

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1. Profil Dinas Kesehatan

Dinas Kesehatan adalah pusat administrasi pelayanan kesehatan. Tempat bekerja dari Kepala Dinas Kesehatan, pejabat manajerial, staf dan sejumlah personel pendukung. Berdasarkan Perda Kota Surabaya tahun No. 14 Tahun 2016 menyebutkan bahwa Dinkes Kota Surabaya merupakan Dinas Tipe A yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan, kemudian dalam Perwali Surabaya No. 48 Tahun 2016 menjabarkan lebih rinci mengenai kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata Kerja dari Dinkes Kota Surabaya.

Dinas Kesehatan Surabaya adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Kota Surabaya. Dinas Kesehatan Kota Surabaya, sebagai salah satu Perangkat Daerah (PD), memiliki peran penting dalam menjalankan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan kesehatan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Kesehatan memiliki fungsi-fungsi utama yang meliputi:

1. Perumusan Kebijakan

Dinas Kesehatan bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang relevan dengan sektor kesehatan, yang mencakup penyusunan rencana strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Kota Surabaya.

2. Pelaksanaan Kebijakan

Kebijakan yang telah dirumuskan kemudian dilaksanakan dengan tujuan memastikan tercapainya standar pelayanan kesehatan yang optimal di berbagai fasilitas kesehatan di Surabaya.

3. Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan

Evaluasi terhadap kebijakan dan program kesehatan dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas serta efisiensi dari kebijakan yang telah diterapkan. Laporan hasil evaluasi ini digunakan sebagai bahan perbaikan untuk kebijakan dan pelaksanaan layanan kesehatan ke depan.

4. Pelaksanaan Administrasi Dinas

Fungsi administrasi dalam Dinas Kesehatan melibatkan pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, dan operasional, yang diperlukan untuk mendukung kelancaran semua kegiatan kesehatan di Kota Surabaya.

5. Pelaksanaan Fungsi Lain yang Diberikan oleh Walikota

Dinas Kesehatan juga melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan kebutuhan dan prioritas dalam pengembangan sektor kesehatan daerah.

Setiap pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai, sesuai dengan standar yang berlaku. Keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi ini sangat bergantung pada tenaga kesehatan yang kompeten dan berdedikasi tinggi. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Kesehatan untuk memastikan bahwa tenaga kesehatan yang ada, baik itu dokter, perawat, tenaga medis lainnya, serta staf

administrasi, memiliki kualifikasi yang sesuai serta terus melakukan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan.

5.1.1.1. Tujuan dan Komitmen

Dinas Kesehatan Surabaya berfungsi untuk menjaga dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya, antara lain:

1. Pelayanan Kesehatan yang Berkualitas: Kami menyediakan berbagai layanan kesehatan dasar dan lanjutan di puskesmas, rumah sakit, dan fasilitas kesehatan lainnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
2. Promosi Kesehatan: Kami melaksanakan program-program penyuluhan dan kampanye kesehatan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya pola hidup sehat dan pencegahan penyakit.
3. Pencegahan dan Pengendalian Penyakit: Melalui surveilans dan program imunisasi, kami berupaya mencegah penyebaran penyakit menular serta mengelola penyakit tidak menular dengan efektif.
4. Kesehatan Ibu dan Anak: Kami berfokus pada kesehatan ibu hamil, persalinan, dan anak dengan menyediakan layanan pemeriksaan rutin, imunisasi, serta pendidikan tentang kesehatan reproduksi.
5. Kesehatan Lingkungan: Kami berkomitmen untuk menjaga lingkungan yang sehat melalui pengawasan kualitas air, sanitasi, dan pengelolaan limbah.

5.1.1.2. Struktur Organisasi

Dinas Kesehatan Kota Surabaya dipimpin oleh Kepala Dinas Kesehatan yang membawahi Sekretariat, Bidang Sumber Daya Kesehatan, Bidang Kesehatan

Masyarakat, Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, Bidang Pelayanan Kesehatan, UPTD dan juga Kelompok Jabatan Fungsional.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Dinas Kesehatan Kota Surabaya dibantu oleh satu Sekretariat dan empat Bidang. Sekretariat terdiri dari tiga Sub Bagian, yakni Sub Bagian Program, Informasi dan Hubungan Masyarakat, Sub Bagian Keuangan dan Pengelolaan Aset dan Sub Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum. Bidang Sumber Daya Kesehatan membawahi tiga Seksi, yakni Seksi Sarana dan Alat Kesehatan, Seksi Kefarmasian, Makanan dan Minuman, Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit membawahi tiga Seksi, yakni Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular, Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Kesehatan Jiwa, Seksi Surveilans dan Imunisasi. Bidang Kesehatan Masyarakat membawahi tiga Seksi, yakni Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi Masyarakat, Seksi Promosi dan Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat, Seksi Kesehatan Lingkungan, Kesehatan Kerja dan Olah Raga. Bidang Pelayanan Kesehatan membawahi tiga Seksi, yakni Seksi Pelayanan Kesehatan Primer, Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan, Seksi Pelayanan Kesehatan Khusus dan Kesehatan Tradisional. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang telah dilaksanakan Pemerintah Kota Surabaya meliputi:

1. RSUD 3 (tiga) Rumah Sakit
2. Rumah Sakit
3. Puskesmas Induk 63 Puskesmas
4. Puskesmas Pembantu 59 Pustu
5. Puskesmas Keliling 63 Pusling

Hal ini tertuang dalam Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, Peraturan Daerah (Perda) Kota Surabaya No. 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya, dan Peraturan Walikota (Perwali) Surabaya No. 71 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kota Surabaya.

5.1.1.3. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Surabaya

“Mewujudkan masyarakat Surabaya yang sehat, mandiri, dan berdaya saing melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas, terjangkau, dan merata.”

Misi Dinas Kesehatan Surabaya

1. Meningkatkan Akses Pelayanan Kesehatan
Memastikan setiap warga Surabaya dapat mengakses layanan kesehatan yang berkualitas tanpa adanya diskriminasi.
2. Peningkatan Kualitas Pelayanan
Mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh puskesmas dan fasilitas kesehatan lainnya.
3. Promosi Kesehatan dan Edukasi Masyarakat
Meningkatkan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya kesehatan melalui program penyuluhan dan kampanye kesehatan yang efektif.
4. Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
Menjalankan program pencegahan penyakit menular dan tidak menular untuk melindungi kesehatan masyarakat.

5. Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan

Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga kesehatan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan.

6. Pengawasan Kesehatan Lingkungan

Memastikan lingkungan yang sehat dan aman bagi masyarakat dengan melakukan pengawasan dan intervensi yang diperlukan.

7. Kolaborasi dengan Berbagai Pihak

Bekerjasama dengan pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta untuk mendukung program-program kesehatan yang berkelanjutan.

5.1.2. Deskripsi Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	47.5	47.5	47.5
	Perempuan	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada Bidang pelayanan Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, adapun dalam penelitian ini jumlah responden perempuan lebih dominan daripada laki-laki. Dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki adalah 19 orang atau dengan

persentasi 47,5%. Sedangkan responden perempuan memiliki jumlah 21 orang atau dengan persentasi 52,5%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	10	25.0	25.0	25.0
	26-30 Tahun	10	25.0	25.0	50.0
	31-35 Tahun	12	30.0	30.0	80.0
	diatas 35 tahun	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Responden dalam peneltian ini merupakan karyawan yang bekerja pada Bidang pelayanan Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, adapun dalam peneltian ini didominasi oleh responden yang memiliki usia 31-35 Tahun tahun. Dalam peneltian ini jumlah responden yang memiliki usia. responden yang memiliki usia 26-30 tahun berjumlah 10 orang atau 25%. responden yang memiliki usia 31-35 tahun berjumlah 12 orang atau 30%. responden yang memiliki usia diatas 35 tahun tahun berjumlah 8 orang atau 20%

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Akhir

Tabel 5.3
Pendidikan Akhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	30.0	30.0	30.0
	S1	25	62.5	62.5	92.5

Diploma	2	5.0	5.0	97.5
Pascasarjana	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada Bidang pelayanan Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, adapun dalam penelitian ini jumlah responden yang memiliki pendidikan akhir Sarjana dengan jumlah responden 25 orang atau dengan persentase 62,5%, responden yang memiliki pendidikan akhir SMA/SMK memiliki jumlah responden 12 orang atau dengan persentase 30%. Responden yang memiliki pendidikan akhir Diploma memiliki jumlah responden 2 orang atau dengan persentase 5%. Sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan akhir pascasarjana memiliki jumlah responden 1 orang atau 2,5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.4
Lama Bekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	13	32.5	32.5	32.5
6-10 Tahun	17	42.5	42.5	75.0
diatas 10 tahun	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada Bidang pelayanan Kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Surabaya, adapun dalam

penelitian ini jumlah responden yang memiliki lama bekerja 1-5 tahun memiliki jumlah karyawan 13 orang atau 32,5%, karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun memiliki jumlah karyawan 17 orang atau 42,5%, sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun memiliki jumlah 10 orang atau 25%.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden maka dapat ditentukan nilai masing-masing variabel sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dan variasi tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah diajukan untuk variabel penelitian. Kecenderungan dan variasi jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi (Nazir, 2013: 146), dimana terlebih dahulu dapat ditentukan nilai interval untuk menentukan kategori jawaban dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilaitertinggi} - \text{Nilaiterendah}}{\text{Jumlahkelas}}$$

Mengingat skor nilai untuk masing-masing alternatif jawaban untuk masing-masing variabel adalah minimal 1 dan maksimal 5, sedangkan variasi indikator untuk tiap-tiap variabel juga berbeda, maka dapatlah dihitung interval dengan menggunakan rumus di atas sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian distribusi frekuensi dapat dikelompokkan (dikategorikan) sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah / Sangat Lemah

$>1,80 - 2,60 = \text{Rendah / Lemah}$

$>2,60 - 3,40 = \text{Moderat}$

$>3,40 - 4,20 = \text{Tinggi / Kuat}$

$>4,20 - 5,00 = \text{Sangat Tinggi / Sangat Kuat}$

1. Kinerja pegawai

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	4,1
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.	4,025
3	Saya sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi atasan.	4
4	Saya memiliki sikap profesional dalam melaksanakan tugas di tempat kerja.	4,075
5	Saya selalu datang tepat waktu dan jarang absen dari pekerjaan.	3,95
Rata-Rata Jawaban Responden		

Rata-rata jawaban responden pada variabel Kinerja pegawai adalah 3,95 dan berkategori kuat. Pada variabel kinerja karyawan mean tertinggi pada jawaban responden adalah pada indikator Y1.1 dengan nilai mean 4.1. hal ini mengindikasikan bahwa responden mayoritas sependapat dengan pernyataan bahwa mereka selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sedangkan mean paling rendah adalah pada indikator Y1.5 dengan nilai mean 3,95 yang berarti responden merasa tidak selalu datang tepat waktu dan jarang absen dari pekerjaan.

2. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya tanggung.	3,95
2	Saya merasa supervisi dari atasan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja saya.	4,4

3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di kantor.	4,375
4	Saya merasa dihargai atas pencapaian yang saya raih di tempat kerja.	4,35
5	Saya merasa bangga dan puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.	4,275
Rata-Rata Jawaban Responden		4,27

Rata-rata jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja adalah 4,27 dan berkategori sangat kuat. Pada variabel Motivasi Kerja mean tertinggi pada jawaban responden adalah pada indikator X1.3 dengan nilai mean 4,375. hal ini mengindikasikan bahwa responden mayoritas sependapat dengan pernyataan mereka memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di kantor. Sedangkan mean paling rendah adalah pada indikator X1.1 dengan nilai mean 3,95 yang berarti responden merasa gaji yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja yang saya tanggung.

3. Kompetensi

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya mampu berpikir analitis dan memecahkan masalah dengan baik dalam pekerjaan saya.	4,25
2	Saya dapat mengelola emosi dengan baik dalam berbagai situasi kerja.	4,15
3	Saya mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja maupun atasan.	4,2
Rata-Rata Jawaban Responden		4,2

Rata-rata jawaban responden pada variabel Kompetensi adalah 4,2 dan berkategori sangat tinggi. Pada variabel Kompetensi mean tertinggi pada jawaban responden adalah pada indikator X2.1 dengan nilai mean 4,25. hal ini mengindikasikan bahwa responden mayoritas sependapat dengan pernyataan mampu berpikir analitis dan memecahkan masalah dengan baik dalam pekerjaan. Sedangkan mean paling rendah adalah pada indikator X2,2 dengan nilai mean 4,15

yang berarti responden merasa kurang dapat mengelola emosi dengan baik dalam berbagai situasi kerja.

4. Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	Mean
1	Saya merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja.	4,0
2	Saya bekerja dengan baik karena merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi.	4,1
3	Saya tetap bekerja di organisasi ini karena merasa memiliki kewajiban terhadap perusahaan.	4,0
Rata-Rata Jawaban Responden		4,0

Rata-rata jawaban responden pada variabel Kompetensi adalah 4,0 dan berkategori tinggi. Pada variabel komitmen organisasi mean tertinggi pada jawaban responden adalah pada indikator X3.2 dengan nilai mean 4,1. Hal ini mengindikasikan bahwa responden mayoritas sependapat dengan pernyataan mereka bekerja dengan baik karena merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi. Sedangkan mean paling rendah adalah pada indikator X2.1 dengan nilai mean 4,0 yang berarti responden merasa kurang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.

5.1.4. Hasil Analisis Data

5.1.4.1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari instrumen yang dibuat. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015). Untuk mengetahui butir item yang valid dan tidak valid, dilakukan dengan cara membandingkan nilai

rhitung dengan rtabel pada taraf kepercayaan 95%, dengan kata lain tingkat kesalahan yang ditolerir (α) dalam penelitian ini adalah 5%. Apabila nilai rhitung > rtabel maka item instrumen dinyatakan valid, begitupun sebaliknya jika nilai rhitung < rtabel maka item instrumennya dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2015).

Pada Penelitian ini, dihasilkan Uji Validitas Sebagai Berikut :

Tabel 5.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>sig</i>	<i>keterangan</i>
<i>Kinerja Pegawai</i>	Y1.1	.958**	0.3120	0,000	valid
	Y1.2	.981**	0.3120	0,000	valid
	Y1.3	.971**	0.3120	0,000	valid
	Y1.4	.967**	0.3120	0,000	valid
	Y1.5	.957**	0.3120	0,000	valid
<i>Motivasi Kerja</i>	X1.1	.868**	0.3120	0,000	valid
	X1.2	.883**	0.3120	0,000	valid
	X1.3	.906**	0.3120	0,000	valid
	X1.4	.886**	0.3120	0,000	valid
	X1.5	.840**	0.3120	0,000	valid
<i>Kompetensi</i>	X2.1	.968**	0.3120	0,000	valid
	X2.2	.964**	0.3120	0,000	valid
	X2.3	.963**	0.3120	0,000	valid
<i>Komitmen Organisasi</i>	X3.1	.944**	0.3120	0,000	valid
	X3.2	.946**	0.3120	0,000	valid
	X3.3	.960**	0.3120	0,000	valid

Sumber : Lampiran

Pada tabel 4.3.1 diketahui bahwa setiap indikator pada variabel Motivasi Kerja(X1), Kompetensi(X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja pegawai (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga setiap indikator yang digunakan pada Motivasi Kerja(X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja pegawai(Y) dinyatakan valid.

5.1.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2015) Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Reliabilitas 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. SPSS versi 23 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70 (Ghozali, 2013).

Tabel 5.6
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai	0,982	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,923	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,963	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,946	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran

Tabel 4.3.1 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja pegawai (Y) memiliki nilai cronbach alpha di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja pegawai (Y) reliable.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

5.1.5.1. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2016) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang

dihasilkan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusikan normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogoriv-Smirnov dan juga digunakan grafik yaitu normal probability plot dalam SPSS versi 23.

Menurut Singgih Santoso (2016), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significant), yaitu:

1. Jika probabilitas >0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika probabilitas <0.05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Tabel 5.7
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38066186
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.048
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber Data Yang Diolah SPSS

Dengan melihat uji normalitas menggunakan kolmogrov-smirnov, dapat diketahui bahwa sig pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2),

Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja pegawai (Y) pada penelitian ini memiliki sig diatas 0,5. Maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

5.1.5.2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolineritas dengan melihat VIF (Variance Infation Factor) masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan data bebas gejala multikolineritas (Ghozali, 2011).

Tabel 5.8
Collinearity Statistics

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		VIF	Tolerance
1	(Constant)		
	X1	1.417	.706
	X2	2.073	.482
	X3	1.777	.563

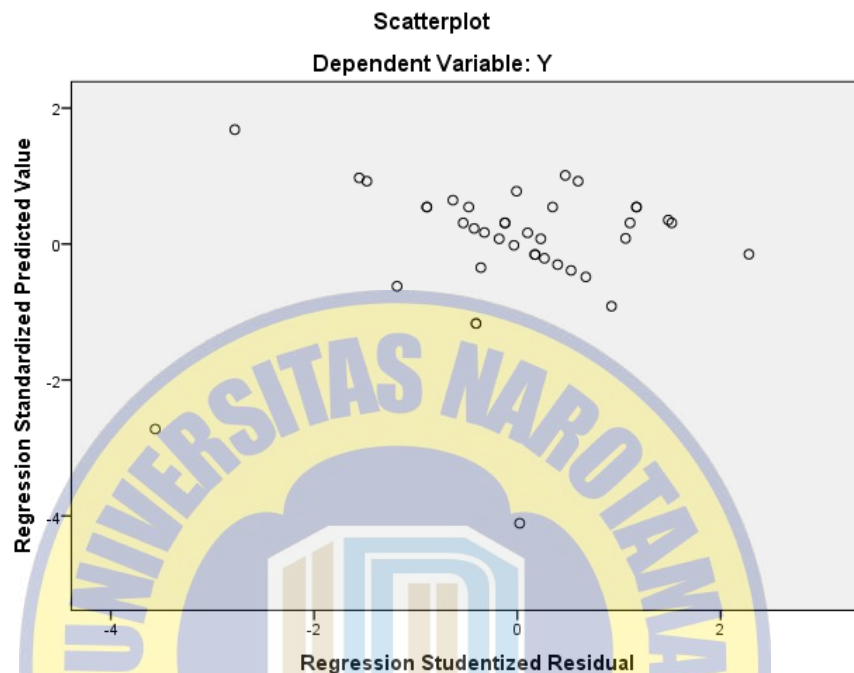
Sumber Data Yang Diolah SPSS

Pada penelitan ini variabel Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai tolerance diatas 0,10. Sedangkan nilai VIF lebih kecil daripada 10,00 hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian tidak terjadi multikolonieritas.

5.1.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan denan melihat

ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah di studentized.



Pada Model regresi diatas yang telah diregresikan antara variabel bebas terhadap nilai absolut residual maka dapat diketahuii dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas karen gambar scarterplot tidak membentuk pola tertentu.

5.1.6. Analisis Data

5.1.6.1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variable independen (X1 dan X2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas

secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus. Maka, dalam penelitian ini menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 5.9
Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.110	2.949		.037
	X1	.861	.138	.549	6.254
	X2	1.216	.288	.672	4.223
	X3	1.403	.248	.681	5.661

Sumber : Olah Data SPSS

Rumus Analisis Regresi Linier Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,110 + 0,861 X1 + 1.216 X2 + 1.403 X3 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan linier regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\beta_0 = \text{konstanta} = 0,110$$

Nilai Konstanta menunjukkan angka 0,110 hal ini berarti bahwa besarnya variabel Kinerja pegawai(Y). Apabila besarnya Motivasi Kerja(X1) dan Kompetensi(X2) adalah konstan, maka tingkat Kinerja pegawai(Y) adalah sebesar 0,110.

$$\beta_1 = \text{Koefisien Regresi X1} = 0,861$$

hal ini berarti nilai koefisien regresi Kesehatan dan Motivasi Kerja(X1) adalah 0,861 yang berarti bahwa Motivasi Kerja(X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai(Y). Apabila Variabel Motivasi Kerja(X1) naik satu

satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai(Y) sebesar 0,861 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini adalah Kompetensi dan komitmen organisasi adalah konstan.

$$\beta_2 = \text{Koefisien Regresi } X_2 = 1.216$$

hal ini berarti nilai koefisien regresi Kompetensi(X_2) adalah 1.216 yang berarti bahwa Kompetensi(X_2) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat Kinerja pegawai(Y). Apabila Variabel Kompetensi(X_2) naik satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai(Y) sebesar 1.216 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan komitmen organisasi adalah konstan.

$$\beta_3 = \text{Koefisien Regresi } X_3 = 1.403$$

hal ini berarti nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) adalah 1.403 yang berarti bahwa komitmen organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat Kinerja pegawai(Y). Apabila Variabel komitmen organisasi (X_3) naik satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai(Y) sebesar 1.403 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan kompetensi adalah konstan.

5.1.7. Pengujian Hipotesis

5.1.7.1. Uji T (Parsial)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai t tabel dalam

penelitian ini diperoleh dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan nilai *degree of freedom* (df) = n – k = 40 – 3 = 37. Sehingga nilai t tabel yang dihasilkan adalah 2.02619.

Dalam penelitian ini uji T menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.110	2.949		.037	.970
	X1	.861	.138	.549	6.254	.000
	X2	1.216	.288	.672	4.223	.000
	X3	1.403	.248	.681	5.661	.000

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel motivasi kerja(X1) adalah sebesar 6.254. Dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2.02108 dengan nilai signifikan variabel motivasi kerjakurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,000. Hal ini mengindikasi bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel kompetensi (X2) adalah sebesar 4.223. Dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2.02108 dengan nilai signifikan variabel kompetensi kurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,000. Hal ini mengindikasi bahwa variabel kompetensi(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel komitmen organisasi (X3) adalah sebesar 4.223. Dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 2.02108 dengan nilai signifikan variabel kompetensi kurang dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,000. Hal ini mengindikasi bahwa variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).

5.1.7.2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini uji F yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	532.066	3	177.355	28.886	.000 ^b
	Residual	221.034	36	6.140		
	Total	753.100	39			

Sumber : Data yang diolah SPSS

nilai F tabel dengan menggunakan rumus: $F_{\text{tabel}} = F_{\alpha} (\text{df regresi}, \text{df residual})$
 $= F_{\alpha}(k, n - k - 1) = (40 - 3 - 1) = 36$, dalam penelitian ini F tabelnya adalah 2.866 dimana F hitungnya adalah sebesar 28.886 dengan nilai signifikasi 0,00^a, nilai signifikasi pada tabel lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja(X1), kompetensi (X2) dan komitmen organisasi(X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai(Y).

5.1.7.3. Uji Dominan

Menurut Ghozali (2017) uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel independent yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel dependen. Kriteria uji dominan yaitu jika nilai koefisien regresi variabel memiliki nilai terbesar, maka variabel tersebut memiliki pengaruh dominan. Semakin besar nilai beta maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam. Dalam hal ini, komitmen organisasi (X3) memenuhi kriteria tersebut yaitu memiliki beta lebih besar daripada nilai beta pada variabel motivasi kerja dan kompetensi.

Tabel 5.12
Hasil Uji Dominan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.110	2.949		.037	.970	
	X1	.861	.138	.549	6.254	.000	.706
	X2	1.216	.288	.672	4.223	.000	.482
	X3	1.403	.248	.681	5.661	.000	.563

5.1.7.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.13
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.841 ^a	.707	.682	2.47787
---	-------------------	------	------	---------

Sumber : Data Yang Diolah SPSS

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari data yang telah di hitung oleh SPSS, dalam penelitian ini R Square yang dihasilkan adalah 0,707. Artinya bahwa variabel motivasi kerja(X1), kompetensi(X2) dan komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh sebesar 70,7% terhadap Kinerja pegawai(Y), yang mana 29,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Pembahasan

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dalam konteks pelayanan kesehatan, motivasi kerja sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai tetap berorientasi pada pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hutagalung (2020), Raharjaya (2020) dan akbar (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi juga ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, serta sikap yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam bidang pelayanan kesehatan, kompetensi sangat berperan dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, terutama dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih

mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mengurangi kesalahan dalam pelayanan, serta meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hutagalung (2020), Raharjaya (2020) dan Akbar (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mengacu pada loyalitas, rasa memiliki, serta keterikatan emosional pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras, berusaha mencapai target organisasi, serta menunjukkan sikap yang lebih proaktif dalam bekerja. Dalam dunia pelayanan kesehatan, komitmen organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi, bahkan di bawah tekanan atau dalam situasi yang menuntut perhatian ekstra. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kertiriasih (2023) dan Kaunan (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 70,7% terhadap kinerja pegawai di bidang pelayanan kesehatan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, terdapat 29,3% faktor lain yang turut memengaruhi kinerja, yang mungkin mencakup variabel seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem insentif, budaya organisasi, dan tingkat kesejahteraan pegawai, dan variabel lainnya yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Dari ketiga variabel yang diuji, komitmen organisasi terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan motivasi kerja dan kompetensi, tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja mereka. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas mereka, lebih berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

