



PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN PRINSIP PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT SURYA INSANI PASIR PENGARAIAN

Yusi Hasmita ¹⁾, Makmur ²⁾

Managemen Faculty , University of Pasir Pengaraian

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima

Disetujui

Dipublikasikan

Keywords:

kemampuan kerja, fasilitas kerja, prinsip prosedur kerja, kinerja karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Pasir. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan responden sejumlah 59 responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji keandalan instrument meliputi uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Secara parsial, diperoleh t-hitung kemampuan kerja 0,131, fasilitas kerja 5,557 dan prinsip prosedur kerja 10,200. Secara simultan, diperoleh F-hitung 36,074. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 66,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja, sedangkan sisanya 33,7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial hanya variabel fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

THE INFLUENCE OF WORK ABILITY, WORK FACILITIES AND PRINCIPLES OF WORKING PROCEDURES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF SOLAR SOLAR HOSPITAL INSANI

Abstract

This study aims to determine the effect of work ability, work facilities and working principle principles affect the performance of employees of Surya Insani Pasir Pengaraian Hospital, both partially and simultaneously. The study population was all employees at Surya Insani Pasir Hospital. The sampling technique uses a purposive sampling technique with 59 respondents. Data collection methods using observation, questionnaires, interviews and documentation. The instrument reliability test includes the validity test and the reliability test, Data analysis using multiple linear regression analysis using the SPSS program. Partially, it was obtained t-work capability of 0.131, work facilities of 5.557 and principle of work procedures of 10.200. Simultaneously, an F-count of 36,074 was obtained. The results showed that 66.3% of employee performance was influenced by work ability, work facilities and working procedure principles, while the remaining 33.7 were influenced by other variables not examined in this study. The conclusion of this study is based on the partial test results only variable work facilities and principles of work procedures that significantly influence employee performance, while simultaneously work ability, work facilities and work procedure principles have a significant effect on employee performance.

✉ Alamat korespondensi:

Universitas Pasir Pengaraian

E-mail: Yusi@gmail.com

P-ISSN 2684-9666

E-ISSN 2684-8503

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan.

Masalah-masalah tersebut haruslah disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan karyawan-karyawan yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran dalam perusahaan. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dalam kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip kerja.

Kinerja karyawan yang optimal akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan. Artinya seorang karyawan juga harus mempunyai kemampuan. Robbins (2012:34), mengartikan bahwa kapabilitas (kemampuan) merupakan sebuah kapabilitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat

diambil kesimpulan bahwa kemampuan merupakan suatu penilaian atau ukuran dari apa yang dilakukan oleh orang tersebut. Manajemen harus mengetahui bagaimana orang berbeda dalam hal *kapabilitas* (kemampuan) dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan kemungkinan bahwa seorang pekerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja akan tercapai bila terdapatnya kesesuaian karyawan dengan posisi pekerjaan yang mereka dapatkan.

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk mengendalikan kegiatan karyawan. Salah satunya adalah dengan membuat pola dan mekanisme kerja yang standar serta baku yang tertuang dalam standar operasional prosedur kerja (*Job Procedure*). Pengelola organisasi penting memahami bagaimana menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku untuk menjadikan panduan mekanisme kerja organisasi. Pendokumentasian SOP digunakan untuk menghasilkan kualitas kinerja yang konsisten. Menurut Sailendra (2015:37), prinsip prosedur kerja adalah dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilaksanakan sehari-hari. Tujuannya agar pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan benar, tepat dan konsisten untuk mendapatkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ada beberapa masalah yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit Surya Insani berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan. Adapun permasalahan tersebut jika dilihat dari aspek kemampuan berupa aset sumber daya manusia yang dimiliki Rumah Sakit Surya Insani masih belum maksimal jumlahnya. Misalnya dokter yang bekerja di rumah sakit Surya Insani juga bekerja di rumah sakit atau klinik lainnya, dikarenakan Rumah Sakit Surya Insani tidak memiliki dokter tetap yang hanya bekerja untuk Rumah Sakit Surya Insani saja.

Jumlah dokter yang ada di Rumah Sakit Surya Insani sebanyak 24 orang. Namun dari jumlah dokter tersebut tidak ada satupun dokter yang bekerja secara *full time* di Rumah Sakit Surya Insani. Para dokter tersebut juga praktik di tempat lain. Untuk penanganan pasien terkadang harus menunggu dokter beberapa waktu. Permasalahan lainnya dari aspek kemampuan adalah masih kurangnya pemberian pelatihan dan keterampilan bagi karyawan Rumah Sakit Surya Insani, terutama pada karyawan tenaga umum. Kebanyakan pelatihan dilakukan bagi tenaga medis dan kesehatan saja.

Jika ditinjau dari aspek fasilitas kerja, permasalahan yang muncul berupa fasilitas kerja yang ada belum mampu mengoptimalkan hasil kerja. Hal ini dikarenakan fasilitas kerja yang dimiliki Rumah Sakit Surya Insani misalnya perlengkapan medis masih terbatas jumlahnya, sehingga jika rumah sakit kedatangan banyak pasien yang sifatnya *emergency*, harus menunggu antrian untuk bias menggunakan peralatan medis.

Untuk permasalahan prosedur kerja, permasalahan yang terjadi berupa sering terjadinya keterlambatan atau ketidak tepatan waktu dalam pelaksanaan kegiatan. Misalnya dalam hal pelayanan kepada pasien yang akan dioperasi, beberapa kali terjadi penundaan waktu operasi dikarenakan tim dokter operasi yang belum datang.

Dari beberapa permasalahan yang timbul secara tidak langsung tentunya berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan. Permasalahan kinerja yaitu adanya keluhan dari beberapa pasien yang disampaikan melalui kotak saran yang disediakan oleh pihak Rumah Sakit Surya Insani.

dapat dianalisis bahwa tidak semua program yang ditargetkan pencapaian realisasinya seesuai dengan yang diharapkan. Misalnya yang paling rendah terlihat pada program angka kematian umum tiap 1000 pasien keluar (GDR) dari yang ditargetkan sebesar $\leq 45\%$ yang terealisasi hanya sebesar 30,38%.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
3. Untuk mengetahui pengaruh prinsip prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian

Menurut Suganda (2011:86) menjelaskan bahwa kemampuan kerja ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Ibarat individu, belum tentu seorang yang memiliki bakat, misalnya pemain piano bisa bermain piano dengan baik. Ini sangat ditentukan dengan bagaimana ia mengembangkannya dengan latihan, dan belajar.

Pendapat Robbin (2010:13) yang mengartikan bahwa kemampuan kerja merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan merupakan suatu penilaian atau ukuran dari apa yang dilakukan oleh orang tersebut. Menurut Moenir (2010:116), kemampuan kerja adalah berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas dan pekerjaan berarti dapat melakukan tugas, pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan kerja dengan sendirinya juga kata sifat dan keadaan ditujukan kepada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan yang ada. Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Thomson dan Strickland (dalam Assauri, 2011:32) menjelaskan, untuk menganalisis kekuatan dan kemampuan sumber daya perusahaan, indikator yang perlu mendapat perhatian antara lain adalah :

1. Keterampilan atau keahlian. Yaitu mencakup anatara lain kekuatan dalam keahlian, layanan prima, iklan yang unik. Ketrampilan dan keahlian ini perlu diproteksi oleh perusahaan sehingga tidak mudah ditiru oleh kompetitor.
2. Aset fisik yang bernilai. Yaitu mencakup antara lain fasilitas produksi dengan peralatan yang baik, fasilitas distribusi yang luas, *network* dan sistem informasi.
3. Aset sumber daya manusia. Yaitu mencakup antara lain pekerja yang berpengalaman dan *capable*, pekerja yang berbakat di area kunci, pekerja yang enerjik dan bermotivasi tinggi. Dalam konteks ini perlu diperhatikan apakah perusahaan memberikan peluang yang memadai bagi karyawan untuk meningkatkan kapabilitasnya.
4. Aset organisasi yang bernilai yaitu *system control* yang berkualitas sistem teknologi yang mumpuni, aset organisasi ini sangat penting karena berkaitan dengan kecepatan perusahaan dalam menengarai permasalahan yang telah dan yang akan dihadapi untuk

kemudian mengambil keputusan yang tepat dan cepat.

Menurut Moekijat (2011:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

Buchari (2011:12) fasilitas kerja adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan oleh Bary (2012:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Indikator fasilitas menurut Faisal (2015:22) adalah:

1. Sesuai dengan kebutuhan
Suatu pekerjaan fasilitas hanya dapat di gunakan sesuai dalam pekerjaan atau jabatannya. fasilitas yang di gunakan di lapangan tidak bisa di gunakan di dalam kantor. dan hanya bisa digunakan dalam waktu bekerja.
2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja
Karyawan mampu memberikan hasil kinerja yang baik sesuai fasilitas kerja yang di gunakan. Fasilitas kerja yang memadai akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.
3. Mudah dalam penggunaan
Fasilitas kerja akan meringankan beban kerja setiap karyawan. Dengan alat bantu kerja karyawan, tidak akan banyak mengurus tenaga yang di miliki karyawan.
4. Mempercepat proses kerja,
Fasilitas kerja yang digunakan akan membantu mempercepat proses pekerjaan karyawan, sehingga akan tercapai hasil yang maksimal dan dapat menghemat waktu kerja dan tenaga karyawan.
5. Penempatan ditata dengan benar
Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan diletakkan pada posisi yang mudah terjangkau atau dekat dengan aktivitas kerja karyawan .

Budihardjo (2011:23) mendefinisikan prinsip prosedur kerja adalah suatu rangkaian dari tata kerja yang saling berhubungan satu dengan yang lain dimana terlihat adanya suatu urutan tahap demi tahap dan jalan yang harus ditempuh dalam rangka menyelesaikan suatu bidang tugas. Selanjutnya Menurut Mulyadi (2013:5) menyatakan bahwa prinsip prosedur kerja adalah

suatu urutan kegiatan krelikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departement atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

Indikator prinsip prosedur kerja yang dikemukakan oleh Mulyadi (2013:5) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikaor prinsip prosedur kerja, diantaranya sebagai berikut:

1. Menunjang tercapainya tujuan organisasi.
Adanya prinsip prosedur kerja, suatu organisasi dapat mencapai tujuannya karena melibatkan beberapa orang dalam melakukan kegiatan operasional organisasinya dan menggunakan suatu penanganan segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi.
2. Mampu menciptakan adanya pengawasan yang baik dan menggunakan biaya yang seminimal mungkin.
Pengawasan atas kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik karena kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.
3. Menunjukkan urutan-urutan yang logis dan sederhana.
Suatu prinsip prosedur kerja yang dilaksanakan oleh suatu organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya, biasanya prinsip prosedur kerja tersebut menunjukkan rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan dan rangkaian tindakan tersebut dilakukan seragam.
4. Menunjukkan adanya penetapan keputusan dan tanggung jawab.
Penetapan keputusan yang dibuat oleh pimpinan organisasi merupakan keputusan yang harus dilaksanakan oleh para bawahannya untuk menjalankan prinsip prosedur kerja kegiatan yang sudah ada. Selain itu, keputusan atas orang-orang yang terlibat dalam menjalankan prinsip prosedur kerja tersebut, memberikan suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para pelaksana tersebut sesuai dengan tugasnya masing-masing.
5. Menunjukkan tidak adanya keterlambatan dan hambatan.

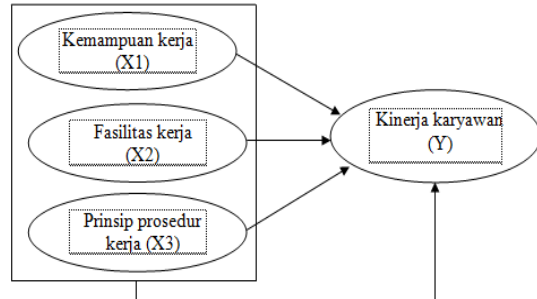
Prinsip prosedur kerja yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka hambatan yang akan dihadapi oleh pelaksana kecil kemungkinan akan terjadi. Hal ini menyebabkan ketepatan waktu dalam pelaksanaan kegiatan sehingga tujuan organisasi yang ingin dicapai oleh organisasi yang ingin dicapai oleh organisasi dapat terlaksana dengan cepat.

Hasibuan (2013:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2011:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2013:174) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Abdullah (2014:3) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simamora (2014:18) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

1. Loyalitas. Adalah setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dimana mereka akan diberka posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi atuum kinerja yang mereka miliki.
2. Semangat kerja. Adalah perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karayawan dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi.
3. Kepemimpinan. Adalah leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
4. Kerjasama. Adalah Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sakma dalam lingkungan perusahaan.
5. Prakarsa. Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan
6. Tanggungjawab. Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik pada mereka yang berada pada level jabatan tinggi atau pada level yang rendah.
7. Pencapaian target. Dalam pencapain target biasanya perusahaan memiliki startegi-strategi tertentu dan masing-masing.

Sesuai dengan latar belakang dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka akan disajikan kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Sumber: Chasanah (2017)

Gambar 1.
Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Pasir. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan responden sejumlah 59 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini kemampuan kerja (X1), fasilitas kerja (X2), prinsip prosedur kerja (X3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Uji keandalan instrument meliputi uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r-kritis 0.2564. Sehingga item-item tersebut Seperti dikemukakan diatas, bila koefisien korelasi sama dengan koefisien korelasi kritis ($r_{tabel} = 0.2564$) atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas tersebut, ternyata koefisien korelasi semua butir instrumen variabel penelitian lebih besar dari r kritis. Dengan demikian, instrumen dapat dinyatakan valid sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam

angket penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6. hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel/handal dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model atau desain yang berbeda.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-----------------------------|------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 25.390 | 5.589 | 4.543 | .000 | | |
| Kemampuan kerja | .038 | .289 | .131 | .896 | .816 | 1.226 |
| Fasilitas kerja | 1.709 | .307 | 5.557 | .000 | .503 | 1.990 |
| Prinsip prosedural kerja | 2.744 | .269 | 10.200 | .000 | .586 | 1.708 |

a. Dependent Variable: Y
Sumber :Hasil pengolahan spss versi 18

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linier berganda maka didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25.390 + 0.038X_1 + 1.709X_2 + 2.744X_3$$

Interpretasi Model Regresi

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan konstanta regresi adalah 25.309 menunjukkan bahwa variabel independen bernilai nol atau ditiadakan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 25.309.
2. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0.038 Maka setiap peningkatan kemampuan kerja 1 kali maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.038.
3. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 1.709 Maka setiap peningkatan fasilitas kerja 1 kali maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 1.709.
4. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi variabel prinsip prosedural kerja sebesar 2.744 Maka setiap peningkatan prinsip prosedural kerja 1 kali maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 2.744.

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .814 ^a | .663 | .645 | 4.648 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber :Hasil pengolahan spss versi 18

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R² sebesar 0,663 atau sebesar 66,3% variasi dari variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip procedural kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 3.
Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-----------------------------|------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 25.390 | 5.589 | 4.543 | .000 | | |
| Kemampuan kerja | .038 | .289 | .131 | .896 | .816 | 1.226 |
| Fasilitas kerja | 1.709 | .307 | 5.557 | .000 | .503 | 1.990 |
| Prinsip prosedural kerja | 2.744 | .269 | 10.200 | .000 | .586 | 1.708 |

a. Dependent Variable: Y
Sumber :Hasil pengolahan spss versi 18

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat diketahui nilai thitung dari setiap variabel.

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *significant level* 0,896 > 0,05. Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai t-hitung = 0,289 dan nilai t-tabel = 2,00247 sehingga nilai t-hitung < nilai t-tabel (0,131 < 2,00247). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak (hipotesis yang diajukan peneliti ditolak).

2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *significant level* 0,000 < 0,05. Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai t-hitung = 5,557 dan nilai t-tabel = 2,00247 sehingga nilai t-hitung > nilai t-tabel (5,557 > 2,00247). Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima).

3. Pengaruh prinsip prosedural kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel prinsip prosedural kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *significant level* $0,000 < 0,05$. Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai *t*-hitung = 10,200 dan nilai *t*-tabel = 2,00247 sehingga nilai *t*-hitung $>$ nilai *t*-tabel ($10,200 > 2,00247$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel prinsip prosedural kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima).

Tabel 4.
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2337.561 | 3 | 779.187 | 36.074 | .000 ^a |
| | Residual | 1187.998 | 55 | 21.600 | | |
| | Total | 3525.559 | 58 | | | |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | | | |

Hasil analisis F hitung pada tabel diatas menunjukkan *p-value* $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Selain itu, dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan taraf kesalahan 5% dan Nilai F tabel didapat dari nilai *degree of freedom* ($df_1 = k-1$, *degree of freedom* ($df_2 = n-k$ maka diperoleh F tabel sebesar 2,77. Nilai F hitung 36,074 $>$ nilai F tabel 2,77 yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedural kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima).

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian serta hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS. Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada karyawan yaitu sebanyak 59 orang karyawan Rumah sakit Surnya Insani kabupaten Rokan Hulu yang dijadikan sampel penelitian. Dari 59 kuesioner yang disebar, sebanyak 59 eksemplar kuesioner yang kembali, Dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 59 eksemplar kuesioner.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel kemampuan kerja sebesar 82,3% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Dengan demikian menunjukkan menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kemampuan kerja adalah baik. Sedangkan penilaian responden pada variabel kemampuan kerja terendah pada pernyataan nomor 3 yaitu dengan pengalaman yang saya miliki sangat mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dengan TCR sebesar 79,6 dan penilaian tertinggi adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu Peralatan atau fasilitas kerja yang disediakan perusahaan selalu dirawat dan dalam keadaan siap pakai dengan TCR sebesar 84.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel fasilitas kerja sebesar 76,3% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Dengan demikian menunjukkan menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel fasilitas kerja adalah baik. Sedangkan penilaian responden pada variabel fasilitas kerja terendah pada pernyataan nomor 7 yaitu fasilitas kerja yang disediakan rumah sakit selalu dapat meringankan beban pekerjaan saya dengan TCR sebesar 73,8 dan penilaian tertinggi adalah pada pernyataan nomor 5 yaitu Rumah sakit selalu menyediakan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan dengan TCR sebesar 79,4.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel prinsip prosedural kerja sebesar 73,8% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Dengan demikian menunjukkan menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel prinsip prosedural kerja adalah baik. Sedangkan penilaian responden pada variabel prinsip prosedural kerja terendah pada pernyataan nomor 14 yaitu dengan adanya *job procedur* yang jelas dapat meminimalisir keterlambatan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan TCR sebesar 66,8 dan penilaian tertinggi adalah pada pernyataan nomor 10 yaitu *job procedur* yang jelas mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan TCR sebesar 77,2.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel kinerja karyawan sebesar 74,3% dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Dengan demikian menunjukkan menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah baik. Sedangkan penilaian responden pada variabel kinerja karyawan terendah pada pernyataan nomor 9 yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi dengan TCR sebesar 72,6 dan penilaian

tertinggi adalah pada pernyataan nomor 4 yaitu atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan dengan TCR sebesar 76,6.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *significant level* $0,896 > 0,05$. Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai t-hitung = 0,289 dan nilai t-tabel = 2,00247 sehingga nilai t-hitung < nilai t-tabel ($0,131 < 2,00247$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak (hipotesis yang diajukan peneliti ditolak). Dari hasil penelitian ini maka diperoleh kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2017) dan Pusoita (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. Variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *significant level* $0,000 < 0,05$. Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai t-hitung = 5,557 dan nilai t-tabel = 2,00247 sehingga nilai t-hitung > nilai t-tabel ($5,557 > 2,00247$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima). Dari hasil penelitian ini maka diperoleh kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2017) dan Syahrianti (2017) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah diduga prinsip prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. Variabel prinsip prosedural kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *significant level* $0,000 < 0,05$. Sedangkan dengan membandingkan dengan hasil perhitungan didapatkan nilai t-hitung = 10,200 dan nilai t-tabel = 2,00247 sehingga nilai t-hitung > nilai t-tabel ($10,200 > 2,00247$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel prinsip prosedural kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima). Dari hasil penelitian ini maka diperoleh

kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2017) dan Rozita dkk (2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prinsip prosedural kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk pengujian hipotesis keempat secara simultan keseluruhan variabel independen yaitu kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip prosedur kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dengan melihat nilai F hitung $36,074 >$ nilai F tabel 2,77 yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja dan prinsip procedural kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima). Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chasanah (2017) yang menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai. Pusoita (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Syahrianti (2017) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa: fasilitas kerja, pengawasan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.
3. Prinsip prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian.

Dari kesimpulan di atas, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian disarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan para karyawan memotivasi diri untuk berkembang dan menjadi lebih baik untuk meningkatkan kerjanya serta bersikap secara profesional sebagai karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, pengalaman kerja dan faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat bermanfaat juga bagi perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Arikunto, Suharsimi (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Assauri, Sofyan (2011). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksra.
- Baridwan (2010). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Buchari, Alma (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- Bary (2012). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi aksara.
- Budihardjo (2011). *Kiat Karyawan Mengubah Prestasi*. Jakarta :Gramedia.
- Chasanah (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan se Kabupaten Batang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 4;68-77.
- Faisal (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ghozali Imam (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harmizar (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Memotivasi Pegawai*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Haryono (2010). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jogyakarta :BPFE.
- Kreitner (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung :Cv. Alfabeta.
- Kusumasari (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi 3). Yogyakarta:STIE YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moenir (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba. Empat.
- Moekijat (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta:Salemba empat.
- Mulyadi (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Pandjojo dan Husnan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Pusoita (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Manajemen*. Vol.22;154-167.
- Rasto (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta :Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta :PT Raja. Grafindo.
- Robbin P Stephen (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- _____. (2012). *Management*. Jakarta : Salemba. Empat.
- Rozita dkk (2018). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Bintang Timur Raya Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.2;21-32.
- Sailendra (2015). *Kinerja dan pengembangan kompetensi*. Yogyakarta:Pustaka pelajar.

- Sedarmayanti (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Simamora, Hendry (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Sofyan (2011). *Manajemenn Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Suganda (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Salemba Empat.
- Sugiyono (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung :Cv. Alfabeta.
- Susanto (2013). *Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*. Jakarta :Bumi Aksara
- Syahrianti (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3;1-14.
- Tjiptono, Fandy (2012). *Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*. Jakarta :Bumi Aksara
- Umar (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung :Alfabeta.