

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1 Profil RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya

Profil Umum:

Nama Instansi: RSUD dr. Mohamad Soewandhie

Status: Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B (BLUD) milik Pemerintah Kota Surabaya, sesuai SK Menkes No. 371/MENKES/SK/V/2009

Lokasi: Jalan Tambakrejo No. 45–47, Kecamatan Simokerto, Kota Surabaya, Jawa Timur 60142

Kode Registrasi Kemenkes: 3578571

Sejarah:

- a. Tahun 1964: Praktek ini pertama kali didirikan di Kecamatan Tambaksari oleh Dr. Margono selaku Poli Penyakit Kelamin Tambakrejo.
- b. Tahun 1997: Status Puskesmas Tambakrejo ditingkatkan menjadi Puskesmas Rujukan Tambakrejo yang ditetapkan melalui Surat Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Surabaya Nomor : 61 Tahun 1997.
- c. Tahun 1998 : “Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur nomor : 188.4/4094/115.4/1998 tanggal 12 Mei 1998 tentang Ijin Pendirian ditetapkan Rumah Sakit Umum Daerah Tambakrejo Kotamadya Surabaya.”

- d. Tahun 1999 : “Berdasarkan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor : 061/3022/SJ tanggal 13 Desember 1999 Rumah Sakit Tambakrejo menjadi Rumah Sakit type C. Pada tahun 2000 berdasarkan Surat Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Surabaya Nomor : 821.2/213/402.03.01/2000 telah diserahterimakan dari dr. Muhlas Udin ke dr. Stefanus Lawujan, MPH.”
- e. Tahun 2009 : “Berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI Nomor : 371/MENKES/SK/V/2009 tanggal 13 Mei 2009 RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya yang sebelumnya adalah Rumah Sakit Umum Daerah dengan klasifikasi kelas C berubah menjadi klasifikasi kelas B. Selain itu juga memperoleh status Badan Layanan Umum pada tanggal 23 Juli 2009 melalui SK Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II No:188.45/251/436.1.2/2009 tentang Penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Mohamad Soewandhie Kota Surabaya.”
- f. Tahun 2003: Pembukaan Pusat Onkologi Soewandhie dan Grha Adyatma

Luas dan Kapasitas Fasilitas:

Luas Tanah: ~11.203 m²

Bangunan: Gedung lama ~26.732 m²; Gedung baru ~35.595 m²

Direktur: dr. Billy Daniel Messakh, Sp.B

Layanan Unggulan:

1. *Teaching Hospital:* RS pendidikan untuk mahasiswa kedokteran dan residen sejak tahun 2015.

2. Fasilitas medis:
 - a. Instalasi Radioterapi / Onkologi Radiasi
 - b. Hemodialisa
 - c. CT-scan 256 slice, Cathlab Hybrid Artis Pheno
 - d. Medical Check-Up khusus jantung dan kanker
3. Soewandhie Oncology Center (SOC)

Jam Operasional & Kontak:

- a. Senin–Kamis: 07.30–16.00 WIB
- b. Jumat: 07.30–16.30 WIB
- c. Nomor Telepon: (031) 3717141
- d. WA Informasi & Pengaduan: +62 819-9910-2001
- e. Email: rsud_soewandhie@surabaya.go.id

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Data yang digunakan untuk mendeskripsikan temuan studi ini berasal dari pertanyaan demografis yang diajukan pada bagian pertama survei. Data untuk studi ini berasal dari 79 perawat bangsal yang bekerja di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie di Surabaya. Berikut adalah rincian demografi responden berdasarkan data yang dikumpulkan: usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan tertinggi, dan lama layanan.

Tabel 5.1
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	19	24,1 %
2	31 – 40 Tahun	48	60,8 %
3	41 – 50 Tahun	12	15,2 %
	Total	79	100%

Informasi berikut diperoleh dari distribusi usia responden: 12 responden (15,2%) berada dalam kelompok usia 41-50 tahun, 48 responden (60,8%) berada dalam kelompok usia 31-40 tahun, dan 19 responden (24,1%) berada dalam kelompok usia 20-30 tahun. Dengan demikian, kelompok usia 31–40 tahun yang diwakili oleh 48 partisipan (60,8%) merupakan yang terbesar dalam studi ini.

Tabel 5.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Wanita	65	82%
2	Laki-laki	14	18%
	Total	79	100%

Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya, responden perempuan merupakan mayoritas (65 dari total 102), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.2. Sebanyak empat belas laki-laki, atau 18% dari total responden, mengisi survei. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan mayoritas responden.

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	D3	51	65%
2	D4/S1	28	35%
	Total	79	100%

Di antara responden di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Mohamad Soewandhie, Surabaya, 51 responden (atau 65% dari total responden) memiliki gelar Diploma 3 (D3) Keperawatan, sebagaimana diperlihatkan Tabel 5.3. Sementara itu, sebanyak 28 orang atau 35% responden memiliki pendidikan terakhir S1 Keperawatan. Data ini mengindikasikan bahwa lulusan D3 keperawatan masih mendominasi responden di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

Tabel 5.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1 – 10 Tahun	43	54,4%
2	11 – 20 Tahun	31	39,2%
3	21 – 30 Tahun	5	6,4%
	Total	79	100%

Mengikuti pada klasifikasi masa kerja, Tabel 5.4 memperlihatkan 55,4% responden mempunyai masa kerja 1-10 tahun, 39,2% selama 11-20 tahun, serta 6,4% selama 21-30 tahun. Sebanyak 43 responden termasuk dalam kategori ini. Dengan demikian, 43 peserta (54,4%) merupakan yang terbanyak dalam survei ini, dan semuanya memiliki masa kerja antara 1 hingga 10 tahun.

5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Untuk memastikan kuesioner dapat mengukur hal yang tepat, kuesioner tersebut diuji validitasnya. Seberapa baik setiap item pertanyaan merepresentasikan konstruk atau variabel target adalah hal yang ingin dipastikan dalam ujian ini. Kinerja karyawan berperan sebagai variabel dependen, sementara *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi merupakan faktor independen. Semua pernyataan ini diuji validitasnya dalam penelitian ini. Pendekatan korelasi *Pearson Product Moment* dipergunakan untuk pengujian. Metode ini membandingkan skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total semua pertanyaan dalam satu variabel.

Melalui penggunaan uji dua sisi dan ambang batas signifikansi 5% (0,05), kami membandingkan nilai r yang dihitung dengan r tabel untuk menentukan tingkat kepentingan validitas. Nilai r tabel sebesar 0,2213 diperoleh dari sampel sebanyak 79 responden. Item pernyataan dapat dipertahankan karena telah terbukti mengukur konstruk yang tepat jika nilai r yang dihitung lebih besar atau sama dengan r tabel. Temuannya dapat ditunjukkan pada Tabel 5.5 di bawah ini; uji ini dijalankan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Tabel 5.5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Indikator	r Hitung	r tabel	Signifikansi	alfa	Keterangan
Self-efficacy (X1)	X1.1	0,458	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	X1.2	0,462	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	X1.3	0,398	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	X1.4	0,604	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
Kompetensi (X2)	X2.1	0,541	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	X2.2	0,582	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	X2.3	0,605	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
Budaya organisasi (X3)	X3.1	0,433	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	X3.2	0,394	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	X3.3	0,334	0,2213	0,003	0,05	“Valid”
	X3.4	0,521	0,2213	0,001	0,05	“Valid”
	X3.5	0,478	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	X3.6	0,435	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	X3.7	0,381	0,2213	0,001	0,05	“Valid”
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,569	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	Y2	0,435	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	Y3	0,589	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	Y4	0,618	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	Y5	0,622	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	Y6	0,470	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	Y7	0,603	0,2213	0,000	0,05	“Valid”
	Y8	0,687	0,2213	0,000	0,05	“Valid”

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Nilai r-hitung untuk semua variabel pada Tabel 5.5 melebihi daripada nilai r-tabel (0,2213). Selain itu, semua item memiliki nilai signifikansi 0,000, yang

kurang dari 0,05. Semua item pernyataan valid secara statistik, yang berarti berkorelasi secara substansial dan cukup kuat dengan skor total variabelnya masing-masing.

Sehingga, bisa dijelaskan keseluruhan item pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan untuk mengukur variabel *self-efficacy*, kompetensi, budaya organisasi, maupun kinerja pegawai dalam penelitian ini. Tingginya validitas pada setiap item juga mencerminkan instrumen penelitian relevan dan dapat dipercaya dalam merepresentasikan konstruk yang diukur.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Kemampuan suatu instrumen ukur (kuesioner) untuk secara konsisten dan andal menghasilkan temuan yang sama atau serupa ketika diterapkan dalam kondisi yang identik merupakan inti dari pengujian reliabilitas. Reliabilitas suatu instrumen dapat ditentukan oleh seberapa konsisten responden menjawab pernyataan dalam kuesioner.

Sebagai metrik statistik untuk mengukur konsistensi internal suatu skala, Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini. Secara umum, skor *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Semakin dekat dengan 1,00, semakin konsisten instrumen tersebut. Menggunakan informasi dari 79 partisipan, pengujian ini dijalankan menggunakan SPSS versi 25. Tabel 5.6 di bawah ini menampilkan hasil pengujian untuk setiap variabel.

Tabel 5.6
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Self-efficacy</i> (X1)	0,741	0,6	“Reliabel”
Kompetensi (X2)	0,835	0,6	“Reliabel”
Budaya organisasi (X3)	0,826	0,6	“Reliabel”
Kinerja Pegawai (Y)	0,713	0,6	“Reliabel”

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan Tabel 5.6, keseluruhan variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6, yang merupakan nilai kritis untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen. Pernyataan tersebut memperlihatkan keseluruhan item pada kuesioner, baik variabel bebas maupun variabel terikat, dinyatakan reliabel atau memiliki konsistensi internal yang baik. Variabel *Self-efficacy* (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha senilai 0,741, Kompetensi (X2) senilai 0,835, Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,826, serta Kinerja Pegawai (Y) senilai 0,713. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas, yang berarti variabel yang diinginkan dapat diukur secara andal oleh setiap item dalam kuesioner. Pernyataan tersebut membuktikan kuesioner ini valid untuk penelitian selanjutnya karena semua pertanyaan memiliki tingkat konsistensi jawaban yang tinggi.

5.3.3 Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model regresi linier yang dipergunakan pada pengujian ini memenuhi kriteria sebagai *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), maka perlu dilakukan pengujian terhadap sejumlah asumsi klasik. Pengujian ini mencakup uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, independensi residual, dan normalitas residual. Hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut.

2. Uji Multikolinearitas

Ketika variabel independen dalam model regresi memiliki tingkat korelasi yang tinggi satu sama lain, hal ini disebut multikolinearitas. Fenomena ini dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi yang miring. Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah dua indikator utama yang digunakan untuk mendiagnosis multikolinearitas. Ketika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai *Tolerance* melebihi 0,1, dapat menyimpulkan multikolinearitas tidak terjadi. Pengujian multikolinearitas dilakukan pada variabel-variabel berikut: *self-efficacy*, kompetensi, serta budaya organisasi. Temuannya disajikan di bawah ini.

Tabel 5.7

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Self-efficacy</i> (X1)	0,996	1,004
Kompetensi (X2)	0,974	1,026
Budaya organisasi (X3)	0,973	1,028

Dependent variable : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran

Variabel independen model regresi ini—efikasi diri (X1), kompetensi (X2), dan budaya organisasi (X3)—tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas, menurut data pada Tabel 5.7. Baik tingkat *Tolerance* (semuanya di atas 0,1) maupun angka VIF (*Variance Inflation Factor*) (semuanya di bawah 10—batas standar untuk mengidentifikasi multikolinearitas) mendukung hal ini. Oleh karena itu, model regresi ini sesuai untuk analisis regresi tambahan karena ketiga variabel independen tersebut tidak saling memengaruhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual bervariasi secara signifikan di seluruh observasi. Heteroskedastisitas merupakan masalah pada regresi yang sangat baik; ketika homoskedastisitas hadir, artinya residualnya konstan atau homogen, dan varians dalam respons kuesioner sama untuk semua partisipan studi. Uji ini merupakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan memeriksa nilai Sig. setiap variabel independen, Uji Glejser digunakan untuk menjalankan uji tersebut. Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan oleh tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 untuk korelasi antara variabel independen dan residual. Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan untuk memastikan apakah residual dalam model regresi menunjukkan varians yang tidak merata.

Tabel 5.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	-0,047	0,039	-0,136	-1,187	0,239
Kompetensi (X2)	-0,031	0,043	-0,083	-0,721	0,473
Budaya Organisasi (X3)	0,006	0,028	0,027	0,231	0,818

Dependent variable : kinerja pegawai
Sumber : disarikan dari lampiran

Untuk memeriksa pola varians yang tidak sama dalam model regresi, kami menggunakan pendekatan regresi Glejser untuk menjalankan uji heteroskedastisitas, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.8. Ini melibatkan regresi nilai kesalahan (residual) terhadap variabel independen. Tingkat signifikansi variabel *self-efficacy* (X1) adalah 0,239, yang lebih tinggi dari ambang batas 0,05, menurut temuan uji. Tingkat signifikansi 0,473, yang lebih tinggi dari 0,05, dikaitkan dengan variabel Kompetensi (X2). Tingkat signifikansi 0,818, yang lebih tinggi dari ambang batas 0,05, juga terlihat untuk variabel Budaya Organisasi (X3). Semua variabel lulus uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Masalah umum dalam analisis regresi yang melibatkan data time series adalah autokorelasi. Salah satu asumsi regresi adalah residualnya tidak berkorelasi, hal ini berarti residual pada waktu t tidak berkorelasi dengan waktu sebelumnya ($t-1$).

Autokorelasi dalam konsep regresi linear berarti komponen error berkorelasi berdasarkan urutan waktu (pada data berkala) atau urutan ruang, atau korelasi pada dirinya sendiri. Pengujian asumsi residual independen digunakan untuk mengetahui apakah data residual bersifat independen. Pengujian tersebut dapat dilakukan melalui uji Durbin-Watson sebagai berikut.

H_0 : residual independen

H_1 : residual dependen

Taraf signifikan : $\alpha = 0,05$

Pengambilan keputusan:

Tolak H_0 jika $dw < dL$ atau $dw > 4-dL$ atau $4 - dw < dL$

Terima H_0 jika $dU < dw < 4 - dU$ atau $dw > dU$

Tidak dapat disimpulkan jika $dL < dw < dU$ atau $4 - dU < dw < 4 - dL$

dimana :

dw = nilai d Durbin Watson

dL = batas bawah dari tabel Durbin Watson

dU = batas atas dari tabel Durbin Watson

Berikut adalah hasil analisis pengujian asumsi residual independen mempergunakan pengujian Durbin-Watson.

Tabel 5.9
Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson	dL	dU	4-dL	4-dU
2,274	1,5568	1,7141	2,4432	2,2859

a. *Predictors* : (Constant), self-efficacy, kompetensi, budaya organisasi

b. *Dependent Variable* : kinerja pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

Berdasarkan Tabel 5.9 diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berada diantara selang dU dan $4-dU$ yaitu 2,274 berada diantara nilai 1,7141 dan 2,2859 sehingga dapat diputuskan gagal tolak H_0 yang artinya residual data kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya sudah independen.

5. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah nilai residu yang dihasilkan oleh suatu model regresi mengikuti distribusi normal, dilakukan uji normalitas dalam model regresi tersebut. Nilai residu dari model regresi yang baik seharusnya mengikuti distribusi normal. Uji “*One Sample Kolmogorov-Smirnov*” ialah salah satu cara untuk memeriksa kenormalan suatu data. Setiap residu dengan nilai p lebih tinggi dari 0,05 dianggap memiliki data yang terdistribusi normal. Uji normalitas menghasilkan temuan berikut.

Tabel 5.10

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Test statistic	Sig.
Residual Y	0,077	0,200

Sumber : Disarikan dari lampiran

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam model regresi, dan residual dengan nilai signifikansi (Sig.) senilai 0,200 ditunjukkan pada Tabel 5.10. Kita dapat menyimpulkan data mengikuti distribusi normal karena nilai signifikansinya melebihi 0,05.

Berdasarkan temuan pengujian terhadap multikolinearitas, heteroskedastisitas, independensi residual, dan normalitas residual dibuatlah kesimpulan yakni model

regresi pada penelitian telah memenuhi seluruh asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier lanjutan.

5.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk analisis. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara eksperimental apakah kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Mohamad Soewandhie, Surabaya, dipengaruhi secara parsial oleh budaya organisasi, *self-efficacy*, dan kompetensi. Kami menggunakan SPSS 25 untuk menganalisis data. Dengan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, analisis regresi linier berganda berikut dilakukan.

Tabel 5.11
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	589.492	3	196.497	78.452	.000 b
Residual	187.850	75	2.505		
Total	777.342	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), *Self-Efficacy* (X1), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X3),

Temuan studi regresi linier berganda terhadap kinerja karyawan (Y) dengan *Self-Efficacy* (X1), kompetensi (X2), serta budaya organisasi (X3) sebagai faktor independen dirangkum dalam Tabel 5.11. Berikut penjelasannya:

1. Nilai F dan Signifikansi F yang besar menggambarkan bagaimana *Self-Efficacy* (X1), Kompetensi (X2), serta Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan nilai F-Signifikansi senilai 0,000 dan nilai F-78,452, dijelaskan ketiga faktor independen tersebut mempunyai dampak yang

substansial pada kinerja karyawan. Nilai F-Signifikansi (0,000) kurang dari 0,05 (Sig. F < 0,05), sehingga hal ini terjadi.

Tabel 5.12

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel Terikat Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,899	1,480		1,283	0,203
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,550	0,066	0,472	8,305	0,000
Kompetensi (X2)	0,727	0,072	0,577	10,035	0,000
Budaya Organisasi (X3)	0,441	0,047	0,543	9,428	0,000

Dependent variable: kinerja pegawai
Sumber: disarikan dari lampiran

Temuan studi regresi linier berganda terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan *Self-Efficacy* (X1), kompetensi (X2), serta budaya organisasi (X3) sebagai faktor independen dirangkum dalam Tabel 5.12 di atas. Oleh karena itu, berikut penjelasannya:

1. Nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya memberikan gambaran tentang dampak *Self-Efficacy* (X1) pada kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang cukup signifikan antara *Self-Efficacy* dan kinerja pegawai ($t= 8,305$, $t= 0,000$). Hal ini disebabkan oleh signifikansi $t < 0,05$, yang berarti nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. Nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya memberikan gambaran tentang dampak Kompetensi (X2) pada kinerja karyawan. Kompetensi mempunyai

pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja pegawai, diperlihatkan melalui nilai t senilai 10,035 dan signifikansi t senilai 0,000. Hal ini disebabkan oleh signifikansi $t < 0,05$, yang berarti nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05.

3. Nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya memberikan gambaran tentang dampak Budaya Organisasi (X3) pada kinerja pegawai. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja pegawai, diperlihatkan melalui nilai t senilai 9,428 dan signifikansi t senilai 0,000. Hal ini disebabkan oleh signifikansi $t < 0,05$, yang berarti nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05.
4. Koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) untuk masing-masing dari tiga variabel independen yang membentuk model regresi berganda adalah:
 - a. $b_1 = 0,550$ untuk variabel *Self-Efficacy* (X1)
 - b. $b_2 = 0,727$ untuk variabel Kompetensi (X2)
 - c. $b_3 = 0,441$ untuk variabel Budaya Organisasi (X3)

Maka dapat dirumuskan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,899 + 0,550 X_1 + 0,727 X_2 + 0,441 X_3 + e$$

Dimana:

- \hat{Y} = Kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya
- a : Konstanta senilai 1,899 menjelaskan ketika tidak ada *Self-Efficacy* (X₁), Kompetensi (X₂), serta Budaya Organisasi (X₃), akibatnya nilai Kinerja Pegawai adalah 1,899.

- b_1 : Koefisien regresi *Self-Efficacy* (X_1) senilai 0,550 menyatakan pada tiap penambahan 1 satuan *Self-Efficacy* akan meningkatkan Kinerja Pegawai senilai 0,550 melalui asumsi variabel lainnya tetap.
- b_2 : Koefisien regresi Kompetensi (X_2) senilai 0,727 menyatakan pada tiap penambahan 1 satuan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai senilai 0,727 melalui asumsi variabel lainnya tetap.
- b_3 : Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_3) senilai 0,441 menyatakan pada tiap penambahan 1 satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai senilai 0,441 melalui asumsi variabel lainnya tetap.
- e: Apabila variabel bebas tidak mampu memperhitungkan semua varians yang teramati dalam variabel terikat, hal ini dikenal sebagai kesalahan gangguan.

Tabel 5.13

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,871	0,758	0,749	1,583

5. Model regresi memperlihatkan nilai R^2 senilai 0,758 ketika kinerja digunakan sebagai variabel dependen, sesuai Tabel 5.13. pernyataan tersebut bermakna di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Mohamad Soewandhie, Surabaya, 75,8% varians kinerja pegawai disebabkan oleh faktor-faktor seperti *self-efficacy*, kompetensi, serta budaya organisasi, sedangkan 24,2% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi.

Jika terdapat hubungan antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen, koefisien korelasinya akan tinggi. Angka antara nol dan satu

merupakan rentang koefisien korelasi. Terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel jika nilai koefisien korelasinya besar, mendekati 1. Nilai R sebesar 0,871 ditemukan dalam model regresi di mana kinerja (Y) merupakan variabel dependen. Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *self-efficacy*, kompetensi, serta budaya organisasi.

5.3.5 Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan uji-T atau uji koefisien regresi parsial. Prosedur untuk melakukan uji-T melibatkan pengembangan hipotesis terlebih dahulu, kemudian mendasarkan pilihan pada T yang dihitung dan tingkat signifikansi. Variabel independen memiliki dampak parsial yang signifikan terhadap variabel dependen jika t yang dihitung lebih besar dari nilai t tabel atau jika $-t$ yang dihitung lebih kecil dari nilai $-t$ tabel dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Di sisi lain, jika nilai t yang dihitung lebih kecil dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor independen tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, secara parsial. Tabel berikut menampilkan hasil uji-T.

Tabel 5.14
Hasil Uji-T

Variabel	t_{hit}	$t_{(0,05,54)}$	Sig.	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	8,305	1,9921	0,000	Berpengaruh secara parsial

Kompetensi (X2)	10,035	1,9921	0,000	Berpengaruh secara parsial
Budaya Organisasi (X3)	9,428	1,9921	0,000	Berpengaruh secara parsial

Kinerja karyawan merupakan variabel dependen, dan hasil uji-t pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa efikasi diri, kompetensi, dan budaya organisasi merupakan faktor independen yang memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dijelaskan melalui uraian berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan “*Self-efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Diketahui bahwa variabel *Self-Efficacy* memiliki nilai t hitung sebesar 8,305 dan tingkat signifikansi 0,000. Dilihat pada tabel T nilai t tabel sebesar 1,9921 ($df = n - k - 1 = 79 - 3 - 1 = 75$, $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$). Karena nilai $8,305 > 1,9921$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dan $0,028 < 0,05$ (signifikansi $< 0,05$) maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.
2. Hipotesis yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 10,035 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menandakan variabel kompetensi memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi $< 0,05$ sehingga dinyatakan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

3. Hipotesis yang menyatakan “Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 9,428 dan tingkat signifikansi 0,000. Dilihat pada tabel T nilai t tabel sebesar 1,9921 ($df = n - k - 1 = 79 - 3 - 1 = 75$, $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$). Karena nilai $9,428 > 1,9921$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dan $0,000 < 0,05$ ($\text{signifikansi} < 0,05$) maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Mohamad Soewandhie di Surabaya dipengaruhi sampai batas tertentu oleh faktor-faktor seperti *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi.

5.3.6 Uji-F

Analisis varians (ANOVA) atau uji-F dapat menunjukkan apakah variabel independen dalam model memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Di sisi lain, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka semua faktor independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji-F adalah sebagai berikut.

Tabel 5.15

Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hit}	F _{0,05(3,54)}	Sig.
Regression	589,492	3	196,497	78,452	2,727	0,000
Residual	187,850	75	2,505			

Total	777,342	78				
-------	---------	----	--	--	--	--

Nilai F hitung senilai 78,452 dan tingkat signifikansi 0,000 ditunjukkan pada tabel 5.15 untuk model regresi linier berganda. Nilai F tabel adalah 2,727, dengan jumlah variabel independen (k) sebanyak 3, jumlah parameter model regresi (p) sebanyak 4, dan jumlah sampel (n) sebanyak 79. Hasil uji F memperlihatkan *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja staf di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Hal ini didukung oleh fakta bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Ditemukan pengaruh secara simultan variabel bebas dengan variabel terikat bisa dimaknai ketika *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi pada pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya meningkat secara bersamaan, maka akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan kondisi tersebut, apabila RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya ingin meningkatkan kinerja pada pegawai maka dapat dilakukan upaya peningkatan *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi secara bersama-sama.

5.3.7 Analisis Variabel Dominan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa tiga variabel bebas yang diteliti, yaitu *self-efficacy* (X1), kompetensi (X2), dan budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya (Y).

Tabel 5.16
Standardized Coefficients (Beta)

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i>
	Beta
<i>Self-Efficacy (X1)</i>	0,472
Kompetensi (X2)	0,577
Budaya Organisasi (X3)	0,543

Jika dilihat dari nilai *standardized coefficients* (Beta) yang tercantum pada Tabel 5.18 nilai beta pada variabel *self-efficacy* sebesar 0,472, variabel kompetensi sebesar 0,577, dan variabel budaya organisasi sebesar 0,543. Nilai beta menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam satuan yang telah dinormalisasi, sehingga dapat dibandingkan secara langsung. Dari tabel 5.16 variabel kompetensi memiliki nilai beta tertinggi, yaitu 0,577. Artinya, kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya dibandingkan dengan *self-efficacy* maupun budaya organisasi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “*Self-efficacy* berpengaruh dominan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya” adalah tidak terbukti.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai, seperti kemampuan teknis, pemahaman terhadap tugas, dan keterampilan kerja, memberikan kontribusi yang paling signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja. Meskipun variabel *self-efficacy* dan budaya organisasi juga memberikan pengaruh yang cukup kuat, hasil ini mengindikasikan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya sebaiknya difokuskan terlebih dahulu pada penguatan kompetensi pegawai melalui pelatihan,

pengembangan profesional, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan agar tercipta sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

5.4 Pembahasan Hasil Analisis

Pada bab sebelumnya telah disajikan gambaran umum objek penelitian, profil responden, deskripsi variabel, serta hasil analisis uji hipotesis. Bagian ini membahas secara mendalam pengaruh *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), simultan (uji F), dan analisis variabel dominan.

1. *Self-efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 8,305 lebih besar dari t-tabel 1,9921, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah, sehingga mampu bekerja lebih efektif. Namun, pengaruh ini tidak berdiri sendiri, melainkan berjalan seiring dengan variabel lain seperti kompetensi dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bandura (1997) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya seperti Asari (2022), Kabakoran et al. (2023) dan Lukmiati et al. (2020) yang menegaskan pengaruh positif self-efficacy terhadap kinerja.

2. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi (X_2) memperoleh t-hitung sebesar $10,035 > t\text{-tabel}$ (1,9921) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

Kompetensi mencakup kemampuan teknis, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai. Semakin tinggi kompetensi, semakin mampu pegawai menyelesaikan tugas dengan baik. Temuan ini mendukung teori Moeheriono (2015) yang menekankan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar dalam kinerja. Dengan kompetensi yang kuat, pegawai dapat lebih responsif terhadap tantangan pekerjaan.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Hasugian et al. (2023), Cahyati et al. (2023), Mukhtar et al. (2021), Ayriq et al. (2023) dan Aisya et al. (2023) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_3) memiliki t-hitung sebesar $9,428 > t\text{-tabel}$ (1,9921) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang kuat memberikan pedoman perilaku kerja, meningkatkan rasa kebersamaan, dan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Budaya yang adaptif dan mendukung inovasi akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai.

Temuan ini selaras dengan pendapat Robbins & Judge (2017) dan hasil penelitian Ramansyah et al. (2023), Nuriyati et al. (2022) dan Agfianto et al. (2019) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kondusif berdampak positif pada kinerja pegawai.

4. *Self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 78,452 dengan signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh simultan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya mengandalkan satu faktor, tetapi memerlukan sinergi antara *self-efficacy*, kompetensi, dan budaya organisasi. RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya perlu memperkuat ketiga aspek ini secara terpadu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkinerja optimal.

5. Variabel kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai Standardized Coefficient Beta, kompetensi ($\beta = 0,577$) memiliki pengaruh paling besar dibandingkan *self-efficacy* ($\beta = 0,472$) dan budaya organisasi ($\beta = 0,543$). Ini berarti peningkatan kompetensi pegawai akan memberikan dampak paling signifikan terhadap kinerja.

Implikasinya, RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya perlu fokus pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan, workshop, dan pengembangan profesional berkelanjutan agar tercapai kualitas pelayanan yang unggul.