat yang sama pula.

Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan teknik *cronbach's alpha* dengan tingkat reliabilitas yang tinggi, jika nilai koefisien *cronbach's alpha* yang diperoleh $>0,60$ maka suatu kuesioner dikatakan reliabel. Dan jika nilai *cronbach's alpha* $<0,60$ maka suatu kuesioner dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,758	0,60	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0,892	0,60	Reliabel
3	Fasilitas (X3)	0,838	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,713	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti.

Berdasarkan hasil dari output uji reliabilitas dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* >0,60, maka dikatakan reliabel.

4.3.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS statistic 25 dengan pengujian *one sample kolmogorov-smirnov test*. Dikatakan normal apabila nilai signifikansi >0,05 dan berdistribusi tidak normal apabila nilai signifikansi <0,05.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58374891
Most Extreme Differences	Absolute	,156
	Positive	,156
	Negative	-,112
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah peneliti.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa uji normalitas residual terdistribusi normal, hal itu dapat dilihat pada tabel *one-sample kolmogorov-smirnov test* dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang menunjukkan angka 0,053 yang lebih besar dengan selisih tipis dari 0,05 yang berarti residual terdistribusi normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedasitas melihat sebaran data (melihat data tersebar). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser, jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,169	1,690		-,100	,921
	Beban Kerja	-,101	,089	-,271	-1,130	,269
	Kompetensi	,073	,064	,251	1,136	,266
	Fasilitas	,044	,065	,141	,672	,507

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah peneliti.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas pada variabel sistem Beban Kerja (X1) memiliki nilai Sig. $0,269 > 0,05$. Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai Sig. $0,266 > 0,05$. Dan variabel Fasilitas (X3) memiliki nilai Sig. $0,507 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat linearitas antar variabel independent. Tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau variabel independen.

Uji multikolinieritas dapat diukur berdasarkan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance harus $>0,10$ agar tidak terjadi kolinieritas dan nilai VIF harus lebih $<10,00$ agar tidak terjadi kolinieritas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3,952	2,479		-1,594	,123		
	Beban Kerja	,381	,131	,379	2,910	,007	,603	1,658
	Kompetensi	,349	,094	,443	3,701	,001	,715	1,398
	Fasilitas	,291	,096	,345	3,032	,005	,791	1,264

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti.

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance $>0,10$ dan nilai VIF $<10,00$. Pada variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai tolerance

0,603 > 0,10 dan nilai VIF 1,658 < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai tolerance 0,715 > 0,10 dan nilai VIF 1,398 < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan variabel Fasilitas (X3) memiliki nilai tolerance 0,791 > 0,10 dan nilai VIF 1,264 < 10,00 maka dapat disimpulkan variabel Fasilitas tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga semua variabel independen baik X1, X2, X3 tidak terjadi multikolinieritas.

d. Hasil Uji Linearitas

Fungsi uji linearitas adalah untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas atau independent dengan variabel terikat atau dependent. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai *Sig. deviation from linearity* >0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas atau independen dengan variabel terikat atau dependen. Sebaliknya jika nilai *Sig. deviation from linearity* <0,05 maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas atau independen dengan variabel terikat atau dependen. Atau pun dengan melihat nilai *Sig. Linearity*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) <0,05.

1. Linearitas Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.19
Hasil Uji Linearitas Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Beban_Kerja	Between Groups	(Combined)	176,220	11	16,020	3,165	,013
		Linearity	145,708	1	145,708	28,788	,000
		Deviation from Linearity	30,512	10	3,051	,603	,793
	Within Groups		96,167	19	5,061		
	Total		272,387	30			

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai Signifikansi *Deviation from Linearity* $0,793 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai bersifat linier, artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai.

2. Linearitas Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.20
Hasil Uji Linearitas Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	188,937	11	17,176	3,911	,005
		Linearity	106,535	1	106,535	24,256	,000
		Deviation from Linearity	82,402	10	8,240	1,876	,114
	Within Groups		83,450	19	4,392		

Total	272,387	30		
-------	---------	----	--	--

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai Signifikansi *Deviation from Linearity* $0,114 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai bersifat linier, artinya terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

3. Linearitas Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.21
Hasil Uji Linearitas Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * Fasilitas	Between Groups	(Combined)	127,830	11	11,621	1,527	,201
		Linearity	65,923	1	65,923	8,665	,008
		Deviation from Linearity	61,906	10	6,191	,814	,620
	Within Groups		144,557	19	7,608		
	Total		272,387	30			

Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi *Linearity* adalah $0,008 < 0,05$ dan nilai Signifikansi *Deviation from Linearity* $0,620 > 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hubungan fasilitas terhadap kinerja pegawai bersifat linier, artinya terdapat hubungan antara fasilitas dengan kinerja pegawai.

4.3.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, untuk mengetahui pengaruh positif atau negatifnya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan memprediksi nilai dari variabel dependen jika variabel independen-nya mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.22
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3,952	2,479		-1,594	,123
	Beban_Kerja	,381	,131	,379	2,910	,007
	Kompetensi	,349	,094	,443	3,701	,001
	Fasilitas	,291	,096	,345	3,032	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = -3,952 + 0,381 X_1 + 0,349 X_2 + 0,291 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai a adalah -3,952 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel dependen kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel beban kerja (X1), kompetensi (X2) dan fasilitas (X3). Jika variabel independen tidak ada maka

variabel dependen kinerja pegawai (Y) tidak mengalami perubahan.

- b) b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,381 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,381 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.
- c) b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,349 menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,349 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.
- d) b_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,291 menunjukkan bahwa variabel fasilitas mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel fasilitas maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,291 dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai tetap.

4.3.6 Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t menguji pengaruh masing-masing variabel independen yaitu beban kerja (X1), kompetensi (X2), fasilitas (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Diketahui $t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1)$, maka menjadi $(0,05/2 ; 31-3-1)$, hasilnya adalah $(0,025 ; 27)$. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel standart t tabel dengan nilai tersebut. Ditemukan nilai $t \text{ tabel} = 2,05183$ atau 2,052.

Tabel 4.23
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3,952	2,479		-1,594	,123
	Beban_Kerja	,381	,131	,379	2,910	,007
	Kompetensi	,349	,094	,443	3,701	,001
	Fasilitas	,291	,096	,345	3,032	,005

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti

Dari data tabel 4.13 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi adalah $0,007 < 0,05$ dan t hitung $2,910 > t$ tabel $2,052$. Maka hasil uji partial (uji-t) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara parsial beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Hasil tersebut bernilai positif yang berarti searah antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu apabila variabel independen ditingkatkan maka variabel dependen juga ikut meningkat. Sehingga apabila beban kerja ditingkatkan pada batas kemampuan tertentu, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan beban kerja pada batas kemampuan tertentu dapat pula diartikan dengan penentuan beban kerja yang efektif, karena pada dasarnya apabila beban kerja lebih tinggi dari kapasitas dan kemampuan pegawai, maka akan menyebabkan pemakaian tenaga yang berlebih dan mengakibatkan kelelahan dan stres kerja dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila beban kerja lebih rendah dari kapasitas dan kemampuan pegawai,

maka dapat menyebabkan rasa bosan dan kurang produktif seorang pegawai. Sehingga penentuan beban kerja yang efektif sangat diperlukan guna menghindari kedua batas ekstrim tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan Schultz dalam Suwatno dan Priansa (2018:251) bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan, tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil.

2. Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,701 > t$ tabel $2,052$. Maka hasil uji partial (uji-t) menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kompetensi (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan. Hasil tersebut bernilai positif yang berarti searah antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu apabila variabel independen ditingkatkan maka variabel dependen juga ikut meningkat. Sehingga apabila kompetensi pegawai ditingkatkan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Fasilitas (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi adalah $0,005 < 0,05$ dan t hitung $3,032 > t$ tabel $2,052$. Maka hasil uji partial (uji-t) menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh fasilitas (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan, dengan hasil bernilai positif yang berarti searah antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu apabila variabel independen ditingkatkan maka variabel dependen juga ikut meningkat. Sehingga apabila pemberian fasilitas yang memadai ditingkatkan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) antara seluruh variabel independen yaitu variabel beban kerja (X1), kompetensi (X2) dan fasilitas (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui hasil dari Uji-F dapat dilihat dari tabel Anova, dengan menggunakan tingkat signifikansi $0,05$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel

maka tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.24
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,139	3	65,713	23,579	,000 ^b
	Residual	75,248	27	2,787		
	Total	272,387	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Kompetensi, Beban Kerja

Cara menghitung F tabel yaitu dengan rumus $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$. Yang mana k adalah jumlah variabel independen dan dependen dan n adalah jumlah seluruh sampel. Maka F tabel = $(4-1; 31-4)$. menjadi $(3-27)$ kemudian dilihat pada tabel standart F tabel dengan nilai tersebut, Sehingga diperoleh nilai F tabel adalah sebesar 2,96.

Berdasarkan tabel 4.14 hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung $23,579 > F$ tabel 2,96 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hasil Uji F terdapat pengaruh, artinya variabel beban kerja (X1), kompetensi (X2) dan fasilitas (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.3.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pada uji R² dapat dilihat pada tabel model summary.

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,724	,693	1,66942

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Kompetensi, Beban Kerja

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui nilai koefisien *R Square* (R²) sebesar 0,724 atau 72,4%. Jadi dapat diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel beban kerja, kompetensi dan fasilitas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,724 (72,4%).

4.4 Hasil dan Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 25 bahwa variabel beban kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan t hitung $2,910 > t$ tabel $2,052$ yang berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didapat setelah dilakukan analisis data yang diperlukan untuk mendapatkan nilai yang

dapat diukur berdasarkan teori pengujian yang relevan. Dari olah data penelitian ini menunjukkan bahwa hasilnya mendukung pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imahda (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Elvira, E., & Widodo, S. (2022) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang ditekankan pada bagaimana variabel dependen yaitu kinerja dipengaruhi oleh variabel independen yaitu beban kerja.

Secara teori menurut Gunawan (2007) beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda dalam kuantitas dan kualitas. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian tenaga yang berlebihan dan terjadi stres kerja dan pada akhirnya berpengaruh kepada kinerja pegawai. Sehingga penentuan beban kerja

yang sesuai diperlukan agar kinerja pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik dapat berjalan dengan baik guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

4.4.2 Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Berdasarkan hasil olah data bahwa variabel kompetensi menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,701 > t$ tabel $2,052$. Maka hasil uji parsial (uji- t) menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. yang berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hasilnya mendukung pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yahya (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan Suban, G. S., Tewel, B., dkk. (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2012) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan karakteristik kepribadian, pengetahuan serta keterampilan yang mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi adalah variabel independen

yang dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi seorang pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerjanya dalam menjalankan tugas guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

4.4.3 Pengaruh Fasilitas Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Dari hasil olah data bahwa variabel fasilitas menunjukkan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan t hitung $3,032 > t$ tabel $2,052$. Maka hasil uji partial (uji- t) menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel fasilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sehingga hasil tersebut mendukung pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan Yulia, Y. (2018) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Zakiah Daradjat (2012: 230) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Menurut Husnan dalam Pangarso (2016) fasilitas kerja merupakan pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan guna menunjang kebutuhan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang ada di dalamnya. Apabila

fasilitas yang diberikan perusahaan kepada pegawai kurang sesuai atau kurang memenuhi standart kebutuhan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

4.4.4 Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Fasilitas Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, variabel beban kerja, kompetensi dan fasilitas terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F) yang menunjukkan nilai bahwa nilai F hitung $23,579 > F$ tabel $2,96$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hasil Uji-F terdapat pengaruh, artinya variabel beban kerja, kompetensi dan fasilitas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa beban kerja, kompetensi dan fasilitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Unit Penjaminan RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Hasil SPSS pada tabel *model summary* menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar $0,724$ atau sebesar 72% dan 28% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.