

Budaya Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis

*¹ Dani Pramudya

¹ Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

ABSTRAK

Bureaucracy is a government instrument to realize efficient, effective, fair, transparent and accountable public services. This means that in order to be able to carry out government functions properly, bureaucratic organizations must be professional, responsive, and aspirational to the various demands of the community being served.

The author's aim in this research is to find out how much influence the work culture and job competence have on improving medical personnel performance both partially and simultaneously at Doctor Suyoto Hospital Emergency Departement. The method used in this research is a quantitative research method with descriptive and verification methods. The sampling technique used in this research was the Slovin formula, and the data analysis technique used was the linier regression analysis technique using the SPSS version 27.0 application.

Based on the analysis carried out, it can be concluded that the work culture and job competencet can significantly, either individually or collectively, have an influence on performance at Doctor Suyoto Hospital Emergency Departement.

Based on respondents' perceptions, the work cultuten and job competence are in the good category. Likewise, the performance variable is included in the good category. Partially there is a strong and significant influence of the wor culture in improving performance, likewise job culture has a large and significant influence on performance. Taken together there is a large and significant influence of the work culture and job competence on medical personnel performance at Doctor Suyoto Hospital Emergency Departement.

Keywords: Influence; Work Culture; Work Competence; Medical Personnel Performance; Emergency Installation; Doctor Suyoto Hospital



ABSTRAK

Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

Tujuan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja terhadap peningkatan kinerja tenaga medis baik secara parsial maupun simultan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dokter Suyoto. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat kuantitatif dengan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin, dan teknik analisis data menggunakan adalah teknik analisis regresi linier dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 27.0.

Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan kompetensi kerja secara signifikan baik parsial masing-masing ataupun secara bersama-sama dapat memberi pengaruh terhadap kinerja tenaga medis di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dokter Suyoto.

Berdasarkan persepsi responden bahwa budaya kerja dan kompetensi kerja berada pada kategori baik. Begitu pula variabel kinerja termasuk pada kategori baik. Secara parsial terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan dari budaya kerja dalam meningkatkan kinerja, demikian pula kompetensi kerja memberikan pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kinerja. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang besar dan signifikan budaya kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga medis di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dokter Suyoto.

Kata Kunci: Pengaruh, Budaya Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Tenaga Medis, Instalasi Darurat, Rumah Sakit Dr. Suyoto

*Korespondensi: Dani Pramudya

*Email : rinantomocadani23@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani.

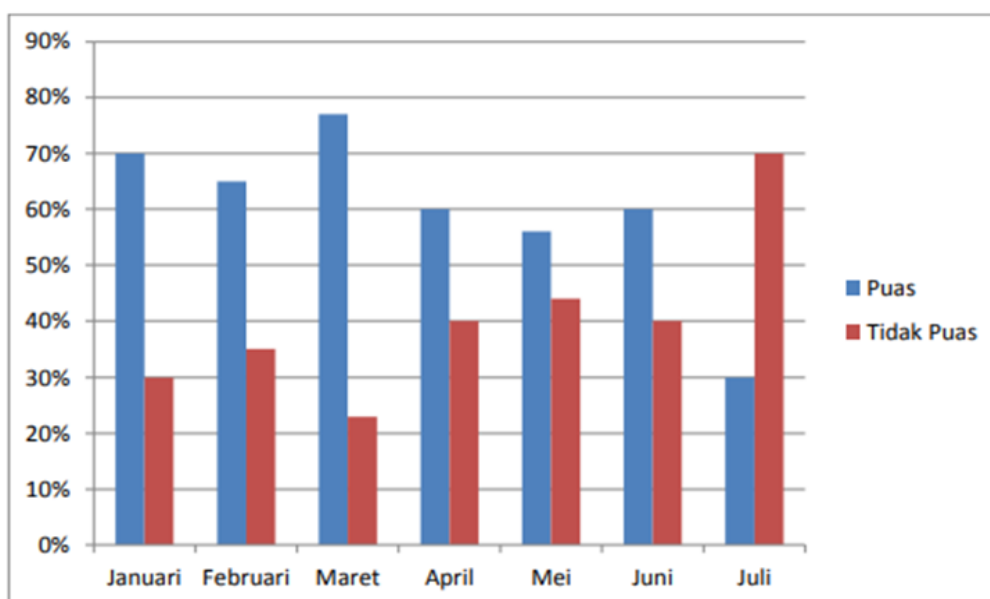
Dalam era pembangunan nasional peranan manusia selaku aparatur Negara semakin dirasakan kehadirannya. Seluruh keluaran organisasi organisasi tergantung dari prakarsa dan karya manusia, sehingga hampir setiap masalah pegawai sebagai aparatur dipandang sebagai Faktor yang menentukan keberhasilan program. Oleh karenanya faktor manusia sebagai aparatur harus ditingkatkan semangat pengabdianya, keterampilan dan kecakapannya, disiplin kerjanya yang keseluruhannya akan meningkatkan kewibawaan pemerintah. Teknologi kesehatan menuntut dokter, perawat sebagai suatu profesi dalam memberikan pelayanan keperawatannya kepada pasien bukan saja mengenai masalah fisik pasien tetapi juga mencakup masalah psikologi pasien. Dokter, perawat dapat memberikan pelayanan kejiwaan dalam bentuk keramah tamahan, dukungan moril dan bersikap baik kepada pasien sehingga berdampak terhadap mental si pasien. Peranan perawat sangat penting, karena sebagai ujung tombak setiap rumah sakit, perawat merupakan tenaga paling lama berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien.

Sumber daya yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. Dapat dikatakan tugas dan tanggung jawab perawat bukanlah hal yang ringan untuk dipikul. Disatu sisi dokter, perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administrative, dan instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan, dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang sakit kritis, disisi lain ia harus dituntut untuk selalu tampil profesional saat ia mengatasi pasiennya.

Rumah sakit sebagai sarana kesehatan yang mempunyai fungsi rujukan harus menyediakan pelayanan yang bermutu, tidak terkecuali pada mereka yang memiliki gangguan

fungsional dengan menyediakan pelayanan Gawat Darurat. Pelayanan Gawat Darurat bersifat komprehensif mulai dari promotif (peningkatan), preventif (pencegahan), kuratif (penyembuhan) dan juga rehabilitative (pemulihan). Rumah Sakit dr. Suyoto Pusrehabilitasi Kemhan adalah rumah sakit negeri kelas B, terletak di jalan RC Veteran No.178 Bintaro Jakarta Selatan. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Di tempat ini tersedia 102 tempat tidur inap. Jumlah dokter umum di Ruang Instalasi Gawat Darurat RS dr. Suyoto 27 orang Adapun grafik tingkat kepuasan pasien terhadap kinerja pelayanan Rumah Sakit dr. Suyoto, sebagai berikut :

Gambar 1
Tingkat Kepuasan Pasien periode Januari – Juli 2023



Terlihat bahwa angka kepuasan pasien dalam periode Januari – Juli 2023 di Rumah Sakit dr. Suyoto masih dibawah 90%, dalam Standar Pelayanan Minimal disebutkan bahwa kinerja pelayanan gawat darurat dikatakan baik apabila angka kepuasan pelanggan mencapai diatas 90% (Depkes RI, 2008). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja belum menjawab seberapa besar pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja. Angka kejadian malpraktek di Indonesia selama 8 tahun terakhir mencapai 193 kasus, hal ini disebabkan oleh penurunan kinerja dokter yang dipengaruhi oleh beberapa faktor meliputi masa kerja, kepuasan kerja,

kepemimpinan dan budaya organisasi, kompetensi. Faktor tersebut sangat erat sekali kaitannya dengan kepuasan pasien terhadap kinerja dokter.

Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Instrument penting lain dari organisasi kerja adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Supriyadi dan Guno, 2015). Untuk membentuk budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Terjadinya kesadaran pegawai untuk bersedia melakukan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya sehingga terjadi kesan tidak sungguh sungguh dalam meyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Adanya pelayanan yang kurang maksimal yang di karenakan Dokter yang berdinas jaga di Ruang IGD di Rumah Sakit dr. Suyoto Jakarta Selatan dalam pengerjaan tugas masih banyak yang keliru dalam menentukan diagnosa sehingga terjadi revisi tindakan medis yang akhirnya menyebabkab terlambatnya pelayanan kepada pasien.

Masih banyaknya dokter umum yang belum paham bagaimana tindakan penanganan awal pasien datang yang dalam keadaan gawat darurat sesuai dengan keputusan yang ditetapkan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Penanganan awal pasien gawat darurat perlu penangganan yang cepat dan tepat sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dokter umum harus siap dalam menghadapi masalah tersebut dengan cara menambah ilmu pengetahuan, tidak panik saat menghadapi pasien, berpikir dengan tenang dan logis.

Budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Menurut Moeljono (2012:2) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi adalah tempat mengasah anggota organisasi berkarya di organisasi tersebut.

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Menurut Robbins dan Coulter (2016:38), kompetensi merupakan suatu kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik. Sedangkan pendapat

Mangkunegara (2015:113) mengatakan kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Menurut Kasmir (2016:120) secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diebrikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Sedangkan pendapat Edison, dkk (2016:190) Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur dalam beberapa waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

II. METODE PENELITIAN

Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada Ruang Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit dr. Suyoto Jakarta Selatan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Januari 2024.

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2016:93) yaitu: “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)”. Sementara menurut Sugiyono (2016:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2017:118), Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), diambil sampel sebanyak 60 responden pada ruang Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit dr. Suyoto.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203), Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan apabila penelitiannya berkenaan dengan tingkah laku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila responden yang akan diamati tidak terlalu besar. Menurut Narimawati (2012:23), “Observasi adalah pengumpulan data tentang pengamatan dan pencatatan oleh pengumpul data terhadap gejala atau peristiwa yang diteliti pada objek penelitian dengan cara observasi dan pencatatan oleh pengumpul data”. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit dr. Suyoto.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab atau ditanggapi (Sugiyono, 2015:199). Dalam penelitian ini angket berfungsi sebagai alat untuk mencari informasi berdasarkan pengalaman pribadi yang tertuang dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan responden. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2012) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya alternative jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan alternative jawaban oleh periset. Responden hanya memilih

jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√).

III. HASIL PENELITIAN

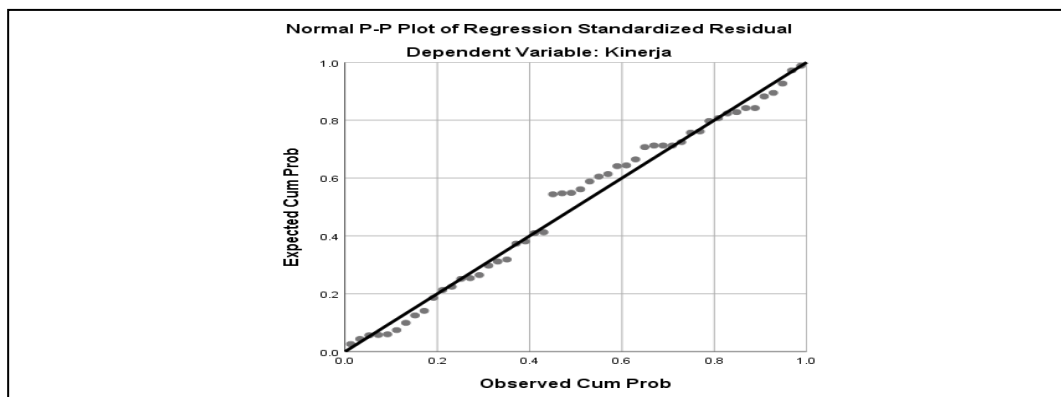
a. Hasil

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

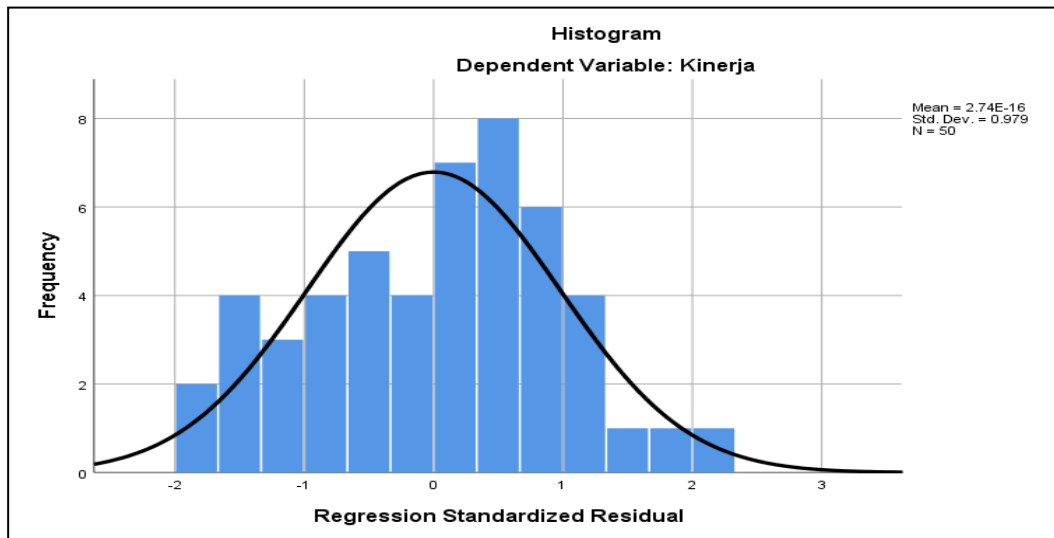
Gambar 1
P-P Plot



Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 25.0 2023

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini mendekati normal.

Gambar 2
Grafik Histogram



Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Berdasarkan Gambar 1 Gambar Kurva Normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik-titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai asymp. sig $\geq 0,05$.

Tabel 3
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 7,75835701 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .169 |
| | Positive | .102 |
| | Negative | -.169 |
| Test Statistic | | .169 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | ,000 |

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2024

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan metode one-sample kolmogrov-smirnov test dengan signifikansi 0,193 (Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi & Irfan 2013). Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas Data

Coefficientsa

| Model | Unstandardized | | Standardize | t | Sig. | Collinearity | | |
|-------|------------------|------------|--------------|------|--------|--------------|------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | | Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Toleranc | VIF | |
| 1 | (Constant) | 61,550 | 4,841 | | 12,716 | ,000 | | |
| | Budaya Kerja | ,370 | ,030 | ,900 | 12,228 | ,000 | ,892 | 1,121 |
| | Kompetensi Kerja | ,089 | ,027 | ,243 | 3,307 | ,002 | ,892 | 1,121 |

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2024

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian multikolonieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dan tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolonieritas yang serius. Nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10.

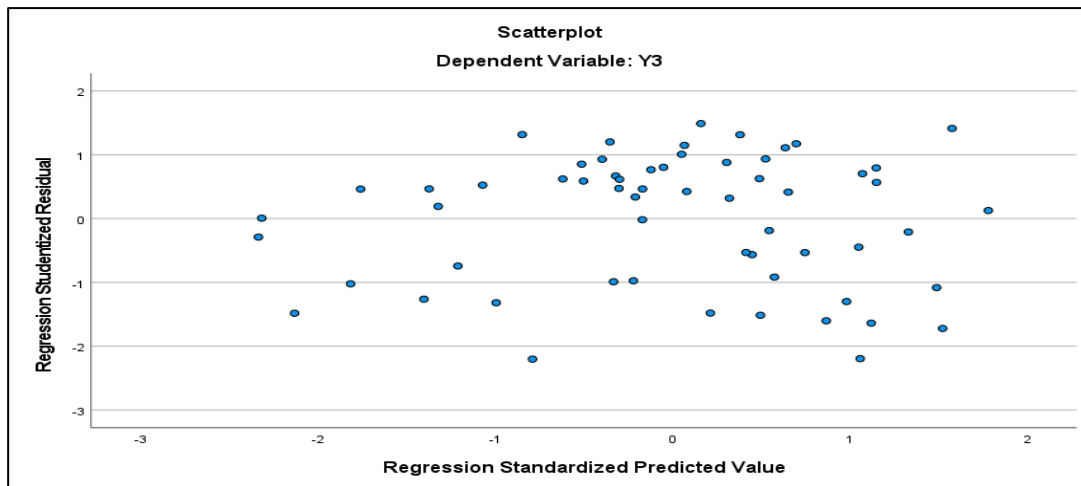
Jika dilihat dari nilai tolerance, nilai tolerance variabel Budaya Kerja 0,892, dan nilai tolerance variabel Kompetensi Kerja 0,892. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti

titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5
Hasil Heterokedastisitas Berdasarkan Uji Scatterplot



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi. Hasil uji heterokedastisitas berdasarkan grafik Scatterplot tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Namun dalam uji heterokedastisitas dengan grafik Scatterplot tersebut dapat menyesatkan apabila tidak berhati-hati secara visual kelihatan normal, namun secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji menggunakan Scatterplot ini lebih diperjelas menggunakan uji glejser yaitu dengan cara melakukan regresi antara variabel independen dengan nilai absolut dari unstandardized residual yang didapat dari hasil pengujian regresi variabel dependen dan independen. Untuk melihat hasilnya apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai sig. yang didapat lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (5%). Jika lebih besar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas.

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisits Glejser

Coefficientsa

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 61,550 | 4,841 | | 12,716 | ,000 |
| | Budaya Kerja (X1) | ,089 | ,027 | ,243 | 3,307 | ,002 |
| | Kompetensi Kerja (X2) | ,370 | ,030 | ,900 | 12,228 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi di atas 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heterokedastisitas.

4) Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit Dokter Sutoyo. Hasilnya dapat dihitung melalui perhitungan SPSS 27.0 2024, formulasi dari analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 61,550 | 4,841 | | 12,716 | ,000 |
| | Budaya Kerja (X1) | ,089 | ,027 | ,243 | 3,307 | ,002 |
| | Kompetensi Kerja (X2) | ,370 | ,030 | ,900 | 12,228 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Penelitian 2024 menggunakan SPSS Versi 27.0

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e \quad Y = 61,550 + 0,89 X_1 + 0,370 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- a. Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 61,550. artinya jika variabel Budaya Kerja (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Tenaga Medis (Y) sebesar 61,550.
- b. Budaya Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,089, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Tenaga Medis sebesar 8,9%.
- c. Kompetensi Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,370 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kompetensi Kerja (X_2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Kinerja Tenaga Medis sebesar 37,0 %.

5) Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_o diterima.

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Tenaga Medis). Dasar pengambilan keputusan pada uji t dapat dilihat dari kolom signifikansi hasil output SPSS 27.0 2024 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t Secara Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 61,550 | 4,841 | | 12,716 | ,000 |
| | Budaya Kerja (X1) | ,089 | ,027 | ,243 | 3,307 | ,002 |
| | Kompetensi Kerja (X2) | ,370 | ,030 | ,900 | 12,228 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Penelitian 2023 menggunakan SPSS Versi 25.0

Apabila nilai sig. < α (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai sig. > α (0,05) maka H₀ diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

6) Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y).

Tabel 9
Hasil Uji Regresi X1 Terhadap Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 61,550 | 4,841 | | 12,716 | ,000 |
| | Budaya Kerja (X1) | ,089 | ,027 | ,243 | 3,307 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji t pada tabel di atas dapat diperoleh pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) sebagai berikut:

1. Dilihat dari Beta Standar Koefisiensi 0,243, artinya pengaruhnya positif.
2. Dilihat dari signifikansi, nilai sig = 0,02 < 0,05, artinya pengaruhnya signifikan.

3. Dilihat dari nilai t-hitung, t-tabel sebesar $3,307 > 2,002$ artinya pengaruhnya signifikan.

Berdasarkan hasil dari penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif anatar variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) dengan nilai koefisiensi positif sebesar 0,243 dan nilai signifikan 0,02 di mana nilai ini di bawah 0,05 sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa faktor Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo.

7) Pengaruh Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y).

Tabel 10
Hasil Uji Regresi X2 Terhadap Y

Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 2 (Constant) | 61,550 | 4,841 | | 12,716 | ,000 |
| 2 Kompetensi Kerja (X2) | ,370 | ,030 | ,900 | 12,228 | ,000 |

Hasil Penelitian 2024 menggunakan SPSS Versi 27.0

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji t pada tabel 0,900 dapat diperoleh pengaruh Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) sebagai berikut:

1. Dilihat dari Beta Standar Koefisiensi 0,295, artinya tidak ada pengaruh positif.
2. Dilihat dari signifikasi, nilai sig = $0,00 < 0,05$, artinya ada pengaruh signifikan.
3. Dilihat dari nilai t-hitung, t-tabel sebesar $12,228 < 2,002$, artinya ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil dari penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa tidak ada pengaruh yang positif anatar variabel Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) dengan nilai koefisiensi positif sebesar 0,295 dan nilai signifikan 0,00 di mana nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 di tolak dan H_a di terima. Maka

hipotesis yang menyatakan bahwa faktor Kompetensi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo.

8) Pengujian Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ maka H_a diterima. Demikian pula sebaliknya jika $\text{sig } t > 0,05$ atau $f\text{hitung} < f\text{ tabel}$, maka H_0 diterima. $F\text{-tabel} = F(k : n - k) = F(2 : 62 - 2) = F(2 : 60) = F\text{-tabel}(3,150)$.

Uji F dapat dilakukan dengan cara melihat kolom signifikansi hasil output SPSS (tabel Anova). Model dapat dikatakan signifikan atau layak jika kolom signifikansi $<$ dari $\alpha (0,05)$, sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Begitu sebaliknya model dapat dikatakan tidak signifikan atau tidak layak jika kolom signifikansi $>$ dari $\alpha (0,05)$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari pengujian SPSS versi 27.0 2024 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Tabel ANOVA

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 654,390 | 2 | 327,195 | 75,047 | ,000 ^b |
| | Residual | 248,513 | 57 | 4,360 | | |
| | Total | 902,903 | 59 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi Kerja | | | | | | |

Hasil Penelitian 2024 menggunakan SPSS Versi 27.0

Berdasarkan tabel di atas, bagian ANOVA^a terlihat bahwa $p\text{-value sig. } 0,00 < 0,05$ artinya taraf signifikansi hitung sebesar $0,00 <$ taraf signifikansi 5%. Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung yang yang diperoleh adalah 75,047 sedangkan nilai F tabel

sebesar 3,150. Maka dapat diketahui nilai F hitung $75.047 > F$ tabel 3,150 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) di Rumah Sakit Dokter Sutoyo.

Model uji F ini dapat dipakai untuk variabel Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Tenaga Medis.

9) Uji Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Uji Koefisien Determinasi Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tujuan dari penghitungan koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil Koefisien Determinasi penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Selection Criteria | | | | Durbin - Watson |
| | | | | | Akaike Information Criterion | Amemiya Prediction Criterion | Mallows' Prediction Criterion | Schwarz Bayesian Criterion | |
| 1 | ,851 _a | ,725 | ,715 | 2,08803 | 155,293 | 0,122 | 3,000 | 162,123 | 1,087 |



a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Penelitian 2024 menggunakan SPSS Versi 27.0

Berdasarkan Tabel di atas. Hasil Uji Koefisien Determinan Dalam tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan SPSS ditunjukkan pada kolom R Square yaitu sebesar 0,725 atau 73%. Hal ini menunjukkan bahwa 73% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja, sisanya (100% - 73%) yaitu sebesar 27% kinerja tenaga medis dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak disebut dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo dengan jumlah 60 responden dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Budaya Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo dikarenakan nilai pada Uji-t (0,02) lebih kecil dari alpha (α) 0,05, artinya yaitu H1 diterima.
- b. Variabel Kompetensi Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo dikarenakan nilai pada Uji-t (0,00) lebih kecil dari alpha (α) 0,05, artinya yaitu H1 diterima.
- c. Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja Secara Simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo dengan uji simultan (uji f) dengan melihat nilai F hitung sebesar (75,047) > F tabel (3,150) dengan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis.

DAFTAR PUSTAKA

1. Anggreany M, Andi Veny. 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 1 Januari 2017 hlm 44-51 ISSN: 2302-2019.



2. Anjani, Ayu. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 2019, 1-10 e-2579-9401, p-2579-9312.
3. Arafah, Moh. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 126-137 ISSN: 2302-2019.
4. Faizal, Riza. 2019. Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA* Vol. 5 No. 1, Februari 2019, ISSN 2620-7958 (Online).
5. Fatimah, Siti. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2020, (Hal. 134-144), ISSN : 2684-818X (Online).
6. Lutfiah. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 8 Nomor 3, ISSN: 2549-192X.
7. Nurhadijah. 2017. “Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”, *ejournal Administrasi Negara*, Vol. V, No. 1, 2017.
8. Rahayu, Tri Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi. Pengaruh Kompetensi dan Persepsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(3) h:530-545. 2014.
9. Rande, Dina. 2016. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016 hlm 101-109 ISSN: 2302-2019.
10. Sambali, Novayanti Prameta. 2015. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 hlm 157-166 ISSN: 2302-2019.
11. Widayawati, Ferlita. 2018. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Biro Administrasi Rumah Tangga Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *Jurnal Pendidikan dan Keluarga* Vol. 11 No. 02, 2019 Page 174-182, e-ISSN: 2549-9823.
12. Yuni P. & Eric H. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Purbalingga : Eureka Media Aksara.