

Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan RSU Muhammadiyah Ponorogo

Lilik Dwi Wulandari¹ Umi Farida² Sri Hartono³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo,
Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur, Indonesia^{1,2,3}

Email: lilikwulandari97@gmail.com¹ Umifarida@gmail.com² mahatugas@gmail.com³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Rsu Muhammadiyah Ponorogo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan yaitu observasi/pengamatan dan angket/kuesioner. Dalam penelitian ini adalah Karyawan tetap Non medis RSU Muhammadiyah Ponorogo sebanyak 98 Karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 98 responden. Metode analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja, Beban kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rsu Muhammadiyah Ponorogo.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Beban Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect on employee performance at Rsu Muhammadiyah Ponorogo. The type of research used in this research is quantitative research with data collection methods used is field research, namely observation and questionnaires. to 98 respondents. The data analysis method used multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. The results of this study indicate that work culture, workload and competence have a significant effect on employee performance at Rsu Muhammadiyah Ponorogo.

Keywords: Work Culture, Workload, Competence, Employee Performance



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini serta ditengah persaingan dunia pekerjaan yang semakin ketat, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mampu mencapai sebuah keunggulan daya bersaing, dan sebab itu kualitas SDM suatu organisasi harus selalu diperhatikan karena menjadi faktor utama baik atau buruknya suatu organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Dalam menghadapi persaingan di era global tersebut perusahaan dituntut untuk lebih efisien dan efektif.

Menurut Syamsuddin nor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Sebab dalam dunia usaha karyawanlah yang berperan paling besar dalam memajukan suatu badan usaha atau perusahaan. Disini kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel diantaranya adalah Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi.

Moeliono dalam Yusran assagaf (2012) mengemukakan bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diperaktifkan secara formal dalam bentuk peraturan dan

ketentuan perusahaan. Berdasarkan definisi budaya kerja diatas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Selain budaya kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja.

Menurut Sunyoto (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja menurut Danang Sunyoto (2012) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi.

Boyatzis dalam Priansa (2014), mendefenisikan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Rivai dan Sagala (2011), "kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi". Dari beberapa pengertian dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

RSU Muhammadiyah Ponorogo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan yaitu khususnya dibidang kesehatan dan merupakan salah satu Rumah Sakit swasta yang ada di Ponorogo. Tempatnya terletak diutara alun-alun kabupaten ponorogo tepatnya di jalan Diponegoro No.50 Mangkujayan, Ponorogo. Terdapat berbagai layanan fasilitas dan layanan didalamnya meliputi IGD, Rawat Jalan, Rawat Inap, ICU-ICCU, Kamar Bersalin, Kamar Bayi, Instalasi Bedah Sentral, Pemulasaran Jenazah, Penunjang Medis serta bagian umum lainnya.

Permasalahan yang ada di RSU Muhammadiyah Ponorogo yaitu kurangnya penerapan serta sosialisasi tentang Budaya Kerja yang telah diterapkan dalam operasionalnya, sehingga mengurangi kinerja karyawan. Dengan adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan standart operasional yang berlaku atau berlebih maka menimbulkan penurunan kinerja karyawan terhadap perusahaan begitu sebaliknya, sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai yang diharapkan dan dapat menimbulkan stress terhadap karyawan. Permasalahan lain yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang belum ditempatkannya sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengajukan judul "Pengaruh Budaya kerja, Beban kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Ponorogo". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh Budaya kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSU Muhammadiyah Ponorogo? (2) Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Ponorogo? (3) Apakah terdapat pengaruh Kompetesni secara parsial terhadap kinerja karyawan RSU Muhammadiyah Ponorogo? (4) Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan secara simultan di RSU Muhammadiyah Ponorogo?

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Umi Farida (2015) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia / sumber daya manusia/ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Budaya Kerja

Menurut Kretner dan Kinichi (Yuliana, 2017), bahwa budaya kerja atau organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka, (2011) bahwa beban kerja merupakan akibat dari interaksi antara lingkungan kerja dan tugas-tugas dimana digunakan sebagai keterampilan, persepsi dari pekerja dan tempat kerja.

Kompetensi

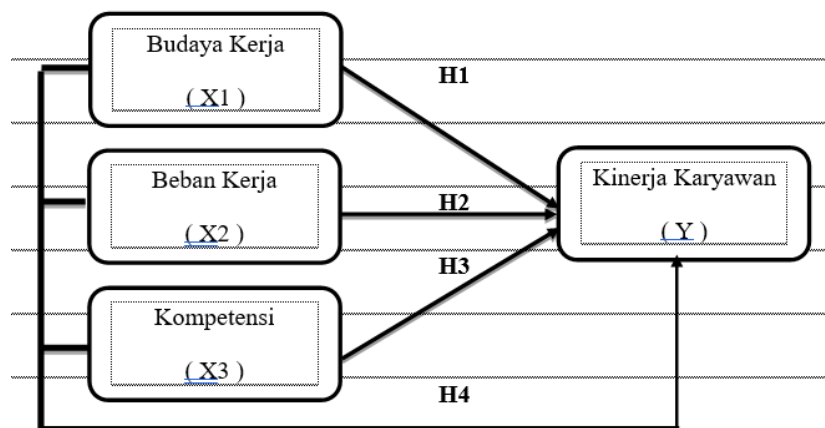
Menurut Wibowo, (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Penulis menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2015) kinerja (performance) adalah: "Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi".

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017). Berikut kerangka berfikir dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan :

X1 :Budaya Kerja

X2 :Beban Kerja

X3 :Kompetensi

Y : Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Objek atau ruang yang menjadi sasaran penelitian ini yaitu di RSUD Muhammadiyah Ponorogo Alamat Rumah Sakit ini yaitu di Jl. Diponegoro No.50 Mangkujayan, Kec. Ponorogo, Kab.Ponorogo, Jawa Timur 634113. Pembahasan didalam objek penelitian ini adalah dengan mengkaji adanya Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Non Medis Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo, yaitu 98 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap non medis RSUD Muhammadiyah Ponorogo yaitu sejumlah 98 orang. Teknik Sampling. yang digunakan yaitu Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2014) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 98 karyawan tetap non medis RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Angket / Kuesioner. Penggunaan skala Likert menurut Sugiyono (2013) adalah "skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Teknik ini bertujuan untuk memperoleh informasi dari para karyawan atau responden dalam penelitian. Metode angket pada penelitian ini digunakan untuk mendapatkan informasi para karyawan RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Jenis Data Penelitian

1. Data Primer. Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner (angket) yang disebar kepada karyawan tetap RSUD Muhammadiyah Ponorogo, Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019).
2. Data sekunder. Data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat. Data Sekunder merupakan,

data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Menurut Sugiyono (2014) yang dimaksud dengan data sekunder adalah sebagai berikut: "Sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen".

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikan berada di bawah 0,05 (Ghozali,2012).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika $\alpha > 0,60$. (Ghozali,2012). Menurut Sugiyono (2014) "Reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama".

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Variabel Y). Menurut Sugiyono (2012), Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Analisis Koefisien Determinasi R^2

Ghozali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2011) adalah sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Dimana jika angka probabilitas signifikansi $> 5\%$ maka H_0 ditolak, jika angka probabilitas signifikansi $< 5\%$ maka H_a diterima (Ghozali,2011). Menurut Sugiyono (2014), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Uji F (Uji Simultan) :

Menurut Santoso (2014) uji F merupakan uji yang digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai dari F hitung dengan F variabel. F hitung dapat dilihat pada bagian ANOVA. Penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- Apabila probabilitas > 0,05, maka semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.
- Apabila probabilitas < 0,05, maka semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2014) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

1. Jika r hitung $\geq r$ table maka data atau item pertanyaan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r hitung $\leq r$ table maka data atau item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi “ r ” product moment dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 98 - 2 = 96$, sehingga diketahui r_{tabel} sebesar 0,167.

Pengujian validitas variabel Budaya Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Pengujian Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,697	0,167	Valid
	X1.2	0,634	0,167	Valid
	X1.3	0,735	0,167	Valid
	X1.4	0,737	0,167	Valid
	X1.5	0,699	0,167	Valid
Beban Kerja(X2)	X2.1	0,732	0,167	Valid
	X2.2	0,758	0,167	Valid
	X2.3	0,582	0,167	Valid
	X2.4	0,574	0,167	Valid
	X2.5	0,847	0,167	Valid
Kompetensi (X3)	X3.1	0,795	0,167	Valid
	X3.2	0,785	0,167	Valid
	X3.3	0,704	0,167	Valid
	X3.4	0,855	0,167	Valid
	X3.5	0,832	0,167	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,667	0,167	Valid
	Y2	0,565	0,167	Valid
	Y3	0,656	0,167	Valid
	Y4	0,760	0,167	Valid
	Y5	0,848	0,167	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer 2022

Tabel diatas adalah pengolahan semua item pernyataan guna mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini yang memperoleh hasil yaitu koefisien korelasi lebih besar atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua indikator tersebut dinyatakan valid menunjukkan bahwa semua item dari variabel penelitian sudah memenuhi persyaratan validitas. Sehingga semua item variabel dapat digunakan untuk meneliti data penelitian.

Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's $\alpha > 0,60$. (Ghozali, 2012). Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau reliabel.
- Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang tidak baik atau tidak reliabel

Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	0,740	0,600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,743	0,600	Reliabel
Kompetensi (X3)	0,844	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,734	0,600	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer 2022

Hasil diatas menyatakan bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari kriteria 0,60. Sehingga kesimpulannya adalah data hasil kuesioner variabel Budaya Kerja, Beban Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain hasil data kuesioner tersebut ini dapat dipercaya, Sehingga semua item pernyataan kuesioner dinyatakan dipercaya dan dapat digunakan untuk meneliti data penelitian.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independen), yaitu Budaya Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap variabel terikat (dependen), yaitu Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2012), Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini, perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 16.0. adapun hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.359	1.780		.764	.447		
	Budaya Kerja	.203	.061	.230	3.325	.001	.875	1.142
	Beban Kerja	.180	.064	.189	2.841	.006	.943	1.061
	Kompetensi	.520	.057	.620	9.154	.000	.909	1.100
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Pengolahan Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh suatu model persamaan regresi berganda, dimana nilai beta diambil dari Understandardized Coefficients sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1.359 + 0,203X_1 + 0,180X_2 + 0,520X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$a = 1.359$$

Berdasarkan hasil analisa tersebut konstanta adalah sebesar 1.359, nilai tersebut dapat dijelaskan pada saat variabel Budaya Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) tidak ada atau dalam keadaan konstan, Sehingga nilai Kinerja Karyawan (Y1) sebesar 1.359 dan nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

$$b_1 = 0,203$$

Variabel Budaya Kerja (X1) memiliki koefisien regresi yang bertanda positif 0,203 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan. Artinya apabila variabel Budaya Kerja (X1) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,203 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

$$b_2 = 0,180$$

Variabel Beban Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0,180 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. Artinya apabila variabel Beban Kerja (X2) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,180 dimana faktor lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

$$b_3 = 0,520$$

Variabel Kompetensi (X3) memiliki nilai koefisien bertanda positif 0,520 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Karyawan. Artinya apabila variabel Kompetensi (X3) meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat 0,520 dimana faktor lain dalam keadaan konstan atau tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 16.0 ditunjukkan pada tabel berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.779 ^a	.607	.595	1.103	.607	48.493	3	94	.000
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja, Budaya Kerja									

Sumber : Pengolahan Data Primer 2022

Nilai koefisien Determinasi / R Square (R^2) dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,607 atau 60,7%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwasumbangan variabel independen (variabel Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi) terhadap naik turunnya variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah 60,7% dan sisanya 39,3% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Dimana jika angka probabilitas signifikansi $>5\%$ maka H_0 ditolak, jika angka probabilitas signifikansi $<5\%$ maka H_a diterima (Ghozali, 2011). Uji t dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- H_0 ditolak dan H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti ada pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- H_0 diterima dan H_a ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang berarti ada pengaruh yang tidak nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Langkah perhitungan ditentukan besarnya nilai standar eror dari analisis regresi yaitu dengan analisis SPSS versi 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Pengujian Uji t

Tabel 5. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.359	1.780		.764	.447		
	Budaya Kerja	.203	.061	.230	3.325	.001	.875	1.142
	Beban Kerja	.180	.064	.189	2.841	.006	.943	1.061
	Kompetensi	.520	.057	.620	9.154	.000	.909	1.100
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Pengolahan Data Primer 2022

Berdasarkan table diatas hasil pengolahan data tersebut diketahui nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dilihat pada tabel statistik signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ yaitu : $98 - 3 - 1 = 94$, hasil : t_{tabel} diperoleh sebesar 1,661. Hasil pengujian hipotesis melalui Uji t adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} variabel Budaya Kerja sebesar 3,325 dengan nilai Sig. sebesar 0,001. Hasil dari t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , yaitu $3,325 > 1,661$ dan $0,001 < 0,05$. Hasilnya yaitu H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada tabel diperoleh nilai t_{hitung} variabel Beban Kerja yakni 2,841 dengan nilai Sig. sebesar 0,006. Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , yaitu $2,841 > 1,661$ dan $0,006 < 0,05$. Artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

3. Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada tabel diperoleh hasil nilai t hitung variabel Kompetensi yakni 9,154 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel, yaitu $9,154 > 1,661$ dan $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Uji F (Uji Simultan)

Uji serentak atau F-test digunakan untuk menguji apakah variabel Menurut Santoso (2014) uji F merupakan uji yang digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai dari F hitung dengan F variabel. F hitung dapat dilihat pada bagian ANOVA. Penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- Apabila probabilitas $> 0,05$, maka semua variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.
- Apabila probabilitas $< 0,05$, maka semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA dibawah ini sebagai berikut :

Hasil Pengujian Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.939	3	58.980	48.493	.000 ^a
	Residual	114.327	94	1.216		
	Total	291.265	97			
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja, Budaya Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Pengolahan Data Primer 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa analisis Uji F untuk variabel Budaya Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) adalah sebesar 48,493 dan dapat diketahui bahwa F tabel dengan tingkat signifikan atau $\alpha = 5\%$ dan $df = (4-1); (98-5) = 3;93$ sebesar 2,700 dengan signifikan sebesar 0,000. Maka F hitung $48,493 > F$ tabel (2,700) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

Pembahasan

Hasil Analisis

Budaya Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji t variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikan 0,001 dan nilai t hitung sebesar 3,325, maka artinya adalah nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai t hitung $3,325 > t$ tabel 1,661. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan “ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo” terbukti dapat diterima.

Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan uji t variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikan 0,006 dan nilai t hitung sebesar 2,841, maka artinya adalah nilai signifikan lebih kecil

dari pada nilai probabilitas 0,05 ($0,006 < 0,05$) dan nilai t hitung $2,841 > t$ tabel 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan “ada pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo” terbukti dapat diterima.

Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan uji t variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai signifikan 0,000 dan nilai t hitung sebesar 9,154, maka artinya adalah nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $9,154 > t$ tabel 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan “ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo” terbukti dapat diterima.

Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pengawasan (X3) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Hasil Uji F menyatakan bahwa untuk variabel independen Budaya Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,493. Hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,607 atau 60,7% yang berarti bahwa Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi memiliki kontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 60,7% dan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwasumbangan variabel independen (variabel Budaya Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi) terhadap naik turunnya variabel dependen (Kinerja Karyawan).

KESIMPULAN

Kesimpulan yang penulis dapatkan dari hasil analisis, penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut ini: Variabel Budaya Kerja (X1) mempunyai koefisien bertanda positif 0,203 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Budaya Kerja yang diterapkan maka semakin meningkat Kinerja karyawannya (Y). Variabel Beban Kerja (X2) mempunyai koefisien bertanda positif 0,180 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Beban Kerja yang diterapkan maka semakin meningkat Kinerja karyawannya (Y). Variabel Kompetensi (X3) mempunyai koefisien bertanda positif 0,520 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompetensi yang diterapkan maka semakin meningkat Kinerja karyawannya (Y). Variabel independen terdiri dari variabel X1 (Budaya Kerja), variabel X2 (Beban Kerja) dan variabel X3 (Kompetensi) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) RSUD Muhammadiyah Ponorogo. Hal tersebut dilihat dari hasil uji F pada tabel 18 sebesar 48,493.

Saran dalam tulisan ini diantaranya, saran untuk Perusahaan: Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan pimpinan RSUD Muhammadiyah Ponorogo terus memperhatikan dan meningkatkan Budaya Kerja agar kinerja karyawan menjadi terus maksimal. Dengan memperhatikan budaya kerja maka perusahaan dapat mencapai tujuannya. Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sebabnya perlu

ditingkatkan agar lebih baik lagi. Kompetensi memiliki pengaruh yang besar pada penelitian ini, sehingga perlu dipertahankan agar kinerja karyawan pada RSUD Muhammadiyah Ponorogo dapat tercapai dengan bagus kinerjanya.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya: Bagi peneliti selanjutnya mengingat variabel bebas dalam penelitian ini sangat penting maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan metode dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Ruri Vanti (2017) "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Kadiri.
- Christilia O. Posuma (2013) "Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado ". Jurnal EMBA Vol.1 No.4 R
- Christilia O. Posuma (2013) "Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado" Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
- I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"
- Moh Rizal Arfani, Bachruddin Saleh Luturlean (2018). "Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung" Bandung.
- Reigion Jumanoro, Umi Farida, Adi Santoso (2019) "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo". Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi
- Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019) "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai"
- Siti Nurwahyuni (2019) "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V)". Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Sugiharjo, R. Joko, Dan Aldata, Friska. (2018). "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba".Jurnal Iimiah Manajemen Bisnis.