

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

###### **1. Gambaran Umum RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo**

Pada tahun 1979 RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo beralamatkan di Jalan Alun-alun No.1 Kraksaan. Kemudian Pemerintah Daerah Kabupaten Probolinggo merelokasi rumah sakit tersebut di Jalan Dr. Soetomo Nomor 1 Kraksaan dengan luas area tanah 35.000 m<sup>2</sup> yang diresmikan oleh Gubernur pada tanggal 06 Januari 1982.

Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Probolinggo Nomor 445/1001/426.12/2010 tanggal 31 Desember 2010, rumah sakit ini ditunjuk sebagai rumah sakit yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD), dan merupakan salah satu Unit Organisasi bersifat Khusus (UOBK) pada Dinas Kesehatan berdasarkan Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 19 Tahun 2021 tanggal 15 Maret 2021. Selanjutnya, rumah sakit ini merupakan Rumah Sakit kelas B berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur Nomor: 5/03.06/01/VI/2021 pada tanggal 25 Juni 2021

dengan kapasitas 250 tempat tidur yang berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan rujukan di Kabupaten Probolinggo.

Pada Tanggal 30 Oktober 2014 rumah sakit ini mendapatkan sertifikat ISO 9001: 2008 dari Worldwide Quality Assurance (WQA). Selanjutnya pada Tahun 2015 dan Tahun 2016 telah dilakukan proses pembaharuan sertifikat ISO 9001:2008 melalui mekanisme Certificate Renewal (CR).

Pada Tanggal 25 sampai dengan 27 September 2017 di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo telah dilaksanakan Survei Akreditasi oleh Surveyor dari Komite Akreditasi Rumah Sakit Jakarta dengan terakreditasi 15 (lima belas) pelayanan kesehatan berdasarkan Surat dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit Tanggal 27 Oktober 2017 Nomor: 1947/KARS/X/2017 dengan hasil Lulus Tingkat Paripurna yang berlaku sampai dengan tanggal 24 Desember 2021.

## **2. Visi dan Misi, Nilai Dasar, Motto, Tujuan, dan Sasaran Strategis RSUD Waluyo Jati Kraksaan**

### **a. Visi**

Visi ialah komitmen bersama organisasi untuk mencapai keadaan ideal dimasa mendatang. Perumusan visi RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo tahun 2016-2021 dilakukan melalui analisa dengan mempertimbangkan visi Kabupaten Probolinggo dalam RPJMD Tahun 2013-2018. Visi RSUD Waluyo Jati Kraksaan yaitu *“Terwujudnya Pelayanan Kesehatan di RSUD*

*Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo yang Profesional, Bermutu, Adil, Modern, Ramah Lingkungan dan Diminati*”. Dalam visi tersebut terkandung makna:

- 1) *Profesional*, kompeten dibidangnya sesuai pengetahuan dan ketrampilan;
- 2) *Bermutu*, pelayanan tetap memperhatikan standar kualitas pelayanan dengan mengutamakan keselamatan pasien;
- 3) *Adil*, pelayanan yang dilakukan tidak memandang status dan memperhatikan hak pasien;
- 4) *Modern*, pelayanan menggunakan peralatan modern dan canggih;
- 5) *Ramah Lingkungan*, pengembangan pembangunan dan pelayanan mengutamakan ramah lingkungan termasuk pengelolaan limbah medis;
- 6) *Diminati*, berarti menjadi pilihan pertama masyarakat.

**b. Misi**

Misi merupakan suatu upaya untuk mewujudkan suatu visi. Misi RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo terdiri dari:

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang bermutu dengan didukung oleh sumber daya yang optimal, profesional, pengembangan produk layanan serta menjalin jejaring layanan;

- 2) Menyelenggarakan manajemen rumah sakit yang baik, pendidikan, pelatihan, dan penelitian untuk menunjang mutu pelayanan.

Adapun penjelasan dari misi diatas sebagai berikut:

- 1) Seluruh staf Profesional Pemberi Asuhan (PPA) dalam melaksanakan tugas sesuai standar pelayanan profesi masing-masing, pedoman praktik klinik, Standar Prosedur Operasi (SPO) dan standar mutu yang diatur dalam SPM (Standar Pelayanan Minimal) RSUD Waluyo Jati Kraksaan;
- 2) Pengelolaan rumah sakit didasarkan pada prinsip dan kaidah praktek bisnis sehat (*best practice*), manajemen rumah sakit modern (*The Modern Hospital Management*);
- 3) Mengelola risiko rumah sakit dengan baik (hospital risk management);
- 4) Pelayanan dilaksanakam oleh tenaga yang memiliki kompetensi (STR, SIP) dengan memperhatikan standar kualitas pelayanan/ tindakan yang mengutamakan keselamatan pasien serta peningkatan pelayanan;
- 5) Pemenuhan kebutuhan sumberdaya RS sesuai SPM dan/ atau kelas RS;
- 6) Peningkatan kapasitas dan kapabilitas SDM RS yang berdaya saing dan memiliki keunggulan komparatif;

- 7) Meningkatkan tingkat kemandirian Rumah Sakit melalui pnaatan dan perbaikan manajemen keuangan yang berkualitas (terintegrasi, efektif, efisien dan akuntabel);
- 8) Peningkatan cakupan pelayanan melalui pengembangan produk layanan dengan memodifikasi produk Rumah Sakit menjadi produk layanan yang unggul serta menjalin jejaring layanan dengan institusi kesehatan dan non kesehatan.

**c. Nilai Dasar**

Dirancang sebagai acuan dalam tercapainya Visi dan Misi.

1) Profesionalisme

Memberikan pelayanan yang berdasarkan pada kaidah ilmiah dan profesi dan tidak bertentangan dengan norma yang ada

2) Integritas

Berperilaku jujur, komitmen, disiplin, kerja keras, dan mendahulukan kepentingan bersama.

3) Etika

Nilai yang dijunjung tinggi antar sesama karyawan, antara bawahan dengan pimpinan unit kerja maupun karyawan dengan pelanggan.

4) Empati

Dalam memberikan pelayanan mengerti perasaan customer dan ikut merasakan apa yang dialami customer.

**d. Motto**

Motto RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo yaitu “*Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Ikhlas, Kerja Tuntas*”. Selalu berusaha keras (“*kerja keras*”) melakukan pekerjaan sehari-hari, dengan menggunakan kecerdasan pikiran (“*kerja cerdas*”) dan profesionalisme untuk mencapai hasil yang optimal, (“*kerja ikhlas*”) dalam bertindak disertai kesadaran masing-masing, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tidak setengah-setengah dari awal sampai akhir untuk memperoleh hasil yang maksimal (“*kerja tuntas*”).

**e. Tujuan Strategis**

Adapun tujuan strategis yang akan dicapai RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo dalam mewujudkan sebuah misinya adalah:

- 1) Meningkatnya kualitas pelayanan yang terstandarisasi nasional dengan mengutamakan mutu dan keselamatan pasien serta kepuasan pelanggan;
- 2) Terselenggaranya manajemen rumah sakit yang baik, pendidikan, pelatihan, dan penelitian untuk menunjang mutu pelayanan.

#### **f. Sasaran Strategis**

Adapun sasaran dari tujuan RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo untuk mencapai misi Rumah Sakit antara lain:

- 1) Meningkatkan pelayanan prima yang sesuai standar akreditasi SNARS;
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya kesehatan sesuai standar;
- 3) Meningkatkan kemandirian keuangan Rumah Sakit;
- 4) Meningkatkan pengembangan produk layanan yang unggul dan jejaring layanan serta meningkatkan penelitian yang berkualitas.

### **3. Struktur Organisasi RSUD Waluyo Jati Kraksaan**

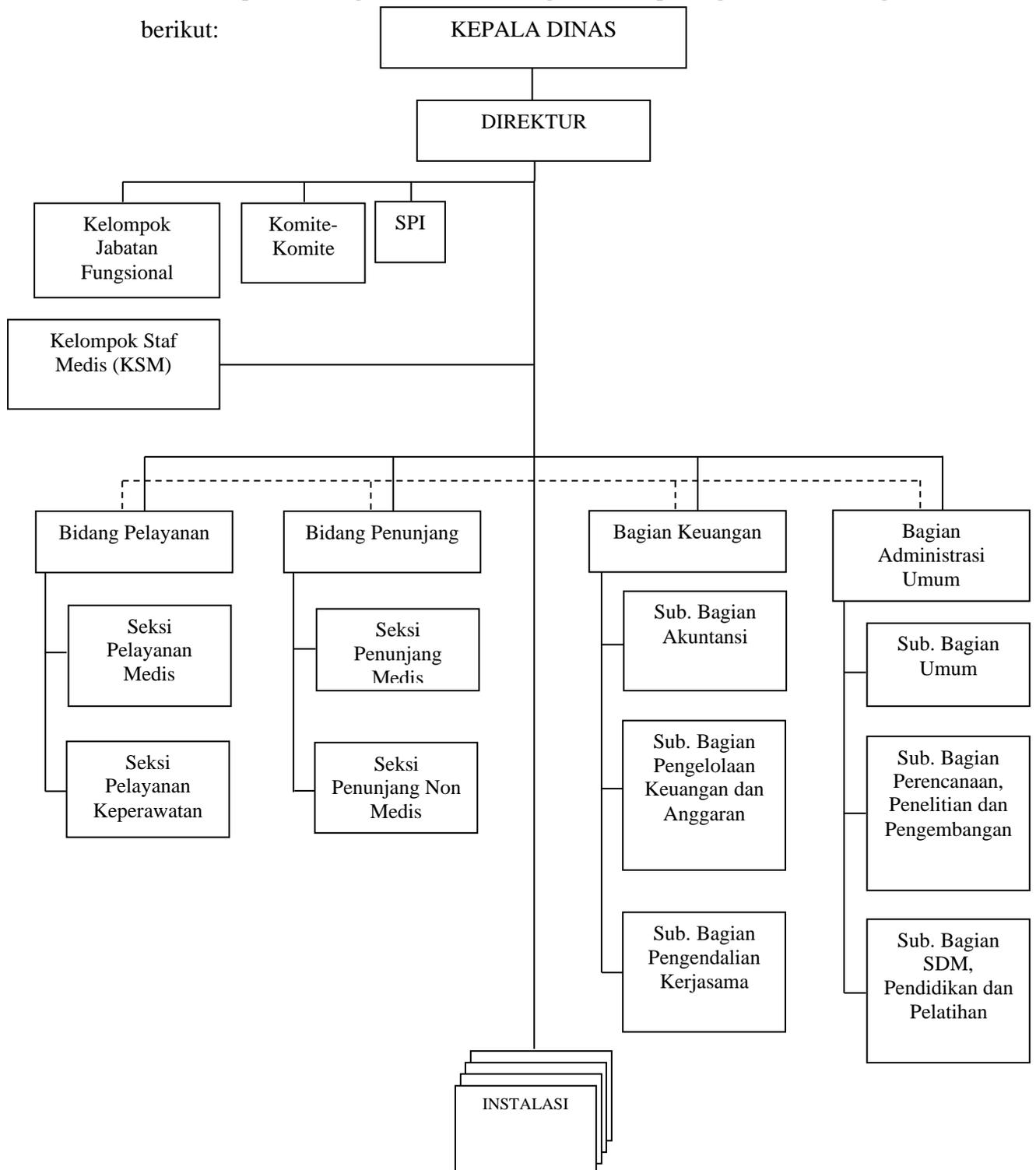
Unit Organisasi Bersifat Khusus (UOBK) RSUD Waluyo Jati Kabupaten Probolinggo adalah unsur pelaksana teknis pada Dinas yang bersifat khusus melaksanakan kegiatan teknis operasional serta pengelolaan keuangan, barang milik daerah dan sumber daya manusia.

Berikut stuktur organisasi RSUD Waluyo Jati Kabupaten Probolinggo:

- a. Kepala Dinas;
- b. Direktur;
- c. Bidang Pelayanan, membawahi seksi:
  - 1) Seksi Pelayanan Medis;
  - 2) Seksi Pelayanan Keperawatan.

- d. Bidang Penunjang, membawahi seksi:
  - 1) Seksi Penunjang Medis;
  - 2) Seksi Penunjang Non Medis.
- e. Bagian Keuangan, membawahi beberapa sub bagian:
  - 1) Sub Bagian Akuntansi;
  - 2) Sub Bagian Pengelolaan Anggaran dan Keuangan;
  - 3) Sub Bagian Pengendalian Kerjasama.
- f. Bagian Administrasi Umum, membawahi beberapa sub bagian:
  - 1) Sub Bagian Umum;
  - 2) Sub Bagian Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan;
  - 3) Sub Bagian Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan.
- g. Kelompok Staf Medik (KSM);
- h. Kelompok Jabatan Fungsional;
- i. Komite-komite;
- j. SPI;
- k. Instalasi.

Adapun untuk gambar struktur organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 8 : Struktur Organisasi RSUD Waluyo Jati Kraksaaan Kabupaten Probolinggo.

Sumber : RSUD Waluyo Jati Kraksaaan Kabupaten Probolinggo, 2021.

#### 4.1.2 Deskripsi Responden

Hasil ini menjabarkan identitas responden sampel penelitian sebanyak 100 orang responden. Adapun deskripsi responden dapat dilihat pada uraian berikut :

##### 1. Rekap Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 5**  
**Rekap Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – laki	41	41 %
2	Perempuan	59	59 %
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 5 tentang pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 responden (41%) dan perempuan berjumlah 59 responden (59%).

##### 2. Rekap Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 6**  
**Rekap Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21-30	35	35 %
2	31-40	45	45 %
3	41-50	17	17 %
4	50-60	3	3 %
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 6, responden dengan usia 21-30 tahun berjumlah 35 responden (35%), 31-40 tahun berjumlah 45 responden (45%), 41-50 tahun berjumlah 17 responden (17%), dan 50-60 tahun berjumlah 3 responden (3%).

### 3. Rekap Responden Berdasarkan Status Pegawai

**Tabel 7**  
**Rekap Responden Berdasarkan Status Pegawai**

No	Status Pegawai	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	PNS	47	47 %
2	Honorer	24	24 %
3	BLUD	29	29 %
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 7 tentang pengelompokkan responden berdasarkan status pegawai, diketahui bahwa responden dengan status pegawai PNS berjumlah 47 responden (47%), status honorer berjumlah 24 responden (24%), dan status BLUD berjumlah 29 responden (29%).

### 4. Rekap Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 8**  
**Rekap Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S-2 Non Medis	3	3 %
2	S-1 Medis	28	28 %

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
3	S-1 Non Medis	34	34 %
4	D-IV Medis	3	3 %
5	D-III Medis	20	20 %
6	D-III Non Medis	4	4 %
7	D-I Non Medis	1	1 %
8	SLTA	7	7 %
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 8 tentang pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir S-2 Non Medis berjumlah 3 responden (3%), S-1 Medis berjumlah 28 responden (28%), S-1 Non Medis berjumlah 34 responden (34%), D-IV Medis berjumlah 3 responden (3%), D-III Medis berjumlah 20 responden (20%), D-III Non Medis berjumlah 4 responden (4%), D-I Non Medis berjumlah 1 responden (1%) dan SLTA berjumlah 7 responden (7%).

## 5. Rekap Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 9**  
**Rekap Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5	33	33 %
2	6-10	27	27 %
3	11-15	19	19 %
4	16-20	11	11 %

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	21-25	7	7 %
6	26-30	2	2 %
7	31-35	1	1 %
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 9, karyawan dengan lama berkerja 1-5 tahun berjumlah 33 (33%), 6-10 tahun berjumlah 27 (27%), 11-15 tahun berjumlah 19 (19%), 16-20 tahun berjumlah 11 (11%), 21-25 tahun berjumlah 7 (7%), 26-30 tahun berjumlah 2 (2%), dan 31-35 tahun berjumlah 1 (1%).

#### 4.1.3 Deskripsi Penilaian Responden

Berikut ini adalah rekapitulasi data hasil penyebaran kuesioner (angket) dari kepada 100 Responden karyawan RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo

##### 1. Deskripsi Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Hasil rekapitulasi distribusi skor dari setiap pernyataan variabel beban kerja ( $X_1$ ) yaitu:

**Tabel 10**  
**Rekapitulasi Kuesioner Variabel Beban Kerja**

No	Item Pernyataan	Pernyataan ( $X_1$ )					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pernyataan 1	32	61	7	0	0	<b>100</b>
2	Pernyataan 2	38	57	4	1	0	<b>100</b>
3	Pernyataan 3	28	67	4	1	0	<b>100</b>

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X <sub>1</sub> )					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
4	Pernyataan 4	16	69	12	3	0	<b>100</b>
5	Pernyataan 5	7	54	28	7	4	<b>100</b>
6	Pernyataan 6	17	46	18	13	6	<b>100</b>
7	Pernyataan 7	6	47	23	15	9	<b>100</b>
8	Pernyataan 8	21	73	3	3	0	<b>100</b>
9	Pernyataan 9	12	44	24	16	4	<b>100</b>
<b>Jumlah</b>		<b>177</b>	<b>518</b>	<b>123</b>	<b>59</b>	<b>23</b>	<b>900</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>19,67%</b>	<b>57,56%</b>	<b>13,67%</b>	<b>6,56%</b>	<b>2,56%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner 2021

## 2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Hasil rekapitulasi distribusi skor dari setiap pernyataan variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) yaitu:

**Tabel 11**  
**Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kompensasi**

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X <sub>2</sub> )					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pernyataan 1	13	57	15	11	4	<b>100</b>
2	Pernyataan 2	10	54	24	12	0	<b>100</b>
3	Pernyataan 3	12	56	22	10	0	<b>100</b>
4	Pernyataan 4	22	70	8	0	0	<b>100</b>
5	Pernyataan 5	18	69	11	1	1	<b>100</b>
6	Pernyataan 6	13	35	26	16	10	<b>100</b>
7	Pernyataan 7	20	67	8	5	0	<b>100</b>
8	Pernyataan 8	15	65	13	6	1	<b>100</b>

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X <sub>2</sub> )					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
9	Pernyataan 9	16	32	22	13	17	<b>100</b>
<b>Jumlah</b>		<b>139</b>	<b>505</b>	<b>149</b>	<b>74</b>	<b>33</b>	<b>900</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>15,44%</b>	<b>56,11%</b>	<b>16,56%</b>	<b>8,22%</b>	<b>3,67%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner 2021

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi distribusi skor dari setiap pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu:

**Tabel 12**  
**Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan**

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X <sub>1</sub> )					Jumlah
		SS	S	CS	KS	TS	
1	Pernyataan 1	20	73	7	0	0	<b>100</b>
2	Pernyataan 2	23	73	3	1	0	<b>100</b>
3	Pernyataan 3	13	66	20	1	0	<b>100</b>
4	Pernyataan 4	19	70	11	0	0	<b>100</b>
5	Pernyataan 5	13	64	21	1	1	<b>100</b>
6	Pernyataan 6	12	58	26	3	1	<b>100</b>
7	Pernyataan 7	16	73	11	0	0	<b>100</b>
8	Pernyataan 8	30	66	4	0	0	<b>100</b>
9	Pernyataan 9	26	66	8	0	0	<b>100</b>
<b>Jumlah</b>		<b>172</b>	<b>609</b>	<b>111</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>900</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>19,11%</b>	<b>67,67%</b>	<b>12,33%</b>	<b>0,67%</b>	<b>0,22%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner 2021

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Hasil Uji Validitas penelitian ini tertuang dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel 5%</sub> (100-2=98)	Keterangan
1	0,537	0,1966	Valid
2	0,357	0,1966	Valid
3	0,491	0,1966	Valid
4	0,389	0,1966	Valid
5	0,636	0,1966	Valid
6	0,670	0,1966	Valid
7	0,587	0,1966	Valid
8	0,521	0,1966	Valid
9	0,628	0,1966	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil olahan data tabel 13 diatas, menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dapat dikatakan semua variabel beban kerja valid. Uji validitas untuk setiap item dari variabel berada di atas nilai  $r_{tabel}$  yaitu  $df = n-2$  (100-2=98) pada tingkat 5% sebesar 0,1966.

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel 5%</sub> (100-2=98)	Keterangan
1	0,459	0,1966	Valid
2	0,694	0,1966	Valid
3	0,717	0,1966	Valid
4	0,482	0,1966	Valid
5	0,476	0,1966	Valid

<b>Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub> 5% (100-2=98)</b>	<b>Keterangan</b>
6	0,756	0,1966	Valid
7	0,626	0,1966	Valid
8	0,638	0,1966	Valid
9	0,612	0,1966	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil olahan data tabel 14 diatas menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga semua variabel kompensasi yakni valid. Uji validitas setiap item dari variabel berada di atas nilai  $r_{tabel}$  yaitu  $df = n-2$  ( $100-2=98$ ) pada tingkat 5% sebesar 0,1966.

**Tabel 15**  
**Data Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub> 5% (100-2=98)</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,618	0,1966	Valid
2	0,734	0,1966	Valid
3	0,712	0,1966	Valid
4	0,799	0,1966	Valid
5	0,644	0,1966	Valid
6	0,626	0,1966	Valid
7	0,759	0,1966	Valid
8	0,731	0,1966	Valid
9	0,715	0,1966	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan olahan data tabel, dapat diketahui bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga semua variabel kinerja karyawan yakni valid. Uji validitas setiap item dari variabel berada di atas nilai  $r_{tabel}$  yaitu  $df = n-2$  ( $100-2=98$ ) pada tingkat 5% sebesar 0,1966.

#### 4.2.2 Uji Realibilitas

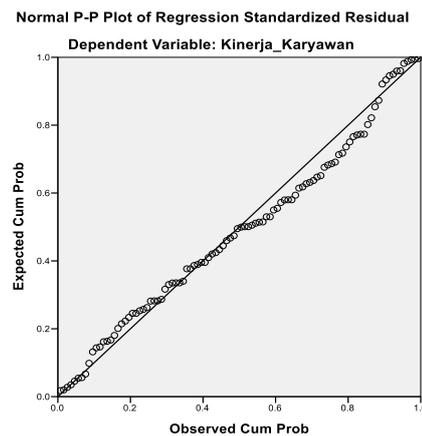
**Tabel 16**  
**Data Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	Cronbach Alpha	Keterangan
X <sub>1</sub>	9 item	0,691	Reliabel
X <sub>2</sub>	9 item	0,772	Reliabel
Y	9 item	0,865	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil olahan data tabel 16 diatas tentang hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka data *reliability* dapat diterima.

#### 4.2.3 Uji Normalitas



Gambar 9 : Hasil Uji Normalitas (*Probability Plots*).

Sumber : Data primer hasil olahan IBM SPSS Statitics 22, 2021

Dari gambar 9 diatas tentang hasil uji normalitas, dapat dikatakan bahwa titik-titik masih berada di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

**Tabel 17**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82101384
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.043
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari data tabel 17 diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka  $0,145 > 0,05$ , dapat dikatakan data diatas terdistribusi secara normal.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Multikolinearitas

**Tabel 18**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.199	2.921		4.518	.000					
	Beban_Kerja	.430	.075	.466	5.741	.000	.543	.504	.453	.945	1.058
	Kompensasi	.249	.061	.329	4.054	.000	.438	.381	.320	.945	1.058

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS Statitics 22, 2021.

Dari tabel 18 tentang Uji Multikolinearitas, dapat diketahui nilai VIF beban kerja ( $X_1$ ) yaitu 1,058, nilai VIF kompensasi ( $X_2$ ) yaitu 1,058. Dapat diartikan model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas

dikarenakan semua  $VIF > 0,1$ . Jadi, model ini tidak terjadi adanya multikolinearitas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 19**  
**Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,041	1,919		1,584	,116
Beban Kerja (X1)	-,054	,049	-,115	-1,105	,272
Kompensasi (X2)	,028	,040	,073	,703	,484

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS Statitics 22, 2021.

Dari hasil olahan data tabel 19 diatas tentang uji glejser disimpulkan bahwa pada analisis regresi tidak terjadi adanya gejala heterokedastisitas, nilai signifikansi (p-value) variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) yaitu 0,272 dan variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) yaitu 0,484. Hal tersebut terjadi karena nilai probabilitas signifikansinya diatas 0,005 atau 5%.

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 20**  
**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.630 <sup>a</sup>	.397	.385	2.850	1.879

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS Statitics 22, 2021.

Dari hasil olahan data tabel 20 diatas, ditemukan *Durbin-Watson test* sebesar 1,879 dan  $DW -2 \leq DW \leq +2$ , diartikan bahwa data diatas tidak terjadi adanya autokorelasi.

#### 4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil olahan data dapat dilihat pada tabel 21 berikut ini:

**Tabel 21**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.199	2.921		4.518	.000					
	Beban_Kerja	.430	.075	.466	5.741	.000	.543	.504	.453	.945	1.058
	Kompensasi	.249	.061	.329	4.054	.000	.438	.381	.320	.945	1.058

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS Statitics 22, 2021.

Persamaan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,199 + 0,430X_1 + 0,249X_2$$

Dari persamaan diatas diinterpretasikan sebagaimana berikut ini:

- a. Beban Kerja ( $X_1$ ) menyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan olahan data pengujian  $X_1$  menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,741. Probabilitas tingkat kesalahan sebesar  $0,000 < 0,05$ ,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yaitu terdapat pengaruh antara beban kerja dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Pernyataan  $X_1$  diterima,

pengaruh positifnya sebesar 0,430 yang artinya jika beban kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi pula.

- b. Kompensasi ( $X_2$ ) menyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data pengujian  $X_2$  menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,054. Probabilitas tingkat kesalahan yaitu  $0,000 < 0,05$ ,  $t_{hitung}$  berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yaitu terdapat pengaruh antara kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Pernyataan  $X_1$  diterima, pengaruh positifnya sebesar 0,249 yang artinya jika kompensasi semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi pula.

#### 4.2.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 22**  
**Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	T	$t_{tabel}$	Sig.
$X_1$ (Beban Kerja)	5,741	1,984	0,000
$X_2$ (Kompensasi)	4,054	1,984	0,000

Sumber: Data primer hasil olahan IBM SPSS Statistics 22, 2021.

- a. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$  ; Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

$H_a: \beta_i \neq 0$ ; Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

b. Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05).

c. Menentukan  $t_{hitung}$

Berdasarkan olahan data tabel diperoleh  $t_{hitung}$  Beban Kerja yaitu 5,741, dan  $t_{hitung}$  Kompensasi yaitu 4,054.

d. Menentukan  $t_{tabel}$

Tabel distribusi t dicari dengan cara  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan menggunakan derajat df 1 (jumlah variabel-1) = 5 dan df 2 (n-k-1) atau  $100-2-1 = 97$ , pengujian dua sisi (signifikansi = 0,025). Hasil yang diperoleh  $t_{tabel}$  yaitu 1,984

e. Kriteria pengujian :

Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq +t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > +t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

f. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

- 1) Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,741 \geq 1,984$ ) (sig.  $0,000 \leq 0,025$ ), artinya terdapat pengaruh signifikan beban kerja kinerja karyawan karyawan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- 2) Nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $4,054 \geq 1,984$ ) (sig.  $0,000 \leq 0,025$ ) artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 4.3 Pembahasan dan Kerangka Berpikir

#### 1. Pengaruh Beban Kerja dalam Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t, menunjukkan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,741 \geq 1,984$ ), nilai tingkat signifikansi (sig.  $0,000 \leq 0,025$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja dalam Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Hal ini terjadi karena rumah sakit mampu mengelola beban kerja dengan baik dengan menggunakan SOP (*Standart Operating Prosedure*) yang ada. Semakin tinggi beban kerja, maka karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang tinggi pula.

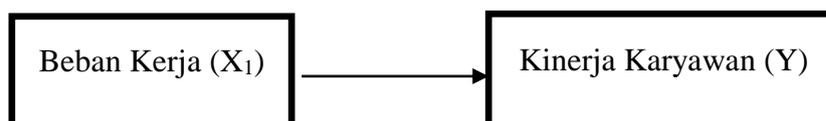
Hal tersebut dapat didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa “Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Hannani, 2016: 524)”.

“Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya (Samsir, Pramadewi Arwinence, 2017:98)”

“Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sugiharjo, Aldata, 2018:135)”

Berikut hasil kerangka berpikir beban kerja dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan

$$t_{hitung} \geq t_{tabel} (5,741 \geq 1,984) \text{ dan } (sig. 0,000 \leq 0,025)$$



Gambar 10 : Hasil Kerangka Berpikir Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, peneliti 2021

## 2. Pengaruh Kompensasi dalam Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan

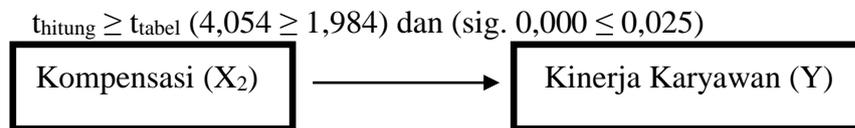
Berdasarkan olahan data uji hipotesis dengan menggunakan uji t, menunjukkan menunjukkan nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel} (4,054 \geq 1,984)$ , nilai tingkat signifikansi ( $sig. 0,000 \leq 0,025$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompensasi dalam Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Kenaikan kompensasi secara berkala atau tingginya kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal diatas didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa “Adanya permasalahan gaji atau kompensasi dalam bentuk remunerasi akan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsungnya yaitu hasil pekerjaan karyawan akan menurun baik kuantitas

maupun kualitas, dan berpengaruh tidak langsung yaitu menurunnya kenyamanan pegawai itu sendiri saat bekerja (Jawad dkk., 2018:109)”.

“Kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan (Mundakir, Zainuri, 2018:47)”.

“Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan (Pasaribu, Roni Binsar, 2020:97)”.

Berikut hasil kerangka berpikir kompensasi dalam pemberian remunerasi terhadap kinerja karyawan



Gambar 11 : Hasil Kerangka Berpikir Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, peneliti 2021