

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT KUSTA DR. SITANALA TANGERANG.

Risma 55111110139
Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana
E-mail: danielsinuratdt@gmail.com

ABSTRACT

This research is conducted to identify whether there is an influence of work facilities on employee performances, whether there is an influence of competency on employee performances, and whether there is an influence of work facilities and competency altogether on employee performances. The objects of this research are the employees of Dr. Sitanala Leprosy Hospital in Tangerang, which are 100 people. The variables used in this research are work facilities, competency, and employee performances. The work facilities variable is noted as X1 variable, the variable competency is noted as X2, while the employee performances variable is noted as Y variable. The data obtained were analyzed using simple linear regression and multiple linear regression. The results showed that there are significant influences of work facilities on employee performances, there are influences of competency on employee performances, and there are influences of work facilities and competency altogether on employee performances at Dr. Sitanala Leprosy Hospital in Tangerang.

Keywords : work facilities, competency, employee performances

I. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Kusta Dr.Sitanala merupakan rumah sakit yang berlokasi di Kota Tangerang Provinsi Banten. Rumah Sakit Kusta Sitanala Tangerang pada saat ini sedang mempersiapkan untuk menjadi BLU dengan melakukan diversifikasi pelayanan. Untuk itulah, maka Manajemen Rumah Sakit Kusta Sitanala Tangerang bersama jajarannya sudah berkomitmen akan melaksanakan upaya-upaya peningkatan mutu yang meliputi peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), peningkatan cakupan pelayanan medis, penunjang medis dan rehabilitasi medis, disamping itu juga akan dilakukan upaya peningkatan dan pengembangan fasilitas serta sarana prasarana baik untuk sentra pelayanan maupun untuk sentra perkantoran. Berikut data terakhir tentang kondisi sarana dan prasarana yang tersedia di Rumah Sakit Kusta Sitanala :

Tabel
Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Kusta Sitanala 2011-2012

No	Sarana dan Prasarana		
		Saat ini	Kekurangan
Sub Bagian Tata Usaha			
1	Komputer	2	1
2	Printer	1	1
3	Filling cabinet besi	2	4
4	Meja kerja besi 1 biro Yunika	1	1
5	Meja kerja besi 1/2 biro Yunika	1	1
6	Meja kerja kayu jati ½ biro	6	3
7	LCD	1	1
8	Laptop	2	1
9	Lemari arsi kayu	2	2
10	Box file	-	200

11	Ruang record center	-	1
12	Handicam sony	-	1
13	Wireless	-	1
14	Rak besi	-	4
15	Kursi kerja Kassubag TU	1	1
16	Kursi kerja subbag TU	1	1
17	Kursi kerja Staff	5	10
18	White board	2	2
19	Scaner	-	1
20	Meja kayu untuk LCD	-	1
Sub Bagian Kepegawaian			
1	Komputer	2	2
2	Printer	1	2
3	Meja computer	10	1
4	Scanner	-	1
5	Lemari Roll Opec	-	2
6	Absensi Amano	-	2
Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan			
1	Mesin cuci	5	1
2	Mesin pengering	2	1
3	Instalasi pengolahan air limbah	1	1
4	TPS sampah Non medis	-	1
5	TPS Sampah Medis	-	1
6	Mesin air/sanyo	1	1
Instalasi Pemeliharaan Sarana rumah sakit			
1	Filling cabinet	1	2
2	Laptop	-	1
3	Rak besi	-	4
4	Rak buku dinding	-	2
5	Mobil bak terbuka	-	1
Instalasi Pemulasaran Jenazah			
1	Pemasangan Kanopui	-	1
2	Tower air dan mesin air cuci	-	1
3	Kursi tunggu	-	50
4	Plang nama	-	1
5	Renovasi kamar mandi dan WC	Rusak	1 Paket
Instalasi Administrasi Pasien			
1	Komputer	2	2
2	Rak/Lemari besi	-	5
3	Internet	-	1 line

Sumber : Laporan kegiatan tahun 2011 – 2012 bagian Sekretraiat Rumah Sakit Kusta Sitanala – Tangerang (data diolah):

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa masih banyak kekurangan fasilitas kerja di Rumah Sakit Kusta Sitanala. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja lebih produktif.

Dalam konteks kompetensi, beberapa literatur mengidentifikasi cakupan yang cukup luas mengenai faktor-faktor yang penting untuk kesuksesan staf dan manajemen dalam sebuah organisasi. Berikut data tingkat kompetensi karyawan Rumah Sakit Kusta Sitanala pada tahun 2012:

Tabel 2
Tingkat kompetensi karyawan Rumah Sakit Kusta Sitanala tahun 2012

Kompetensi	Indikator	Target	Realisasi
Keuangan	1 Imbalan investasi	3-5 %	1.24 %
Pelayanan	1 Perawatan luka/hari	≥1.1 %	0.88%
	2 Pemeriksaan Laboratorium perhari	≥1.1%	1.07%
	3 Rasio pasien RJ dgn dokter	10-14 orang	8 orang
	4 Rasio pasien RJ dengan perawat	15-24 orang	7 orang
	5 Rasio pasien RI dengan perawat	2-3 orang	5 orang
	6 BTO (kali)	2-3 kali	6 kali
	7 TOI	20-30 hari	31 hari
	8 Program penelitian	Ada program semua terlaksana	Ada program sebagian dilaksanakan
	9 Rasio TT kelas 3	≥89%	74.64%
	10 Pemanfaatan TT (BOR) kelas 3	≥65-85%	49%
Rawat Jalan	1 Kepuasan pelanggan	≥90%	66%
Rawat Inap	1 Kejadian pulang paksa	< 5%	7.57%
	2 Tidak adanya kejadian readmission pasien kusta dalam waktu < 1 bulan	100%	30%
Rehabilitasi medik	1 Pemberi pelayanan di rehabilitasi medic	100% dokter Speliasis, rehabilitasi medis, penata minimal D3 100%	50%
Gizi	1 Ketepatan waktu pemberian makanan kepada pasien	> 90%	85%
	2 Sisa makanan yang tidak termakan oleh pasien	< 20%	30%
	3 Tidak adanya kejadian kesalahan pemberian diet	100%	5 %
Rekam medik	1 Kelengkapan pengisian rekam medic 2 x 24 jam setelah selesai pelayanan	100%	80%
	2 Kelengkapan <i>Informed Consent</i> setelah mendapat informasi yang jelas	100%	80%
	3 Waktu penyediaan dokumen rekam medic pelayanan rawat jalan	< 10 menit	10 menit
	4 Waktu penyediaan dokumen rekam medic pelayanan rawat inap	< 15 menit	15 menit

Sumber : Laporan tahunan Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang tahun 2012
(Data diolah)

Berdasarkan tabel 2 diatas terlihat bahwa masih banyak tingkat kompetensi karyawan Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang yang belum teralisasi sesuai dengan target. Hal ini mengakibatkan kinerja tidak tercapai secara maksimal. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi secara optimal dan profesional akan terlihat dari pencapaian target kerja dari program tersebut.

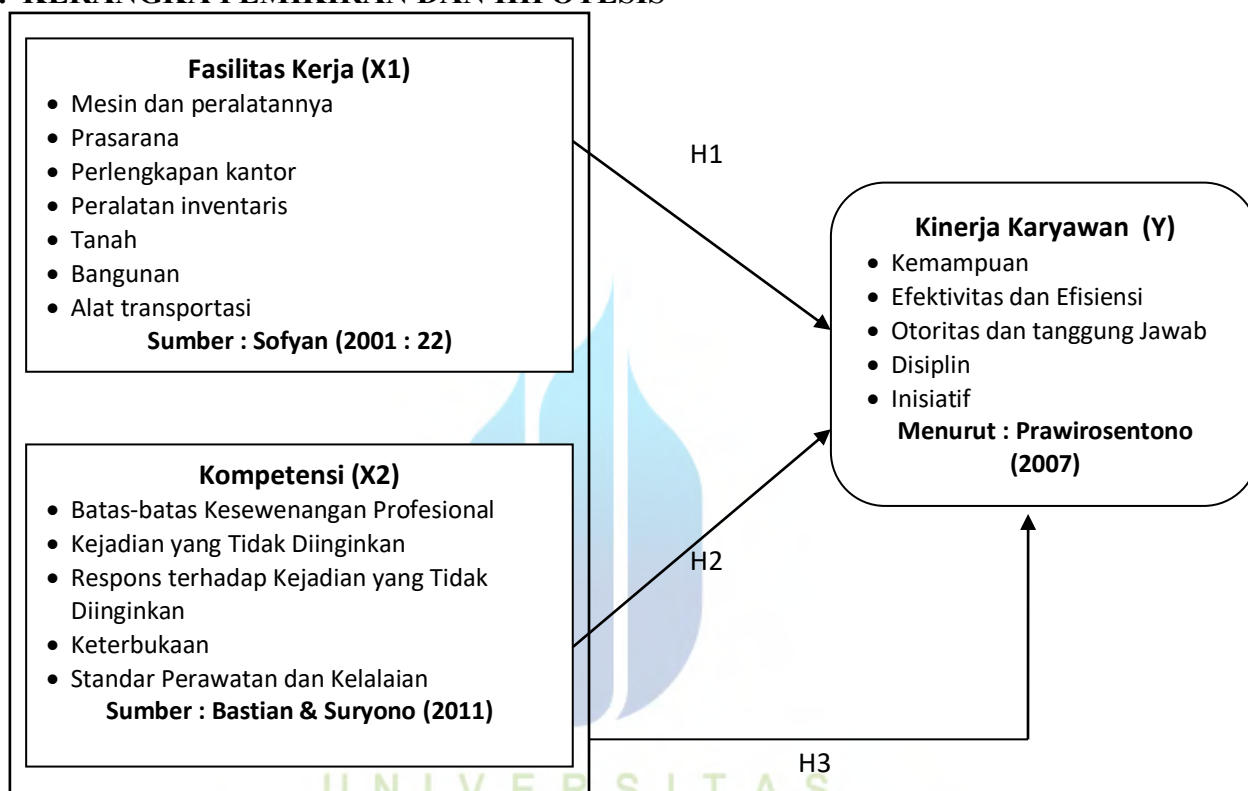
Dari uraian di atas tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang ketiga unsur di atas: fasilitas kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis memilih judul tesis: Pengaruh Fasilitas kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang.

Rumusan masalah

Berdasar latar belakang masalah di atas, maka dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang?
3. Apakah fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang?

II. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan bagan Kerangka Pemikiran di atas, peneliti mencoba menyimpulkan sementara melalui hipotesis, sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan..

III. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif (descriptive research) adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran atau uraian atas suatu keadaan sejalas mungkin tanpa ada perlakuan terhadap obyek yang diteliti (Kountur, 2005). Penelitian deskriptif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) berhubungan dengan keadaan yang terjadi saat itu, (2) menguraikan satu variabel saja atau beberapavariabel namun diuraikan satu persatu, dan (3) variabel yang diteliti tidak dimanipulasi atau tidak ada perlakuan (treatment).

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian adalah para karyawan Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang berjumlah 400 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah accidental sampling, yaitu suatu teknik sampling dengan mengambil obyek penelitian berdasarkan karakteristik yang

dimiliki obyek tersebut. Penggunaan teknik ini didasarkan pada faktor kesediaan dan kemudahan dalam penetapan obyek penelitian (Kountur, 2005).

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin (Umar, 2003:141). Populasi (N) Kelas XI = 400 Pegawai dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 10%, maka jumlah sample (n) adalah : $80 = 100$ orang.

Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas Data

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One shot. Pada teknik ini pengukuran dilakukan hanya pada satu waktu, kemudian dilakukan perbandingan dengan pertanyaan yang lain atau dengan pengukuran korelasi antar jawaban. Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, di mana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Dalam perhitungan regresi, disyaratkan data yang dianalisis memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal (normalitas data), tidak terjadi korelasi kuat antar variabel (multikolinieritas), dan heteroskedastitas, yaitu jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

Pengujian data dalam penelitian ini dikenal dengan pengujian asumsi klasik, meliputi Uji Normalitas data, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastitas.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan rancangan uji hipotesis yang meliputi regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, Uji t/uji signifikan parsial, uji F/uji signifikan simultan, pengujian koefisien determinasi (R^2) dan analisis korelasi.

Analisis Deskriptif

analisa deskriptif, nilai yang diperoleh bisa diwakili *mean* (rata-rata), *median*, *modus*, tabel frekuensi dan berbagai diagram.

Pengujian Hipotesis

Langkah-langkah pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut:

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja, maka

regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dimana:

X = jumlah Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan (x_1, x_2, x_3)

Uji t (Uji Signifikansi Parsial).

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Caranya dengan mencari t_{hitung} dengan tingkat keyakinan 5%

Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja. Caranya dengan mencari F_{hitung} dengan tingkat keyakinan 5%

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Profil responden

Dalam mendapatkan data dari responden penelitian dilakukan penyebaran sebanyak 100 kuesioner kepada karyawan bagian injection Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang sebagai populasi pada penelitian ini dengan minimum sampel yang diambil adalah 100 responden dengan karakteristik responden yang digolongkan berdasarkan beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, usia responden dan pendidikan terakhir responden. Untuk lebih detailnya bisa dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah (orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	42	42 %
	Perempuan	58	58 %
	Total	100	100.00%
2	Pendidikan Terakhir		
	SD	2	2 %
	SLTP	2	2 %
	SLTA	20	20 %
	Diploma	40	40 %
	Sarjana (S1)	29	29 %
	S2	7	7%
	S3	0	
Total	100	100.00%	
3	Golongan/Pangkat		
	IV	7	7 %
	III	58	58 %
	II	34	34 %
	I	1	1 %
	Total	100	100.0%

Sumber: Data Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 5.1 diketahui bahwa dari 100 responden yang diteliti tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar yang menjadi responden terbanyak pada penelitian ini adalah sekitar 58 % berjenis kelamin perempuan sedangkan laki-laki sebanyak 42 %, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang mengisi kuesioner yang paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan.
2. Karakteristik responden pada penelitian ini yang menjadi subyek penelitian menurut kelompok pendidikan adalah seperti yang ditunjukkan pada tabel 5.1 dimana pendidikan yang dominan yaitu Diploma 40 %, diurutan kedua adalah S1 sebesar 29 %, urutan ketiga adalah SMA sebesar 20 %, urutan ke empat adalah S2, sebesar 7 % urutan terakhir sebesar 2 % ditempati lulusan SD dan SMP.
3. Karakteristik responden berdasarkan Golongan atau Pangkat, dapat dilihat sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki Golongan III sebesar 58%, Golongan II 34 %, Golongan IV 8% dan golongan I sebesar 1 %.

Uji Validitas

1. Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > 0,30$ maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hasil} tidak positif, dan $r_{\text{hasil}} < 0,30$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Tabel 4 Uji Validitas Item Indikator Variabel Fasilitas kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	r table	Validitas
Q1	0.725	0.000	0,30	Valid
Q2	0.775	0.000	0,30	Valid
Q3	0.758	0.000	0,30	Valid
Q4	0.821	0.000	0,30	Valid
Q5	0.743	0.000	0,30	Valid
Q6	0.788	0.000	0,30	Valid
Q7	0.775	0.000	0,30	Valid
Q8	0.835	0.000	0,30	Valid
Q9	0.783	0.000	0,30	Valid
Q10	0.742	0.000	0,30	Valid
Q11	0.737	0.000	0,30	Valid
Q12	0.733	0.000	0,30	Valid
Q13	0.715	0.000	0,30	Valid
Q14	0.774	0.000	0,30	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS 17.0

Tabel 5 Uji Reabilitas Variabel Fasilitas kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.945	14

Sumber : Data diolah oleh SPSS 17.0

Dari hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha, $r = 0,945$ dengan demikian seluruh 14 butir pernyataan adalah reliable, karena nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Fasilitas kerja mempunyai reliabilitas yang baik.

Tabel 6 Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	r tabel	Validitas
Q1	0.668	0.000	0,30	Valid
Q2	0.676	0.000	0,30	Valid
Q3	0.891	0.000	0,30	Valid
Q4	0.878	0.000	0,30	Valid
Q5	0.675	0.000	0,30	Valid
Q6	0.819	0.000	0,30	Valid
Q7	0.753	0.000	0,30	Valid
Q8	0.673	0.000	0,30	Valid
Q9	0.744	0.000	0,30	Valid
Q10	0.791	0.000	0,30	Valid
Q11	0.852	0.000	0,30	Valid
Q12	0.861	0.000	0,30	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS 17.0

Tabel 7 Uji Realibilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.939	12

Sumber : Data diolah oleh SPSS 17.0

Dari hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha, $r = 0,939$ dengan demikian seluruh 12 butir pernyataan adalah reliable, karena nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Kompetensi mempunyai reliabilitas yang baik.

Tabel 8 Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja pegawai

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	r tabel	Validitas
Q1	0.762	0.000	0,30	Valid
Q2	0.803	0.000	0,30	Valid
Q3	0.804	0.000	0,30	Valid
Q4	0.836	0.000	0,30	Valid
Q5	0.798	0.000	0,30	Valid
Q6	0.809	0.000	0,30	Valid
Q7	0.790	0.000	0,30	Valid
Q8	0.591	0.000	0,30	Valid
Q9	0.803	0.000	0,30	Valid
Q10	0.711	0.000	0,30	Valid
Q11	0.716	0.000	0,30	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS 17.0

Tabel 9 Uji Realibilitas Variabel Kinerja pegawai

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.930	.930	11

Sumber : Data diolah oleh SPSS 17.0

Dari hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha, $r = 0,930$ dengan demikian seluruh 11 butir pernyataan adalah reliable, karena nilai cronbach's alpha berada diatas batas minimal 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Kinerja pegawai mempunyai reliabilitas yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 10 Test of Normality of Variabel Fasilitas kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Fasilitas Kerja
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.13
	Std. Deviation	12.081
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.042
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah SPSS versi 17

Hasil pengujian nilainya hanya 0.646 Sig > 0,05 maka data variabel fasilitas kerja terdistribusi normal.

Tabel 11 Test of Normality of Variabel Kompetensi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.72
	Std. Deviation	9.972
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.085
	Negative	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		1.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah SPSS versi 17

Hasil pengujian nilainya hanya 0.111 Sig > 0,05 maka data variabel kompetensi terdistribusi normal.

Tabel 12 Test of Normality of Variabel Kinerja

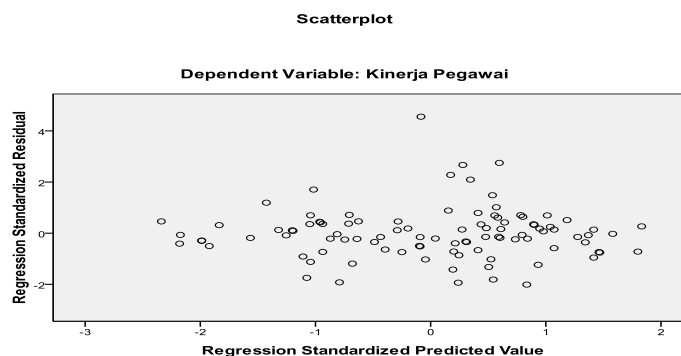
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja Pegawai
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.22
	Std. Deviation	9.172
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.057
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : diolah oleh SPSS versi 17

Hasil pengujian nilainya 0.187 Sig > 0,05 maka data variabel kinerja terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5.13 Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.113	1.094		1.018	.311		
Fasilitas Kerja	.521	.037	.686	13.927	.000	.373	2.678
Kompetensi	.290	.045	.315	6.395	.000	.373	2.678

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : diolah oleh SPSS versi 17

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai semua nilai **VIF<10** ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linearitas data biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Salah satu cara untuk melihat data mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dengan membandingkan probability $F < \alpha = 0,05$ atau 5%

Tabel 14 Uji Linearitas Data Variabel Fasilitas kerja dengan Variabel Kinerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Fasilitas kerja	Between Groups	(Combined)	4128,775	27	152,918	71,620	,000
		Linearity	4032,485	1	4032,485	1888,645	,000
		Deviation from Linearity	96,290	26	3,703	1,735	,024
	Within Groups		271,160	127	2,135		
Total		4399,935	154				

Sumber : data primer diolah oleh SPSS versi 17

Nilai Sig = 0,000 < 0,005, maka hubungan linier yang signifikan antara data dari variabel fasilitas kerja dengan variabel kinerja.

Tabel 15 Uji Linearitas Data Variabel Kompetensi dengan Variabel Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	6786.877	32	212.090	9.214	.000
		Linearity	6133.117	1	6133.117	266.435	.000
		Deviation from Linearity	653.760	31	21.089	.916	.596
	Within Groups		1542.283	67	23.019		
	Total		8329.160	99			

Sumber : data primer diolah oleh SPSS versi 17

Nilai Sig = 0,000 < 0,005, maka hubungan linier yang signifikan antara data dari variabel kinerja dengan variabel kompetensi. Dari kolom Sig. pada baris Linearity di Table

Anova, nilainya $< 0,05$ maka bersifat linear sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat linearitas.

Uji Regresi

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 5.14 dijelaskan bahwa koefisien determinasi dari variabel fasilitas kerja, variabel kompetensi bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.912, nilai ini menunjukkan besarnya pengaruh fasilitas kerja, kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai yaitu 91.2% yang berarti perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh perubahan fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama sedangkan 8.8% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Tabel 16 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.912	.910	2.747	1.472
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Fasilitas Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah SPSS versi 17

Uji F

Untuk menguji hubungan secara simultan variabel fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. dilakukan pengujian F hitung dibandingkan dengan table F.

Tabel 17 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7597.042	2	3798.521	503.275	.000^a
	Residual	732.118	97	7.548		
	Total	8329.160	99			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Fasilitas Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah SPSS versi 17

Tabel ANOVA diatas mengindikasikan bahwa regresi berganda secara statistik sangat signifikan dengan uji statistik $F = 503.275$ untuk derajat kebebasan $k = 2$ dan $n - k - 1 = 100 - 2 - 1 = 97$ dan $P\text{-value} = 0.000$ yang jauh lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dari table ANOVA jelas sekali terlihat bahwa H_0 ditolak dengan $P\text{-value} = 0.000$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. sehingga kesimpulannya kompetensi dan fasilitas kerja secara simultan mempengaruhi kinerja.

Uji t

Uji Parsial Fasilitas kerja

Untuk menguji hubungan secara parsial variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel untuk $\alpha = 0.000$. Berdasarkan Tabel 5.11. dinyatakan bahwa Nilai t hitung = 13.927 dibandingkan dengan t tabel = 1.984 untuk $\alpha = 0.05$, karena t hitung $>$ t table, maka H_0 ditolak artinya variabel fasilitas kerja merupakan penjelas yang sangat signifikan terhadap variabel kinerja. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh secara signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang. Dari output SPSS didapat nilai Uji T dengan nilai t hitung = 13.927, dengan derajat kebebasan $n - 2 = 100 - 2 = 98$, dengan nilai t table = 1.984, Karena t hitung jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak.

Artinya koefisien regresi signifikan. Kesimpulannya, Fasilitas kerja mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

Uji Parsial Kompetensi

Untuk menguji hubungan secara parsial variabel Kompetensi terhadap kinerja pegawai signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan dengan t tabel untuk $\alpha = 0.000$. Berdasarkan Tabel 5.11. dinyatakan bahwa Nilai t hitung = 6.395 dibandingkan dengan t tabel = 1.984 untuk $\alpha = 0.05$, karena t hitung > t table, maka H_0 ditolak artinya variabel Kompetensi merupakan penjelas kedua yang signifikan terhadap variabel kinerja. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh secara signifikan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang. Dari output SPSS didapat nilai Uji T dengan nilai t hitung = 6.395, dengan derajat kebebasan $n - 2 = 100 - 2 = 98$, dengan nilai t table = 1.984, Karena t hitung jatuh di daerah penolakan, maka H_0 ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan. Kesimpulannya, Kompetensi mempengaruhi Kinerja secara signifikan.

Korelasi Antar Dimensi (Matric Correlation)

Tabel 18 Matrik Korelasi Antara Kompetensi, Fasilitas kerja terhadap Kinerja

		Kinerja pegawai (Y)					
		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
Fasilitas kerja (X1)							
X1	Mesin dan peralatannya	X11	0.837	0.692	0.568	0.571	0.678
	Prasarana	X12	0.737	0.720	0.753	0.616	0.544
	Perlengkapan kantor	X13	0.738	0.887	0.668	0.666	0.696
	Peralatan inventaris	X14	0.806	0.890	0.762	0.878	0.531
	Tanah	X15	0.868	0.874	0.700	0.722	0.825
	Bangunan	X16	0.712	0.599	0.856	0.562	0.546
	Alat transportasi	X17	0.761	0.665	0.668	0.735	0.606
Kompetensi (X2)							
X2	Batas-batas Kesewenangan Profesional	X21	0.570	0.600	0.648	0.530	0.557
	Kejadian yang Tidak Diinginkan	X22	0.760	0.678	0.833	0.678	0.575
	Respons terhadap Kejadian yang Tidak Diinginkan	X23	0.794	0.999	0.731	0.776	0.729
	Keterbukaan	X24	0.806	0.735	0.999	0.737	0.637
	Standar Perawatan dan Kelalaian	X25	0.522	0.553	0.617	0.499	0.484

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang, yaitu sebesar 91.2% artinya bahwa fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh sangat *kuat* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang.
2. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang, dimana ditunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja menyebabkan kenaikan sebesar 0,521 satuan terhadap kinerja pegawai. artinya perubahan nilai fasilitas kerja mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai.

3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang, dimana ditunjukkan bahwa variabel kompetensi menyebabkan kenaikan sebesar 0,290 satuan terhadap kinerja pegawai. artinya perubahan nilai kompetensi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai atau dengan kata lain jika kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga ikut meningkat.

Saran

Setelah menarik kesimpulan pada point pertama, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran, yang sekiranya dapat dijadikan rekomendasi khusus bagi Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang yang dijadikan obyek penelitian maupun perusahaan ataupun organisasi yang sejenis:

1. Melihat besarnya kontribusi yang dihasilkan oleh variabel fasilitas kerja dan kompetensi > 90% dalam mempengaruhi kinerja pegawai maka disarankan kepada manajemen Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang harus senantiasa melakukan upaya pemeliharaan atas kompetensi para karyawannya dengan program pelatihan dan pengembangan yang komprehensif dan selalu melakukan inovasi atas program yang dapat mempertahankan dan melengkapi segala fasilitas kerja para pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang.
2. Disarankan kepada manajemen Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang untuk lebih agresif lagi melakukan upaya yang konkrit dalam melengkapi segala fasilitas kerja para pegawai. Dalam suatu Rumah Sakit untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di Rumah Sakit tersebut. fasilitas kerja Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang yang harus dilengkapi adalah terdiri dari: Mesin dan peralatan, Prasarana, Perlengkapan rumah sakit, Peralatan inventaris, Tanah dan bangunan dan Alat transportasi. Dimensi Peralatan inventaris adalah dimensi yang harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit. Peralatan inventaris yang dimaksud adalah peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam Rumah Sakit seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya. Dengan tersediannya Peralatan inventaris yang lengkap, maka para karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan variabel kompetensi para pegawai terutama dari dimensi keterbukaan perlu terus dilakukan sosialisasi. Pihak Rumah Sakit untuk selalu menekankan kepada para pegawai untuk memberikan penjelasan kepada pasien mengenai jenis penyakit yang diderita, pemberian obat dan biaya perawatan serta selalu terbuka terhadap kritik dan saran dari pasien, sehingga masing-masing karyawan akan berkomitmen atas kinerja terbaik bagi kemajuan Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang.
4. Pihak manajemen Rumah Sakit Kusta Dr. Sitanala Tangerang atau peneliti lainnya dapat melakukan penelitian yang lebih komprehensif atas kinerja karyawan diluar faktor kompetensi dan fasilitas kerja, misalnya melaksanakan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain yang mendukung misalnya sistem pelatihan dan pengembangan (*employee training and development system*).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. (2005). Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito. (2000). Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Alma, Buchari. (2001). Kewirausahaan. Bandung: Bima Cipta
- Alwi, Syafaruddin, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Ariyanto (2009),“Pengaruh Independensi, Kompetensi , Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal”
- Bastian, I, dan Suryono.(2011). “Penyelesaian Sengketa Kesehatan”. Salemba Medika: Jakarta
- Fadli (2006), “ Pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai “
- Faisal, (2005) pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/pdf>)
- Ghozali, Imam. (2007). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar. (Elmasari, 2010). Dasar-Dasar Ekonometrika. Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. Hani, (2005), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan, 2001. Sistem Pengawasan Manajemen, Penerbit Quantum, Jakarta
- Hasibuan , Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

