

ANALISIS DETERMINAN KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SUMBAWA

Sari Usna Wita Ahmad¹, Binar Dwiyanto Pamungkas², Syafruddin^{3*}

^{1,2,3}Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: syafagent@gmail.com

Article Info

Article History

Received: 22 September 2023

Revised: 18 Oktober 2023

Published: 31 Desember 2023

Keywords

Work Quality;

Work Discipline;

Work Ethic;

Employee Performance.

Abstrak

This study aims to analyze the determinants of employee performance at the Regional General Hospital of Sumbawa Regency which consists of work quality (X_1), work discipline (X_2), and work ethic (X_3). The type of this study was causal associative which aims to determine the influence or relationship between two or more variables. The data used in this study was quantitative data obtained directly from respondents using a questionnaire. The number of samples used as respondents in this study was 85 people who were selected using accidental sampling techniques. The data that has been collected was processed using the SPSS application to be studied using multiple linear regression analysis techniques, partial parameter hypothesis testing (t test), simultaneous parameter hypothesis testing (F test), and determinant coefficient test (R^2). The results of this study showed that partially the work quality had a positive and significant effect on employee performance, meanwhile, work discipline and work ethic did not have effect on employee performance at the Regional General Hospital of Sumbawa Regency. Simultaneously, work quality, work discipline and work ethic had an effect on employee performance at the Regional General Hospital of Sumbawa Regency. Furthermore, the ability of work quality, work discipline and work ethic to influence changes in employee performance at the Regional General Hospital of Sumbawa Regency was very weak, namely 21.3%, so it is hoped that future research can use other variables not examined in this study, such as work competency, work motivation, leadership style, work environment, employee loyalty and commitment.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumberdaya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumberdaya manusia dan sumberdaya ini belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumberdaya organisasi lainnya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut, oleh karenanya sumber daya manusia ini harus dikelola sedemikian rupa agar mereka dapat bekerja secara efisien dan efektif (Sabrina, 2021).

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini pendefinisian kinerja mengacu pada hasil atau tingkat pencapaian organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Kasmir (2019), kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Pusparani, 2021).

Kinerja yang memuaskan dari pegawai atau karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai atau karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Kinerja pegawai pemerintah sangat penting, karena kinerja pegawai yang baik akan membentuk identitas organisasi atau perusahaan itu dengan sendirinya. Pegawai pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan publik dengan mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai pemerintah harus mengikuti segala peraturan yang berlaku, agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh masyarakat, yaitu dengan mewujudkan tata kepemerintahan yang baik dan demokratis (*good governance and democratic*) (Doe dan Andayani, 2021).

Namun, kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau instansi sektor publik. Permasalahan kinerja pegawai sektor publik berkisar pada profesionalisme, tingkat kesejahteraan, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten. Daya Kerja dilingkungan instansi pemerintah terlihat sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja dan jam istirahat yang tidak sesuai dengan ketentuan. Penerapan jam kerja yang tidak teratur itulah yang menyebabkan kinerja seorang karyawan tidak bisa optimal. Ada anggapan bahwa bekerja di perusahaan pemerintah terkesan lebih banyak waktu luang dan beban kerja sedikit. Karena opini inilah mengapa kinerja pemerintahan sering mendapatkan kritik dari masyarakat karena kinerjanya yang masih rendah (Manuaba dan Lestari, 2021).

Rumah sakit merupakan institusi yang paling banyak dibutuhkan masyarakat saat ini, karena rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat menurut (UU No. 44/20). Rumah sakit merupakan institusi yang sangat dibutuhkan masyarakat pada umumnya, karena pada dasarnya masyarakat sangat terikat pada pelayanan kesehatan. Semakin banyaknya rumah sakit yang ada akan mendorong rumah sakit untuk bersaing dengan rumah sakit lain dalam memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya demi kepuasan konsumen. Baik tidaknya pelayanan rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh tingkat kualitas pelayanan sumber daya manusianya.

RSUD Sumbawa Besar merupakan rumah sakit yang berlokasi di jalan Garuda Nomor 5 Sumbawa Besar yang berdiri pada tahun 1950 yang pada awalnya terletak

pada kelurahan Brang Bara Sumbawa Besar. Pada tahun 1953 RSUD Kabupaten Sumbawa mengembangkan diri dengan relokasi ke jalan Garuda No 5 sampai dengan saat ini. RSUD Kabupaten Sumbawa telah terakreditasi tingkat madya dengan sertifikat akreditasi Nomor KARS-SERT/1012/I/2018 tanggal 10 Januari 2018. RSUD Kabupaten Sumbawa merupakan rumah sakit swasta dengan tipe C yang telah beroperasi pada tahun 1950, sekaligus merupakan rumah sakit pertama dari tiga rumah sakit yang ada di Sumbawa Besar dan merupakan rumah sakit tertua yang ada di Kabupaten Sumbawa dengan jumlah pegawai 551 orang.

Pelayanan kesehatan RSUD Kabupaten Sumbawa dipastikan akan meningkat, pasalnya petugas medis dan karyawan RSUD kian sejahtera dengan bertambahnya kejasahteraan, maka kinerja semakin meningkat yang berdampak positif terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Peningkatan kesejahteraan jajaran ini bukan dalam pengertian gaji di naikkan, namun mengupayakan penerimaan hak-hak pegawai dan tenaga medis yang kerab terlambat. Hak mereka seperti gaji, tunjangan kesejahteraan daerah (TKD), honorarium, jasa umum dan BPJS akan diusahakan diterimah setiap 6 hari, ini semua memang hak mereka yang harus diberikan.

Namun, kinerja pegawai sektor publik, ada saatnya mengalami peningkatan dan penurunan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, terdapat beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai pada instansi sektor publik, yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain kualitas kerja, disiplin kerja dan etos kerja.

Menurut Marcana (dalam Anggarini dan Rowi, 2023), kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Kualitas kehidupan kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD bahwa kualitas kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dilihat dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan perannya masing-masing seperti mampu menyelesaikan pekerjaannya, siap berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam mengembangkan atau memajukan perusahaan atau institusi, dan juga mampu membuat lingkungan kerja yang tenang.

Selanjutnya disiplin kerja, menurut Hasibuan (dalam Purnawati dan Kusumayadi, 2022), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, seperti ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketataan terhadap aturan. Berdasarkan penelitian di RSUD kabupaten Sumbawa, peneliti melihat bahwa disiplin kerja sudah benar-benar dijalankan sebaik mungkin namun masih ada beberapa pegawai yang masih tidak disiplin dalam bekerja seperti tidak taat terhadap waktu dan tidak dapat memanfaatkan sarana dengan baik.

Selanjutnya variabel terakhir adalah etos kerja. Etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Menurut Sinamo (dalam Suciani, *et al.*, 2020), etos kerja adalah seperangkat perilaku

kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

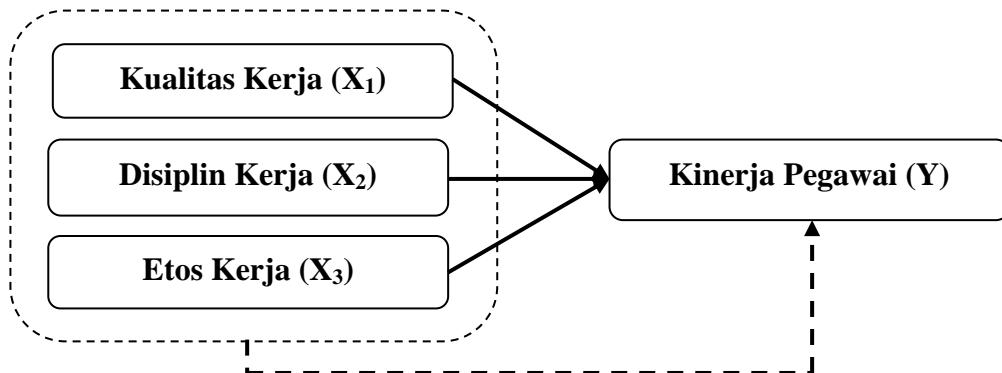
Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Kabupaten Sumbawa, etos kerja benar-benar diterapkan dalam meningkatkan kinerja dilihat dari kemampuan dalam bekerja, disiplin dalam bekerja, tekun dan kejujuran dalam bekerja.

Kinerja pegawai sektor publik yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga sektor publik, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai dan bermanfaat sebagai tolak ukur dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai pada lembaga sektor publik yang bersangkutan.

Berdasarkan fenomena yang telah penulis uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Determinan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa. Penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa dalam menjalankan tugasnya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal menurut Husein Umar (2019), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode asosiatif pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis determinan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa yang terdiri atas kualitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3). Kerangka pemikiran dan alur penelitian ini disajikan pada gambar berikut.



Gambar 1. Desain Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif berupa hasil *scoring* tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan terkait objek yang diteliti, yaitu determinan kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa. Data tersebut diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, yaitu pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa yang dipilih menjadi responden penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 551 orang. Mengingat adanya keterbatasan waktu dan anggaran pada peneliti sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan penelitian pada seluruh anggota populasi, maka peneliti memilih beberapa anggota populasi sebagai perwakilan untuk menjadi responden. Penentuan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin berikut ini (dalam Kuncoro, 2018).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kelonggaran (10%).

Berikut perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin.

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{551}{1 + 551(0,1)^2} \\ &= \frac{551}{1 + 5,51} \\ &= \frac{551}{6,51} \\ &= 84,64 \text{ (dibulatkan 85)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui nilai *n* adalah sebesar 84,64 yang dibulatkan menjadi 85 sehingga dalam peneliti ini jumlah sampel yang akan dijadikan responden penelitian adalah sebanyak 85 orang. Pemilihan responden dilakukan dengan teknik *non probability sampling* berupa *accidental sampling*, yaitu proses pengambilan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan sampel yang kebetulan ditemui oleh peneliti, kemudian sampel dirasa cocok dijadikan sebagai sumber data (Sugiyono, 2021).

Data yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang bersifat tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dari beberapa alternatif yang telah disediakan (Arikunto, 2020). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan *skala likert* yang terdiri atas lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Kurang Setuju, skala 4 = Setuju, dan skala 5 = Sangat Setuju.

Data yang telah dikumpulkan diolah dengan menggunakan bantuan program *Statistikkal Package for the Social Sciens* (SPSS) untuk selanjutnya akan dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji hipotesis

parameter parsial (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Riza dan Wijaya (2021), regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis determinan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa yang terdiri atas kualitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3).

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	8.840	2.812	3.144	.002
	Kualitas Kerja	.326	.137	.269	.2375
	Disiplin Kerja	.093	.179	.069	.518
	Etos Kerja	.199	.107	.231	1.856

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \\ Y &= 8.840 + 0.326 (X_1) + 0.093 (X_2) + 0.199 (X_3) + e \end{aligned}$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- β_{1-3} = Koefisien regresi
- X_1 = Kualitas Kerja
- X_2 = Disiplin Kerja
- X_3 = Etos Kerja
- e = Error term.

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8.840. Nilai ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa apabila variabel-variaabel bebas yang terdiri atas kualitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) bernilai nol (0), maka nilai konsisten kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 8.840.

- b. Nilai β_1 variabel kualitas kerja (X_1) adalah sebesar 0.326 dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti bahwa apabila nilai variabel kualitas kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.326. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu disiplin kerja (X_2) dan etos kerja (X_3) dianggap konstan (0).
- c. Nilai β_2 variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0.093 dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan hubungan searah, yang berarti bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.093. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yakni kualitas kerja (X_1) dan etos kerja (X_3) dianggap konstan (0).
- d. Nilai β_3 variabel etos kerja (X_3) adalah sebesar 0.199 dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, apabila nilai variabel etos kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.199. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yakni kualitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t merupakan teknik yang dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap nilai t_{tabel} serta nilai signifikansi yang dihasilkan. Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} serta nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai α 0,05 (Riza dan Wijaya, 2021).

Pada penelitian ini, uji parsial atau uji-t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas, meliputi kualitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.840	2.812		3.144 .002
	Kualitas Kerja	.326	.137	.269 2.375	.020
	Disiplin Kerja	.093	.179	.069 .518	.606
	Etos Kerja	.199	.107	.231 1.856	.067

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kualitas kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.375 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=85-3=82$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 1.989 sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.375 > 1.989$), sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.020 lebih kecil dari pada nilai α yang distandarkan 0.05 ($0.020 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.518 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=85-3=82$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 1.989 sehingga nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} ($0.518 < 1.989$), sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.606 lebih besar dari pada nilai α yang distandarkan 0.05 ($0.606 > 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa.

c. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh etos kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.856 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=85-3=82$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 1.989 sehingga nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} ($1.856 < 1.989$), sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.067 lebih besar dari pada nilai α yang distandarkan 0.05 ($0.067 > 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Riza dan Wijaya (2021) menjelaskan bahwa uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F_{tabel}) dengan nilai F_{hitung} yang terdapat pada tabel ANOVA serta nilai signifikansi yang dihasilkan. Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} serta nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai α 0,05.

Uji simultan atau uji F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel bebas, meliputi kualitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F)**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.278	3	21.759	7.298	.000 ^a
	Residual	241.498	81	2.981		
	Total	306.776	84			
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kualitas Kerja, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan atau uji F yang ditunjukkan pada tabel 3 diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 7.298 dan nilai F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=3-1=2$) dan ($df_2=n-k=85-3=82$) adalah sebesar 3.11 sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($7.298 > 3.11$). Sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari pada nilai α yang distandardkan 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa kualitas kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021), uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen dalam menerangkan variasi perubahan variabel dependen pada model penelitian. Nilai koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu) yang diindikasikan oleh nilai *R-Square*. Nilai R^2 kecil yang semakin mendekati 0 (nol) dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi perubahan variabel terikat.

Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas, meliputi kualitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) dalam mempengaruhi perubahan variabel terikat kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tebel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.213	.184	1.727
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kualitas Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan oleh nilai *R-Square* adalah sebesar 0.213 dan berada pada kategori lemah. Hasil ini

mangandung arti bahwa kemampuan kualitas kerja, disiplin kerja, dan etos kerja dalam mempengaruhi perubahan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa sangat lemah, yaitu sebesar 21,3%, sedangkan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti kemampuan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas pegawai, dan komitmen pegawai (Kasmir dalam Wijaya dan Fauji, 2021).

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai, maka hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai, maka hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai tersebut akan semakin menurun.

Dalam rangka untuk dapat mencapai hasil kerja yang berkualitas tidak saja diperlukan sumber daya manusia yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Agar kehidupan kerja pegawai berkualitas, maka dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan semangat kerja pegawai dan pada akhirnya kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai harapan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siti Lam'ah Nasution (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. Kualitas kerja karyawan merupakan suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh SDM yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan kinerja sesuai yang dikehendaki.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja para pegawai dalam organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat pencapaian hasil kerja pada organisasi tersebut.

Hal itu dikarenakan meskipun kinerja yang dihasilkan pada organisasi dalam mencapai target dan tujuan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan meningkat, namun ada beberapa pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang menurun. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini direktur RSUD Kabupaten Sumbawa dituntut agar dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga para pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT LKM Demak Sejahtera. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja masih jauh dari kemampuan karyawan dalam memenuhi kinerja yang baik. Meskipun terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang menurun, namun perusahaan masih dapat mencapai tujuannya sesuai yang diharapkan.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja para pegawai yang terdapat pada organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap tinggi atau rendahnya tingkat pencapaian hasil kerja dalam organisasi tersebut.

Hal ini dikarenakan etos kerja yang ada pada masing-masing pegawai sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari organisasi. Pada organisasi etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua pegawai harus melakukan etos kerjanya sesuai standar yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Para pegawai selalu menjaga hubungan kerja yang positif dengan saling memahami dan menghargai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaanya tanpa pengawasan dari atasan. Walaupun etos kerja pegawai ditingkatkan, hasilnya kinerja tidak akan bertambah dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irsan Yasdianto, *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Departemen Asset & Office Management PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Artinya, walaupun karyawan telah memiliki kesadaran untuk bekerja dengan baik tanpa diawasi, namun jika tidak diiringi dengan sikap saling menghormati dan komunikasi yang baik, maka tidak akan terbangun hubungan positif antar sesama rekan kerja yang menyebabkan kinerja Departemen Asset & Office Management tidak meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa.
2. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa.
3. Etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa.
4. Kualitas kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa.
5. Kemampuan kualitas kerja, disiplin kerja, dan etos kerja dalam mempengaruhi perubahan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumbawa sangat lemah, yaitu sebesar 21,3%, sedangkan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti kompetensi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas pegawai, dan komitmen pegawai.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi RSUD Kabupaten Sumbawa

Sejalan dengan pembahasan peneliti untuk memperbaiki kinerja kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat membantu meningkatkan nama baik intansi rumah sakit. Untuk memperbaiki Kinerja kerja karyawan dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin waktu, menerapkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan sampel dan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen pegawai sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggarini, S.D., & Rowi, M.M. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Paramindo Sejahtera. *SMART: Jurnal Manajemen*, Vol. 3(2): 90-100.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Doe, F.A., & Andayani. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol. 10(12): 1-20.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Kelima*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Manuaba, I.B.A.A.B., & Lestari, N.P.N.E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja Pada Era New Normal di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 8(1): 177-198.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5(2): 1119-1130.
- Nasution, S.L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Jurnal Ecobis*, Vol. 7(2): 88-94.

- Purnawati, & Kusumayadi, F. (2022). Analisis Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pada Karyawan CV. Asakota Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 3(4): 5827-5832.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Vol. 2(4): 534-543.
- Riza, F., & Wijaya, A. (2021). *Terampil Mengolah Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Pertama*. Medan: UMSU Press.
- Suciani, N.P.M., Landra, N., & Widiadnya, I.B.M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Seminyak Kuta Badung. *Jurnal Values*, Vol. 1(3): 182-188.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Ed 2 Cet 3*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, D.W.E., & Fauji, D.A.S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, Vol. 1(2): 84-94.
- Yasdianto, I., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, Vol. 6(1): 97-116.