



Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dokter Suyoto

Dani Pramudya^{1*}

¹ Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa

ABSTRACT

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: Work Culture; Job Competence; Performance



ABSTRAK

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: Budaya Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja

Korespondensi : Dani Pramudya

Email : rinantomocadani23@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Rumah Sakit dr. Suyoto adalah sebuah Rumah Sakit yang memiliki tanggung jawab pada Kepala Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan. Setiap harinya Rumah Sakit dr. Suyoto melakukan kegiatan dengan memberikan pelayanan medik, dan lainnya khususnya bagi penyandang disabilitas personel Kementerian Pertahanan, TNI dan masyarakat umum sesuai dalam ketentuan undang-undang. Untuk memberikan pelayanan tersebut Rumah Sakit dr. Suyoto telah bekerja sama dengan instansi atau pihak lain dalam rangka pengembangan pelayanan kesehatan yaitu instansi asuransi. Salah satu organisasi asuransi yang berkerja sama di Rumah Sakit dr. Suyoto yaitu BPJS Kesehatan. Dalam hal ini Rumah Sakit dr. Suyoto mempunyai harapan untuk mewujudkan pelayanan rumah sakit yang prima, beretika, dan unggul. Berdasarkan Permenhan Nomor 24 Tahun 2020 tanggal 30 Desember 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit dr Suyoto Kelas B Kementerian Pertahanan, Rumah Sakit dr Suyoto mempunyai tugas: “Melaksanakan pelayanan medis, penunjang medis, dan rehabilitasi medik secara terpadu, serta penelitian dan pengembangan dengan kekhususan rehabilitasi medik komprehensif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Rumah sakit juga merupakan suatu organisasi pelayanan jasa yang mempunyai keunikan dalam hal Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana. Rumah Sakit merupakan organisasi yang padat modal, padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena di dalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah pegawai yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi atau peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Pengelolaan Rumah Sakit yang khas menjadikan studi pengelolaan SDM Rumah Sakit merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Terdapat dua kelompok besar dalam SDM rumah sakit yakni tenaga medis yang terdiri dari dokter, perawat, tenaga kesehatan lain, dan tenaga non-medis yang terdiri dari tenaga administratif dan tenaga pelaksana lainnya. Organisasi



rumah sakit mempunyai bentuk yang unik, yang berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit mempunyai kekhususan yang lahir dari adanya hubungan yang terjadi antara Medical Staff (kelompok dokter) dan Administrator atau CEO (manajemen), serta Governing Body, Perawat dan Keterampilan Fisik. Oleh karena adanya kekhususan tersebut, membuat Rumah Sakit memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Tuntutan adanya interaksi yang tinggi antara keempat hal tersebut membuat pengelolaan rumah sakit menjadi tidak mudah.

Dokter adalah seorang tenaga kesehatan yang menjadi kontak pertama terhadap pasien untuk menyelesaikan semua masalah kesehatan yang dihadapi. Dokter merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya pencapaian kinerja rumah sakit, sehingga kualitas dokter merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya rumah sakit untuk mencapai tujuannya. Seiring berjalannya waktu semakin bertambahnya kesadaran masyarakat tentang kesehatan mengakibatkan tuntutan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan. Salah satu cara untuk mengantisipasi keadaan tersebut adalah dengan menjaga kualitas pelayanan, maka dari itu perlu dilakukan evaluasi kualitas pelayanan dokter dan fasilitas kesehatan, karena kualitas menjadi salah satu variabel yang penting bagi efektifitas suatu rumah sakit (Bata, 2013:2). Kualitas pelayanan dokter yang rendah dapat membahayakan bagi pasien dan dapat berakibat citra rumah sakit menjadi buruk (Ayunda, 2010:1).

Sedangkan keperawatan merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan tersebut karena selama 24 jam perawat berada disekitar pasien dan bertanggung jawab terhadap pelayanan perawatan pasien. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum.

II. METODE PENELITIAN

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 indep.

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.

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.

III. HASIL PENELITIAN

a. Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo, (2) pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo, dan (3) pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Doter Sutoyo berjumlah 60 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Rumah Sakit Dokter Sutoyo. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

Analisis Karakteristik Responden

Deskripsi Karakteristik Responden Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 sampel/responden dari seluruh jumlah pegawai Rumah Sakit Dokter Sutoyo. Untuk keperluan data tersebut, maka telah disebar kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan status kepegawaian.

1. Deskripsi berdasarkan usia

Tabel 1
Karakteristik pegawai berdasarkan Tingkat usia

| No | Usia | Jumlah Pegawai | Persentase (%) |
|--------------|---------|----------------|----------------|
| 1 | 20 – 30 | 13 | 21 |
| 2 | 31 – 40 | 16 | 27 |
| 3 | 41 – 50 | 21 | 35 |
| 4 | 50 – 60 | 10 | 17 |
| Total | | 60 | 100 |

Sumber: Olahan data 2024

Berdasarkan table 1 dapat diketahui bahwa usia pegawai, usia 20 – 30 tahun sebanyak 13 orang (21%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang (27%), usia 41 – 50 sebanyak 19 orang (35%), usia 51 – 60 tahun sebanyak 10 orang (17%).

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa dari 60 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini maka didominasi oleh responden yang berumur 41 – 50 tahun yakni sebesar 21 orang atau 35%, hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Rumah Sakit Dokter Sutoyo adalah pegawai yang berumur antara 41 – 50 tahun.

2. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2
Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Pegawai | Persentase (%) |
|--------------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 28 | 47 |
| 2 | Perempuan | 32 | 53 |
| Total | | 60 | 100 |

Sumber: Olahan data 2024

Pada tabel 2 diketahui bahwa responden yang terbesar menurut jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 28 orang pegawai dengan persentase sebesar 47% sedangkan jumlah responden jenis kelamin perempuan adalah 32 orang pegawai dengan jumlah persentase 53% yang mendominasi pada Rumah Sakit Dokter Sutoyo adalah pegawai perempuan.

3. Deskripsi berdasarkan masa kerja

Tabel 3
Karakteristik pegawai berdasarkan lama masa kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah Pegawai | Persentase (%) |
|--------------|------------|----------------|----------------|
| 1 | 1 – 10 | 18 | 30 |
| 2 | 11 – 20 | 22 | 36 |
| 3 | 21 – 30 | 14 | 24 |
| | >30 | 6 | 10 |
| Total | | 60 | 100 |

Sumber: Olahan data 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa pegawai terbesar menurut lama bekerja adalah masa kerja 1 - 10 tahun dengan jumlah 18 orang (30%), untuk pegawai dengan masa kerja 11 - 20 tahun dengan jumlah 22 orang (36%), untuk pegawai dengan masa kerja 21 - 30 tahun dengan jumlah 14 orang (24%), untuk pegawai masa kerja lebih 30 tahun dengan jumlah 6 orang (10%), hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Karyawan Rumah Sakit Dokter Sutoyo adalah pegawai yang lama masa kerjanya 11 - 20 tahun.

4. Deskripsi berdasarkan status kepegawaian

Tabel 4
Karakteristik pegawai berdasarkan status pegawai

| No | Status Pegawai | Jumlah Pegawai | Persentase (%) |
|--------------|----------------|----------------|----------------|
| 1 | Tetap | 48 | 80 |
| 2 | Kontrak | 12 | 20 |
| Total | | 60 | 100 |

Sumber: Olahan data 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui pegawai terbanyak menurut status kepegawaian adalah pegawai dengan status pegawai tetap dengan jumlah 48 orang dengan persentase sebesar (80%) sedangkan untuk responden dengan status pegawai kontrak adalah 12 orang dengan persentase (20%). Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa status pegawai Rumah Sakit Dokter Sutoyo adalah kebanyakan sudah status pegawai tetap dimana hal tersebut biasanya dipengaruhi oleh faktor status

kepegawaian yang sangat matang, pengalaman dan mapan maka wajar dan dengan status kepegawaian maka seseorang akan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 27 2024 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach's Alpha. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha. Menurut Wiratna Sujarweni (2014) kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

1) Variabel Budaya Kerja (X1)

Tabel 5
Reliability Statistics Budaya Kerja (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .907 | 25 |

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2024

Tabel 6
Rekapitulasi Variabel Budaya Kerja

| Indicators | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Ket |
|------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------|
| X101 | 99,1667 | 91,328 | 0,714 | 0,900 | Reliabel |
| X102 | 99,2667 | 88,843 | 0,678 | 0,900 | Reliabel |
| X103 | 99,1500 | 92,875 | 0,673 | 0,901 | Reliabel |
| X104 | 99,1833 | 92,593 | 0,560 | 0,903 | Reliabel |
| X105 | 99,2667 | 91,012 | 0,731 | 0,900 | Reliabel |
| X106 | 99,3833 | 90,545 | 0,677 | 0,900 | Reliabel |
| X107 | 99,2333 | 92,724 | 0,570 | 0,903 | Reliabel |
| X108 | 99,1333 | 94,456 | 0,439 | 0,905 | Reliabel |
| X109 | 99,3167 | 91,237 | 0,632 | 0,901 | Reliabel |
| X110 | 99,1500 | 91,316 | 0,742 | 0,900 | Reliabel |
| X111 | 99,2333 | 88,792 | 0,728 | 0,899 | Reliabel |
| X112 | 99,1500 | 93,418 | 0,621 | 0,902 | Reliabel |

| | | | | | |
|------|---------|--------|-------|-------|----------|
| X113 | 99,3167 | 94,830 | 0,394 | 0,906 | Reliabel |
| X114 | 99,2833 | 93,596 | 0,398 | 0,906 | Reliabel |
| X115 | 99,3000 | 94,620 | 0,372 | 0,906 | Reliabel |
| X116 | 99,4667 | 94,050 | 0,392 | 0,906 | Reliabel |
| X117 | 99,0167 | 94,593 | 0,377 | 0,906 | Reliabel |
| X118 | 99,3000 | 95,298 | 0,386 | 0,906 | Reliabel |
| X119 | 99,5167 | 91,983 | 0,425 | 0,906 | Reliabel |
| X120 | 99,3167 | 94,966 | 0,367 | 0,906 | Reliabel |
| X121 | 99,2167 | 94,444 | 0,407 | 0,906 | Reliabel |
| X122 | 99,3500 | 93,553 | 0,395 | 0,906 | Reliabel |
| X123 | 99,4167 | 93,773 | 0,451 | 0,905 | Reliabel |
| X124 | 99,8333 | 92,853 | 0,395 | 0,907 | Reliabel |
| X125 | 99,4333 | 94,114 | 0,374 | 0,907 | Reliabel |

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk Budaya Kerja reliabel secara statistik.

2) Variabel Kompetensi Kerja (X2)

Tabel 7
Reliability Statistics Kompetensi Kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .844 | 25 |

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 25.0 2023

Tabel 8
Rekapitulasi Variabel Kompetensi Kerja

| Indicators | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Ket |
|------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------|
| X201 | 99,4833 | 81,983 | 0,632 | 0,875 | Reliabel |
| X202 | 99,7500 | 81,038 | 0,594 | 0,876 | Reliabel |
| X203 | 99,8000 | 83,756 | 0,401 | 0,881 | Reliabel |
| X204 | 99,6167 | 83,732 | 0,427 | 0,881 | Reliabel |
| X205 | 99,7500 | 83,784 | 0,414 | 0,881 | Reliabel |
| X206 | 99,8667 | 84,118 | 0,491 | 0,879 | Reliabel |
| X207 | 99,4167 | 84,993 | 0,475 | 0,880 | Reliabel |

| | | | | | |
|------|----------|--------|-------|-------|----------|
| X208 | 99,4667 | 83,541 | 0,469 | 0,879 | Reliabel |
| X209 | 99,8333 | 82,785 | 0,449 | 0,880 | Reliabel |
| X210 | 99,6833 | 81,610 | 0,541 | 0,877 | Reliabel |
| X211 | 99,7833 | 82,749 | 0,389 | 0,882 | Reliabel |
| X212 | 99,8833 | 83,427 | 0,445 | 0,880 | Reliabel |
| X213 | 99,9167 | 85,264 | 0,463 | 0,880 | Reliabel |
| X214 | 100,1000 | 83,651 | 0,480 | 0,879 | Reliabel |
| X215 | 99,9833 | 84,390 | 0,411 | 0,881 | Reliabel |
| X216 | 100,0333 | 84,033 | 0,430 | 0,880 | Reliabel |
| X217 | 99,9833 | 84,830 | 0,428 | 0,880 | Reliabel |
| X218 | 99,9000 | 85,820 | 0,424 | 0,881 | Reliabel |
| X219 | 99,9167 | 84,349 | 0,419 | 0,881 | Reliabel |
| X220 | 100,0667 | 84,470 | 0,469 | 0,880 | Reliabel |
| X221 | 100,1833 | 83,237 | 0,411 | 0,881 | Reliabel |
| X222 | 100,0000 | 83,288 | 0,470 | 0,879 | Reliabel |
| X223 | 100,0500 | 83,743 | 0,479 | 0,879 | Reliabel |
| X224 | 100,0000 | 85,220 | 0,403 | 0,881 | Reliabel |
| X225 | 99,9333 | 85,182 | 0,455 | 0,880 | Reliabel |

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk Kompetensi Kerja reliabel secara statistik.

3) Variabel Kinerja Tenaga Medis (Y)

Tabel 9
Reliability Statistics Kinerja Tenaga Medis (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .877 | 25 |

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2024

Tabel 10
Rekapitulasi Variabel Kinerja

| Indicators | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Ket |
|------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------|
| Y01 | 104,6500 | 68,570 | 0,450 | 0,873 | Reliabel |
| Y02 | 104,6333 | 68,711 | 0,389 | 0,874 | Reliabel |
| Y03 | 104,7833 | 67,630 | 0,473 | 0,872 | Reliabel |

| | | | | | |
|-----|----------|--------|-------|-------|----------|
| Y04 | 104,6667 | 68,599 | 0,445 | 0,873 | Reliabel |
| Y05 | 104,6000 | 68,244 | 0,466 | 0,872 | Reliabel |
| Y06 | 104,7833 | 67,156 | 0,476 | 0,872 | Reliabel |
| Y07 | 104,7167 | 68,478 | 0,487 | 0,872 | Reliabel |
| Y08 | 104,9333 | 67,521 | 0,372 | 0,875 | Reliabel |
| Y09 | 105,0333 | 68,338 | 0,368 | 0,875 | Reliabel |
| Y10 | 105,0167 | 68,254 | 0,386 | 0,874 | Reliabel |
| Y11 | 104,5667 | 67,640 | 0,485 | 0,872 | Reliabel |
| Y12 | 105,0333 | 66,609 | 0,425 | 0,873 | Reliabel |
| Y13 | 104,9833 | 67,610 | 0,374 | 0,875 | Reliabel |
| Y14 | 104,9333 | 67,894 | 0,453 | 0,872 | Reliabel |
| Y15 | 104,9667 | 68,846 | 0,369 | 0,874 | Reliabel |
| Y16 | 104,9500 | 66,319 | 0,471 | 0,872 | Reliabel |
| Y17 | 104,9167 | 68,620 | 0,421 | 0,873 | Reliabel |
| Y18 | 104,8833 | 66,173 | 0,583 | 0,869 | Reliabel |
| Y19 | 104,8500 | 67,621 | 0,423 | 0,873 | Reliabel |
| Y20 | 104,9667 | 67,456 | 0,383 | 0,875 | Reliabel |
| Y21 | 105,0667 | 67,826 | 0,392 | 0,874 | Reliabel |
| Y22 | 105,0167 | 68,118 | 0,399 | 0,874 | Reliabel |
| Y23 | 105,0000 | 67,390 | 0,410 | 0,874 | Reliabel |
| Y24 | 104,5667 | 67,199 | 0,666 | 0,868 | Reliabel |
| Y25 | 104,6833 | 65,745 | 0,656 | 0,867 | Reliabel |

Sumber: Hasil perhitungan dari SPSS 27.0 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk Kinerja reliabel secara statistik.

b. Pembahasan

1) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Kerja diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,307 > 2,002$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,02 < 0,05$). jadi disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis secara signifikan. Hal ini menandakan hipotesis H pertama di terima.

2) Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja diperoleh t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($12,228 < 2,002$) serta nilai signifikan lebih besar dari 5% ($0,00 < 0,05$). Jadi disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga medis.

3) Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis di Rumah Sakit Dokter Sutoyo

Hasil analisis menunjukkan p-value $0,00 < 0,05$, artinya signifikan, nilai F hitung 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-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) di Rumah Sakit Dokter Sutoyo.

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 H_1 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 H_1 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. Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
2. Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
3. Amirullah, dan Budiyono, Haris. 2014. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
4. Amstrong, Gary & Philip, Kotler. 2012. Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid I, Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benyamin Molan. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.
5. Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipata.
6. Ayunda, V. R. 2010. Gambaran kepuasan pasien rawat inap terhadap pelayanan dokter di rumah sakit tugu ibu depok. Skripsi. Universitas Indonesia.
7. Bata Y.W., Arifin M.A., Darmansyah., 2013. Hubungan Kualitas Pelayanan Kesehatan dengan Kepuasan Pasien Pengguna Akses Soaial Pada Pelayanan Rawat Inap di RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja Tahun 2013. Makassar: Universitas Hasanuddin.
8. Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
9. Prasetyo, A. Pradhanawati, and W. Widiartanto, 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang," Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 4, no. 1.
10. Dantes, Nyoman. 2012. Metode Penelitian. Yogyakarta: Andi
11. Darojat, Tubagus Achmad. 2015. Manajemen Personalisa Masa Kini. Bandung: PT. Refika Aditama.
12. Edward, Sumarni dan Almaududi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen Vol.2 No.3.
13. Erlina. 2012. Metodologi Penelitian. Medan: USU Press.
14. Gibson, Ivancevich, Donnely, 2016. Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur Proses. Jakarta: Erlangga.
15. Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C.. Jakarta: Salemba Empat.
16. Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
17. Ichsan, Stephen Robbin. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 12, Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
18. Kriyantono. 2012. Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif. Jakarta: Kencana.
19. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



20. Narimawati, Umi. 2010. Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun. Skripsi dan Tugas Akhir. Jakarta: Penerbit Genesis.
21. Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tanggal 6 Oktober 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja RS dr Suyoto Kelas B Kementerian Pertahanan.
22. Ruky, Achmad S. 2014. Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional. Yogyakarta: CV Andi. Offset.
23. Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
24. Tika, Moh. Pabundu. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
25. Wirda, Fisla. 2013. Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi Terhadap kinerja karyawan pt. Pos indonesia (persero) Bandung. “ Jurnal Dosen Politeknik Negeri Padang Jurusan Administrasi Niaga.
26. Yuni P. & Eric H. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manussia*, Purbalingga : Eureka Media Aksara.