

TUGAS AKHIR

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT**

Dr. SOETARTO DKT YOGYAKARTA



Oleh :

EMERITA NUR SYANTI DEWI

16001069

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK

YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Emerita Nur Syanti Dewi
NIM : 16001069
Program Studi : Manajemen Administrasi
Kosentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT Yogyakarta

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program Studi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 29 Mei 2019

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M.
NIK. 106 00102

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada:

Hari :

Tanggal :

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Endang Hariningsih, S.E., M.Sc.
NIK. 10600105

Sarjita, S.E., M.M.
NIK.11300114

Mengetahui,

Direktur AMA YPK

Anung Pramudyo, S.E., M.M
NIP. 1978024 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Emerita Nur Syanti Dewi

NIM : 16001069

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian maupun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta,

Yang membuat pernyataan

Emerita Nur Syanti Dewi

NIM. 16001069

MOTTO

(Evelyn Underhill)

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik”

(Confusius)

“Kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal, tetapi bangkit kembali setiap kali kita jatuh”

Yeremia 17:7

Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada TUHAN!

Yohanes 14:1

Janganlah gelisah hatimu; percayalah pada ALLAH, maka percayalah juga pada-KU

Lukas 1:38

“Sesungguhnya aku ini hamba Tuhan; terjadilah padaku menurut perkataanmu itu”

Tiada doa yang lebih indah selain doa agar tugas akhir ini cepat selesai.

JESUS BLESS ME

PERSEMBAHAN

Bersyukur kepadamu Tuhan atas segala rahmat dan ikut campur tanganmu untukku.

Langkah semakin yakin untuk mencapai harapan.

Harapan yang ingin diwujudkan

Melihat mereka tersenyum bangga

Sebagai bukti hormatku kepada mereka.....

Bapak dan Ibu ku tercinta....

Aku persembahkan Tugas Akhir ini

Sebagai ungkapan syukur dan terimakasih yang tak terhingga.

Untuk Bapak dan Ibu tercinta

Untuk adik kandungku Ignatius Damario Susanto

Untuk teman baikku yang selalu suport aku Agnes Putri Puryaningsih

Untuk Dwi yang selalu mendukung dan mendoakanku

Untuk kakak tingkatku Mita Dwi Prastiwi yang selalu suport dan mengarahkanku

Untuk teman sejurusan Triayuningsih dan Sugiarti

Untuk sahabat seperjuanganku Devita Aray, Alfian, Ajik, Puji, Ikkal, Evi, Olun dan grup rempong beserta jajarannya.

Untuk teman-teman angkatan 2016 dan teman seperjuangan Manajemen Administrasi Rumah Sakit.

Terimakasihku yang takan habisnya kepada kalian

Akhir kata, aku tak bisa menjadi seperti sekarang tanpa kalian.

Presented by:

Emerita Nur Syanti Dewi

KATA PENGANTAR

Puji syukur, saya ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul ***“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan”*** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Penulisan Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat kelulusan selama menempuh kuliah program D3 di Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta serta guna memperoleh gelar Akademik Ahli Madya (A.Md).

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini tidak lupa saya ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu saya, baik secara moral yang berupa *support* dan sumbangan pikiran terutama kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan kesehatan dan pertolongan membukakan pikiran kepada saya.
2. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M, selaku Direktur Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta.
3. Bapak Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Seluruh jajaran Dosen dan Staf Karyawan Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta yang telah memberi berbagai ilmu dan pengetahuan kepada saya.

5. Para sahabat terdekat dan semua teman-teman di AMA YPK Yogyakarta angkatan 2016 atas perjuangan dan kebersamaan dalam perkuliahan selama tiga tahun ini.
6. Seluruh pihak-pihak yang terkait yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, pengarahan dan kerjasama dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, saya menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang saya miliki. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan penulis di masa yang akan datang. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Yogyakarta , 24 Mei 2019

Penulis

Emerita Nur Syanti Dewi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3

BAB II LANDASAN TEORI	4
A. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	4
B. Komitmen.....	5
C. Kinerja Karyawan	9
D. Penelitian Terdahulu	11
E. Hipotesis Penelitian.....	12
F. Model Penelitian	12
BAB III METODE PENELITIAN	13
A. Jenis Penelitian.....	13
B. Populasi dan Sampel	13
C. Teknik Pengambilan Sampel	14
D. Sumber Data	15
1. Data Primer	15
2. Data Sekunder	16
E. Teknik Pengumpulan Data	17
F. Definisi Operasional.....	18
G. Skala Pengukuran	20
H. Uji Kualitas Instrumen	21
1. Uji Validitas	21
2. Uji Reliabilitas.....	21
I. Uji Analisis Data	22
1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	22
2. Uji Hipotesis.....	22

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial).....	22
3. Koefisien Korelasi (R)	23
4. Koefisien Determinasi (R^2)	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	26
A. Gambaran RS Dr. Soetarto DKT	26
1. Sejarah RS Dr. Soetarto DKT	26
2. Profil RS Dr. Soetarto DKT	30
a. Identitas Rumah Sakit	30
b. Fungsi, Visi, Misi dan Motto	31
c. Fasilitas Yang Tersedia	32
d. Data Ketenagaan	34
e. Fasilitas Umum	37
f. Struktur Organisasi Rumah Sakit.....	38
B. Hasil Penelitian	39
1. Karakteristik Responden	39
2. Hasil Uji Kualitas Instrumen.....	42
3. Analisis Data dan Uji Hipotesis	45
C. Hasil Uji Hipotesis	47
D. Pembahasan.....	48
BAB V PENUTUP	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor dalam skala Likert	20
Tabel 4.1 Jadwal Pelayanan Poliklinik	32
Tabel 4.2 Kamar Tindakan.....	33
Tabel 4.3 Ruang Rawat Inap.....	33
Tabel 4.4 Tenaga Medik	36
Tabel 4.5 Tenaga Paramedis Keperawatan	34
Tabel 4.6 Tenaga Paramedis Non Keperawatan	35
Tabel 4.7 Tenaga Non Medis	36
Tabel 4.8 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.9 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.10 Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	41
Tabel 4.11 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia.....	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Komitmen	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	44
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.8 Struktur Organisasi Rumah Sakit.....	38
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 3. Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 4. Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5. Output Analisis Data (Regresi Linier Berganda)

Lampiran 6. Foto-foto Ruangan Rawat Inap dan ICU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu kualitas sumber daya manusia dan komitmen memiliki kontribusi yang cukup tinggi yaitu sebesar 60,5% pada kinerja karyawan sedangkan, sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : kualitas sumber daya manusia, komitmen, dan
kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan, baik dalam kinerja maupun kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana serta kualitas sumber daya manusia yang belum memadai maka di butuhkan karyawan yang berkualitas dan berkomitmen terhadap perusahaannya agar tercapai sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik-baiknya dalam kondisi persaingan global dewasa ini karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Dengan memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2006) kinerja karyawan atau prestasi karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan variabel yang mendukung antara lain sumber daya manusia dan komitmen. Sumber daya manusia dapat di katakan berkualitas manakala mereka mempunyai

kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang di berikan dan apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang di hasilkan dan berdampak pada perusahaan.

Salah satu aspek yang penting dalam organisasi adalah mempertahankan keberadaan karyawan. Namun, pada kenyataannya seringkali manajemen sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari menurunnya kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Sumber daya manusia ini bukan lagi sekedar alat untuk mencapai tujuan organisasi, tapi sudah merupakan aset yang penting dan dapat di kembangkan. Sehingga organisasi tidak hanya mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Diharapkan nantinya hasil penelitian ini menjadi pedoman untuk mendukung dan memotivasi karyawan di dalam meningkatkan kualitas dirinya dalam bekerja.
2. Meningkatkan komitmen terhadap rumah sakit guna peningkatan kinerja.
3. Menambah wawasan bagi para pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang di berikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, pengalaman yang cukup memadai Tjiptoherijanto (2001) dalam Alimbudiono dan Fidelis (2004). Menurut Wiley (2002) dalam Zetra (2009) mendefinisikan bahwa “Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya penacapaian tujuan organisasi.

2. Jenis – jenis pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia , meliputi :

a. *Skill Training* (Pelatihan Keahlian)

Skill training atau pelatihan keahlian merupakan jenis pelatihan yang sering dilakukan pada setiap perusahaan. Program skill training

realistis sederhana seperti menilai kebutuhan atau kekurangan dan kemudian diidentifikasi melalui penilaian yang teliti.

b. *Retaining* (Pelatihan Ulang)

Retaining atau pelatihan ulang yaitu memberikan keahlian yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Melalui hal ini, karyawan dapat lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. *Cross Functional Training* (Pelatihan Lintas Fungsional)

Cross functional training atau pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.

d. *Creativity Training* (Pelatihan kreativitas)

Creativity training atau pelatihan kreativitas yaitu pelatihan dengan memberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin berdasarkan pada nilai rasional. Gagasan tersebut nantinya dapat dikembangkan untuk membangun perusahaan lebih baik.

B. Komitmen

1. Pengertian Komitmen

Mowday dalam Sopiah (2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan

keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Adapun komitmen organisasi menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Berbeda pendapat dengan Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2008) jenis-jenis komitmen ada beberapa macam, diantaranya :

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang di rasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif yaitu komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Kemudian Allen dan Meyer (1997) menyimpulkan bahwa karena tidak adanya pilihan pekerjaan lain, maka karyawan dengan tingkat komitmen berkelanjutan yang tinggi akan tinggal dalam organisasi karena mereka merasa memang seharusnya seperti itu. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai yang berkomitmen berkelanjutan. Karyawan yang memang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

2. Faktor-faktor pembentuk komitmen

Terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang, yang merupakan titik temu atau equilibrium dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang, yang mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Pendapatan

Pendapatan yaitu penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk badan organisasi, baik dalam bentuk uang, fasilitas dalam waktu tertentu. Pada dasarnya pendapatan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya dan keluarga.

d. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang di harapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh seseorang yang dapat

melaksanakan tugas atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

e. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

Sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen individu, antara lain:

- a. Faktor Personal; terdiri dari ekspektasi pekerjaan kontrak psikologi, faktor pemilihan pekerjaan, dan karakteristik personal yang membentuk komitmen inisial.
- b. Faktor Organisasional; meliputi pengalaman kerja, cakupan pekerjaan, supervision dan tujuan konsistensi organisasional yang kesemuanya membentuk perasaan tanggungjawab.
- c. Faktor Non-Organisasional; ketersediaan pekerjaan alternatif.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati

bersama Veithzal (2005). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat di hindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja di kenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan, yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja di dasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasioanal. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini di harapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

D. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marwoto (2016) dinyatakan kualitas sumber daya manusia dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Sholihah (2016) diperoleh juga hasil bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) diperoleh bahwa komitmen mempunyai efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariza Luky Faradhita (2013) dengan judul “Pengaruh Program *Training* (Pelatihan) Terhadap Kualitas Karyawan Pada Bagian Administrasi PT. Sucofindo Cabang Samarinda” yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas pada PT. Sucofindo cabang Samarinda khususnya pada bagian administrasi. Kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan. Peranan perusahaan juga diperlukan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja menurut Rusdianto (2008) ada dua faktor yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor internal meliputi upaya memperbaiki kinerja, kebijakan dalam perencanaan sumber daya manusia perusahaan, serta lingkungan kerja perusahaan. Sedangkan faktor eksternal meliputi perubahan kebijakan/peraturan pemerintah, kemajuan dan perkembangan teknologi dan kondisi perekonomian yang berkembang.

E. Hipotesis Penelitian

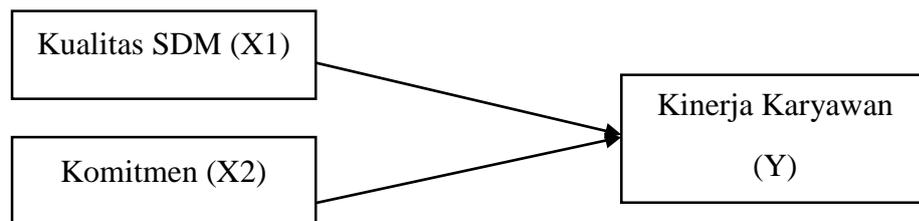
Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka hipotesis yang dapat disusun adalah :

H₁ : Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui Kasiram (2008). Karakteristik penelitian kuantitatif adalah menggunakan pola berpikir deduktif, yang berusaha memahami suatu fenomena dengan cara menggunakan konsep – konsep yang umum untuk menjelaskan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian Ferdinand (2006). Sedangkan, menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) mengatakan bahwa, populasi adalah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik

yang di miliki oleh populasi tersebut. Sampel berasal dari bahasa Inggris “*sample*” yang artinya contoh, comotan atau mengambil sebagian saja dari yang banyak. Dalam suatu penelitian, tidaklah perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi karena akan memakan banyak waktu dan biaya yang besar. Oleh karena itu dilakukan pengambilan sampel, dimana sampel yang diambil adalah sampel yang benar – benar representasi atau yang mewakili seluruh populasi.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive Sampling* menurut Arikunto (2006) adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Teknik *purposive sampling* pada dasarnya dilakukan sebagai sebuah teknik yang secara sengaja mengambil sampel tertentu yang telah sesuai dan memenuhi segala persyaratan yang dibutuhkan yang meliputi; sifat – sifat, karakteristik, ciri dan kriteria sampel tertentu, dimana dalam hal ini pengambilan sampel juga harus mencerminkan populasi dari sampel itu sendiri. Sebuah sampel yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan, akan berdampak tidak baik pada hasil penelitian yang akan dilakukan karena didalam sebuah penelitian akan selalu dibutuhkan sebuah atau sesuatu yang merupakan cerminan utuh dari sebuah populasi yang akan diteliti. Maka dari itu peneliti memilih dengan *purposive sampling* karena penelitian ini

memiliki tujuan untuk menguji kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Dan memiliki ukuran dengan indikator mempunyai ketrampilan, dapat bekerja secara maksimal dan dapat bekerjasama dengan baik.

Menurut pendapat Roscoe (2003) menentukan ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk bagian penelitian. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden karyawan level bawah. Alasan penelitian hanya menentukan sampel sebanyak 50 responden karyawan level bawah bagian administrasi adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dan keterbatasan waktu. Oleh karena itu peneliti menentukan sampel sebanyak 50 responden level bawah bagian administrasi yang di anggap mewakili populasi. Sampel yang di ambil pada penelitian ini karyawan level bawah bagian administrasi yang telah bekerja selama kurang lebih 2 tahun di Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT Yogyakarta. Dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan honorer level bawah bagian administrasi di Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT Yogyakarta.

D. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 sumber data yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Dalam melakukan sebuah penelitian, umumnya

menggunakan data – data valid dan akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal Sugiyono (2014). Data primer didapatkan melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi secara langsung. Manfaat dari data primer adalah untuk mencerminkan kebenaran yang terlihat. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan honorer bagian administrasi yang sudah bekerja kurang lebih 2 tahun di Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT Yogyakarta.

2. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama dan metode pengumpulan data. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen - dokumen. Manfaat dari data sekunder lebih meminimalkan biaya dan waktu, dan menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer dan memenuhi kesenjangan – kesenjangan informasi. Dalam penelitian ini, dokumentasi, angket, jurnal, buku dan informasi dari bagian diklat tentang profil dan sejarah Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT Yogyakarta merupakan sumber data sekunder.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data dibutuhkan untuk melakukan suatu analisis. Sumber yang didapat dengan penyebaran kuesioner kepada sekelompok orang untuk mendapatkan informasi dan dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Penulis mengumpulkan data yang di dapatkan dari menyebarkan angket kepada responden, dari dokumen - dokumen dan sumber lain yang terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner (angket) Sugiyono (2014). Menurut Sugiyono (2010) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Alasan penulis menggunakan angket dalam penelitian ini karena dapat memperoleh gambaran sesuai dengan apa yang terjadi melalui jawaban dari para responden dan memiliki keuntungan dalam penggunaannya. Yang dimaksud dengan memiliki keuntungan disini adalah tidak memerlukan hadirnya peneliti, dapat dibagikan serentak, dapat dijawab menurut kecepatan masing – masing dan dijawab sesuai dengan waktu senggang responden, dapat dibuat terstandar sehingga semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar – benar sama, responden dapat menjawab dengan jujur dan tidak malu – malu Arikunto (2010). Terdapat berbagai jenis angket yang dapat dipakai dalam melakukan sebuah penelitian. Menurut Arikunto (2010) dibedakan menjadi beberapa jenis yang pertama kuesioner terbuka, yang memberi kesempatan kepada responden untuk menjawab dengan kalimatnya sendiri. Yang kedua

kuesioner tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Angket atau kuesioner yang digunakan adalah pernyataan yang dimana responden bisa menjawab sesuai dengan kondisi yang ada. Disini peneliti memilih menggunakan kuesioner tertutup karena peneliti telah menyediakan jawabannya dan memudahkan responden untuk menjawab.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran. Menurut Erlina (2008), variabel penelitian adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai yang dapat berbeda pada waktu yang berbeda pula untuk obyek atau orang yang sama. Sedangkan menurut Sugiyono (2012) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Secara garis besar, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas

- a. Kualitas sumber daya manusia menurut Sugeng (2010) adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia:

1) Keterampilan

- 2) Keahlian
 - 3) Kemampuan bekerja dengan baik
- b. Komitmen menurut Allen dan Meyer (1990) adalah karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih untuk menyongkong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Indikator Komitmen:
- 1) Memiliki ketertarikan secara emosional dalam bekerja
 - 2) Dapat bekerja secara maksimal
 - 3) Kesetiaan yang kuat dalam bekerja
 - 4) Mempunyai komitmen dalam bekerja
 - 5) Dapat bertahan di lingkungan kerja

2. Variabel Terikat

Kinerja karyawan menurut Mathis (2002) adalah mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Indikator Kinerja Karyawan:

- a. Dapat bekerjasama dengan baik
- b. Target kerja dapat terpenuhi
- c. Standar kerja di tentukan oleh organisasi
- d. Cekatan dan tuntas dalam mengerjakan suatu pekerjaan
- e. Ketelitian keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan

G. Skala Pengukuran

Sugiyono (2006) menyatakan bahwa skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah metode untuk mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Menurut Sugiyono (2010) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Format skala *Likert* ini antara persetujuan dan ketidaksetujuan. Nama skala ini diambil dari nama *Rensis Likert* yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya maka lebih di kenal dengan skala *Likert*. Pengukuran skala *Likert* ini menggunakan 5 (lima) angka penilaian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Skor dalam *skala Likert*

Jawaban	Skor jawaban
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

H. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang di ukur memang benar-benar variabel yang hendak di teliti oleh peneliti Cooper dan Schindler (2006). Uji validitas ini menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui signifikan tidaknya instrumen. Jika pada tingkat 5% nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat di simpulkan bahwa instrumen tersebut signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Metode pengukuran reliabilitas yang sering digunakan adalah metode *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* menunjukkan sejauh mana kekonsistenan responden dalam menjawab instrumen yang dinilai.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 20, yakni dengan uji *Statistic Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2013).

I. Uji Analisis Data

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia dan komitmen serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dibentuk adalah:

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

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kualitas Sumber Daya Manusia

X_2 = Komitmen

E = Error

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka diperlukan dengan uji t (Uji Parsial). Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kualitas dengan merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

Berikut langkah-langkahnya:

- 1) Jika nilai signifikasinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikasinya $> 0,05$ maka H_a diterima H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara parsial variabel dependen.

3. Koefisien Korelasi (R)

Merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan yang kuat dan positif serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif (Sugiyono,2014). Adapun rumus untuk menghitung korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Korelasi untuk masing-masing variabel independen

n = Jumlah sampel

x = Variabel independen (Kualitas SDM, Komitmen)

y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

Koefisien korelasi merupakan taksiran dari korelasi populasi dengan kondisi sampel normal. Tingkat koefisien korelasi bergerak dari 0-1. Jika

r mendekati 1 (misal 0,95) ini dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat kuat. Sebaliknya jika mendekati 0 (misal 0,10) dapat dikatakan bahwa mempunyai hubungan yang sangat lemah.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel dependen. Koefisien determinasi adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sebuah variabel atau lebih terhadap variasi naik turunnya variabel yang lain dengan rumus:

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

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2014), koefisien determinasi dilambangkan dengan $r \times 100\%$. Nilai yang dihasilkan menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam variabel dependen yang dapat diterangkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen, selain itu diterangkan

oleh pengubah yang lain. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai yang dihasilkan semakin mendekati 1 maka model regresi akan semakin baik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Profil RS Dr. SOETARTO

1. Sejarah berdirinya RS Dr. Soetarto DKT

Setelah diproklamasikan kemerdekaan bangsa Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945 di Jakarta sekaligus terbentuknya Negara Republik Indonesia, maka hampir diseluruh pelosok tanah air terjadilah pergolakan-pergolakan bersenjata dari para pejuang dan pembela Kemerdekaan Negara Republik Indonesia untuk mempertahankan kemerdekaan dan menegakan Negara Republik Indonesia dari pihak manapun yang menghendaki menjajah kembali bangsa Indonesia, dan menjadi kenyataan bahwa para pejuang tersebut langsung terlibat secara fisik berperang dengan senjata seadanya melawan orang-orang Jepang yang masih berada di Indonesia yang tidak mau menyerahkan senjatanya kepada Republik Indonesia, dan orang Belanda serta sekutunya yang masih menghendaki penjajahan kembali terhadap bangsa Indonesia.

Peristiwa-peristiwa tersebut mengakibatkan di sana-sini berjatuh korban para pejuang termasuk yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada saat bersamaan lahirlah badan-badan pejuang antara lain BKR yang nantinya berubah menjadi TKR dan badan-badan pejuang lainnya.

Untuk mengurus badan perjuangan dari BKR / TKR dibentuk Markas Besar Tentara (MBT) berlokasi di Jl. Jendral Sudirman (eks Ma Korem 072/pmk), sementara para anggota BKR / TKR baik yang turut bertempur di daerah pertempuran dan yang sedang dalam daerah pertahanan, kesehatan di urus oleh bagian kesehatan Tentara baik yang berada di Brigade, Resimen, Batalyon maupun yang berada di unit-unit kesehatan tentara lainnya.

Untuk mengurus tentara yang sakit dan yang perlu opname, dibentuklah tempat-tempat perawatan tentara diantaranya di Markas Kesehatan Tentara Resimen 21, Resimen 23, dan sebagian lainnya di klinik perjuangan yang berlokasi di Jl. Dr.wahidin, gedung balai pengobatan milik RS Bethesda Yogyakarta. Klinik perjuangan ini dipimpin oleh Letkol Dr. R Soetarto dan Dr. suwodo (1945), sedangkan dinas kesehatan Tentara sub Teritorium maupun kesehatan Resimen dipimpin oleh Mayor Dr. Harsono.

Sejak tahun 1947 kegiatan pengurusan tentara dipindahkan ke daerah pingit Jl. Sindunegaran sampai aksi polisemeel ke II (Kelas ke II) tanggal 19 Desember 1948. Selama kelas II semua markas kesehatan tentara yang semula berada di dalam kota dipindahkan ke luar kota bersama dengan markas-markas tentara beserta seluruh pasukan. Setelah Yogyakarta lahir kembali akhir juni 1949, Dinas - Dinas Kesehatan Tentara yang semula berada di luar kota bersama-sama anggota pasukan

masuk kota Yogyakarta menempati tempat-tempat yang di tunjuk atau ditetapkan pihak yang berwenang antara lain:

- a. Markas Kesehatan Brigade Menempati Jl. Widodo Kotabaru (sekarang tempat pemberangkatan route galerya Jendral Sudirman).
- b. Markas Kesehatan Resimen 21 dan Resimen 23 menempati gedung di Jl. Jetis (sekarang dipakai Ma Kodim 0734 Yogyakarta).
- c. Sedangkat Tempat Perawan Tentara (TPT) termasuk klinik perjuangan berlokasi di Jl. Jendral Sudirman, depan RS Bethesda. (eks Ma Kodim Yogyakarta sebelum dipindah ke Jl. Jetis).

Adapun yang menjadi pimpinan tempat perawatan tentara(TPT) tersebut adalah Dr. R. Soetarto dan Kapten Amino Gondo Utomo, sekitar tahun 1951 TPT yang semula berlokasi di depan RS Bethesda dan markas kesehatan Bridge yang berlokasi di Jl. Widodo Kotabaru dipindahkan ke Jl. Juwadi No. 19 Kotabaru, bekas Militer Hospital Belanda yang dibangun tahun 1913 yang sebelumnya ditempati Batalyon X, dengan nama kesatuan DKT, ST 13 dan Rumah Sakit tentara DK, ST 13 dibawah pimpinan Letkol Dr. Soetarto. (DKT. ST 13 = Dinas Kesehatan Tentara Sub Teritorium 13).

Pada awal tahun 1951, DK ST 13 juga memiliki empat perawatan II di Purwerjo dan Garnizun Gombong, untuk P II Gombong di pimpin oleh Letda Sukiyo, sedangkan di TP II Purwerjo karena kegiatannya belum banyak maka bagi anggota Batalyon 411 Purwerjo masih dilayani

oleh Ton Kesehatan Batalyon sendiri yang memiliki KSA (Kamar sakit asrama).

Perkembangan sebutan nama-nama Kesehatan / Dinas Kesehatan Tentara resmi tahun 1945 hingga 1950, dan seterusnya menyesuaikan dengan nama Organisasi Kesehatan Tentara sesuai dengan petunjuk penetapan atasan. Khusus Dinas Kesehatan Tentara ST 13 Yogyakarta sejak tahun 1950 mengalami perubahan nama – nama sebagai berikut:

- a. DK ST 13
- b. DKT Resimen 13
- c. DKT Resimen Informasi 13
- d. DKAD Resort Militer 072
- e. Datasemen Kesehatan 072
- f. Sejak Re-Organisasi ABRI tahun 1986 hingga sekarang berubah sebutan menjadi Datasemen Kesehatan Wilayah 04.04.02.

Adapun Kepala DKT Resort Militer 072 dan Rumah Sakit TK III yang kemudian berubah menjadi Rumah Sakit TK II Sejak tahun 1951 – 1971 dijabat rangkap oleh Letkol Dr. R Soetarto.

- g. Wilayah 04.04.02

Adapun kepala DKT Resort Militer 072 dan Rumah Sakit Tk.II yang berubah menjadi Rumah Sakit Tk.II dan kemudian berubah lagi menjadi Rumah Sakit Tk.III Yogyakarta sejak tahun 1951-1971 dijabat rangkap oleh Dr.R. Soetarto.

Pejabat-pejabat antara lain :

- 1) 1949-1974 : Brigjen dr.R. Soetarto (alm)
- 2) 1974-1978 : Mayor CKM dr. Andi Sofyan
- 3) 1978-1990 : Mayor CKM dr. Imron Maskuri
- 4) 1990-1993 : Mayor CKM dr. Oekartojo (alm)
- 5) 1993-1996 : Mayor CKM dr. R Sampoerna, HS
- 6) 1996-2003 : Mayor CKM dr. Eddy Purwoko, Sp.B
- 7) 2003-2004 : Letkol CKM dr. Budi Wiranto, Sp.THT
- 8) 2004-2007 : Letkol CKM dr. Dony Hardono, Sp.S
- 9) 2007-2010 : Letkol CKM dr. Supriyanto
- 10) 2010-2014 : Letkol CKM dr. Moch. Hasyim, Sp.An
- 11) 2014-sekarang :Letkol CKM dr. Wahyu Triyanto,Sp.M

2. Profil Umum RS Dr.Soetarto DKT

a. Identitas Rumah Sakit

- Nama Rumkit : Rumkit Tk. III 04.06.03 dr. Soetarto
- Alamat : Jl. Juwadi No. 19 Kotabaru Yogyakarta
- Telepon : 0274-555402 (telp dan Fax), 0274562391
- Nama Karumkit : Letkol Ckm (K) dr. Virni Sagita
Ismayawati, MARS NRP.
11980036321171
- Luas Tanah : 40.350 m²
- Luas Bangunan : 15.801 m²
- No. Telp Humas : 081329969938

Listrik : PLN - Genset
Air : PDAM, Sumur pompa/bor
Kelas RS : Kelas C
Akreditasi : Lulus Akreditasi 5 Pelayanan Dasar
tahun 2011 Lulus Versi KARS 2012
Perdana Tahun 2016.

b. Fungsi, Visi Misi dan Moto Rumkit Tk.III 04.06.03 Dr.Soetarto

Fungsi : Memberikan pelayanan kesehatan kepada anggota
Prajurit, PNS beserta keluarga , Masyarakat Umum

Visi : Menjadi Rumah Sakit kebanggaan TNI AD beserta
keluarga dan masyarakat pengguna lainnya dalam bidang
pelayanan.

Misi : Memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan
terjangkau oleh kemampuan masyarakat, dalam rangka
ikut berperan aktif meningkatkan derajat kesehatan
masyarakat.

Untuk melaksanakan Visi dan Misi dengan Motto adalah DKT 5 S :

Senyum, Salam, Sopan, Sentuh, Sembuh.

c. Fasilitas yang tersedia

1) Rawat Jalan

a) Pelayanan Poliklinik

Tabel 4.1 Jadwal Pelayanan Poliklinik

NO	POLI PELAYANAN	HARI	JAM BUKA PELAYANAN	NAMA DOKTER
1.	Poliklinik Bedah (Bedah Umum)	Senin, Rabu Selasa, Kamis Jum'at	09.00-selesai 16.00-selesai 09.00-selesai	dr.Riono,Sp.B dr.Sumanta S,Sp.B dr.Sumanta S,Sp.B
2.	Poliklinik Obsgyn	Senin, Selasa, Kamis, Sabtu Rabu, Jum'at	10.00-selesai 12.00-selesai 09.00-selesai	dr.Sudiana,Sp.OG dr.Trijoko W,Sp.OG
3.	Poliklinik Penyakit Dalam	Senin dan Kamis Selasa Rabu Sabtu	12.00-selesai 14.00-selesai 09.00-selesai 11.00-selesai	dr.Eko Aribowo,Sp.PD dr.I Dewa,Sp.PD dr.I Dewa,Sp.PD dr.I Dewa,Sp.PD
4.	Poliklinik Anak	Senin dan Rabu Selasa, Kamis, Jumat	09.00-selesai 16.00-selesai	dr.Yulinar, SpA dr. Novi L, SpA
5.	Poliklinik Syaraf	Senin s/d Kamis Senin, Jum'at	09.00-selesai 15.30-selesai	dr.Ani Rusnani,Sp.S
6.	Poliklinik Mata	Senin, Selasa, Jum'at Rabu Kamis, Sabtu	08.00-selesai 14.00-selesai 12.00-selesai	dr.Rahajeng L,Sp.M dr.Rahajeng L,Sp.M dr.Endang P,Sp.M
7.	Poliklinik Gilut	Senin s/d Jum'at	09.00-selesai	drg.Dewi D, Sp.KG drg. Friska Elisabet P.
8.	Hemodialisa	Senin s/d Sabtu	09.00-selesai	dr.Metalia Puspitasari, Sp.PD,M.Sc

b) Kamar Tindakan

Tabel 4.2 Kamar Tindakan

NO	KAMAR TINDAKAN	HARI	JAM PELAYANAN
1.	Kamar Operasi	Setiap hari kerja	24 Jam
2.	Kamar Bersalin	Setiap hari kerja	24 Jam
3.	Kamar Gynaecologi	Setiap hari kerja	24 Jam
4.	Hemodialisa	Setiap hari kerja	08.00 s/d 16.00

Pelayanan Penunjang Diagnostik meliputi;

a. Laboratorium Klinik : Darah Lengkap, Urine lengkap,
Kimia darah

b. Radiologi : Rontgen, USG, EKG

c) Penunjang Perawatan meliputi:

- (1) Dapur
- (2) Laundry
- (3) Kamar Jenazah
- (4) Ambulance
- (5) Instalasi Farmasi

2) Rawat Inap

Tabel 4.3 Ruang Rawat Inap

NO	RUANGAN	KELAS	JML BED	FASILITAS
1	VIP/KSATRIA	VIP	8	1 TT Pasien, 1 TT penunggu, Lemari Es, AC, TV, KM didalam
2	RUANG ICU	-	5	
3	NUSA INDAH	I	8	2 TT Pasien, KM didalam, TV, Kulkas, AC

NO	RUANGAN	KELAS	JML BED	FASILITAS
4	RUANG KEBIDANAN	II	4	2 TT, Kipas Angin
		III	6	2 TT Kipas Angin
5	KIRANA	II	12	2 TT Kipas Angin
		III	15	2 TT Kipas Angin
6	HUSADA	II	8	2 TT Kipas Angin
		III	8	2 TT Kipas Angin
7	KARTIKA/RUANG ANAK	II	4	2 TT Kipas Angin
		III	4	2 TT Kipas Angin
8	PERINATOLOGI	Inkubator 2 Boxs Bayi 2	4	
JUMLAH			84	

d. Data Ketenagaan

1) Tenaga Medik

Tabel 4.4 Tenaga Medik

No	Jenis Keahlian Dokter	MIL	PNS TNI	Tamu	Penugasan	Jumlah
1	Umum	1	4	2		7
2	Konversi Gigi	-	1	-		1
3	Gigi	-	1	-		1
4	Bedah	1	-	1		2
5	Obsgyn	-	-	2		2
6	Penyakit Dalam	-	-	3		3
7	Anak	-	-	2		2
8	Syaraf	-	-	1		1
9	Patologi Klinik	-	-	1		1
10	Mata	-	-	2		2

No	Jenis Keahlian Dokter	MIL	PNS TNI	Tamu	Penugasan	Jumlah
11	Radiologi	-	-	1	-	1
12	Anaesthesi		-	2		2
13	HD	-	-	1	-	1
14	Jiwa	-	-	-	1	1
15	THT	-	-	-	1	1
	Jumlah	2	6	18	2	28

2) Tenaga Paramedis Keperawatan

Tabel 4.5 Tenaga Paramedis Keperawatan

No	Jenis Pendidikan	MIL	P N S	SUKWAN	Jumlah
1	S.1 KEP+ S.KEP Ners	-	6	7	13
2	A K P E R	20	20	34	74
3	S P K	4	2	-	6
4	D IV + D III B I D A N	-	6	8	14
5	D III Gigi	1	2	1	4
6	Assisten Perawat	-	1	-	1
7	FK C	-	-	1	1
	Jumlah	25	37	51	113

3) Tenaga Paramedis Non Keperawatan

Tabel 4.6 Tenaga Paramedis Non Keperawatan

No	Jenis Pendidikan	MIL	P N S TNI	SUKWAN	Jumlah
1	Sarj. Psikologi	-	1	-	1
2	Apoteker	1	-	1	2
3	SKM	-	-	1	1
4	D IV + D III Radiologi	2	3	-	5
5	D III Anastesi	1	-	-	1
6	D III Fisioterapi	1	1	1	3
7	D III Analis	2	1	4	7
8	D III Farmasi	2	-	2	4
9	D III Gizi	-	-	2	2
10	D III RM	-	-	4	4
11.	D. III Kesling	1	-	-	1
12	SMF	1	-	1	2
13	SMAK	-	-	-	-
	Jumlah	11	6	16	33

4) Tenaga Non Medis

Tabel 4.7 Tenaga Non Medis

No	Jenis Pendidikan	MILITER	P N S TNI	SUKWAN	Jumlah
1	S. 1	-	1	1	2
2	D I Manajemen Farmasi	-	-	1	1
3	SMA	3	4	10	17
4	SMEA	-	4	1	5
5	SMK	-	1	2	3
6	SMKK	-	1	1	2

No	Jenis Pendidikan	MILITER	P N S TNI	SUKWAN	Jumlah
7	STM	-	1	-	1
8	PGA	1	-	-	1
9	SLTP	-	2	2	4
10	SD	-	1	2	3
	Jumlah	4	15	18	37

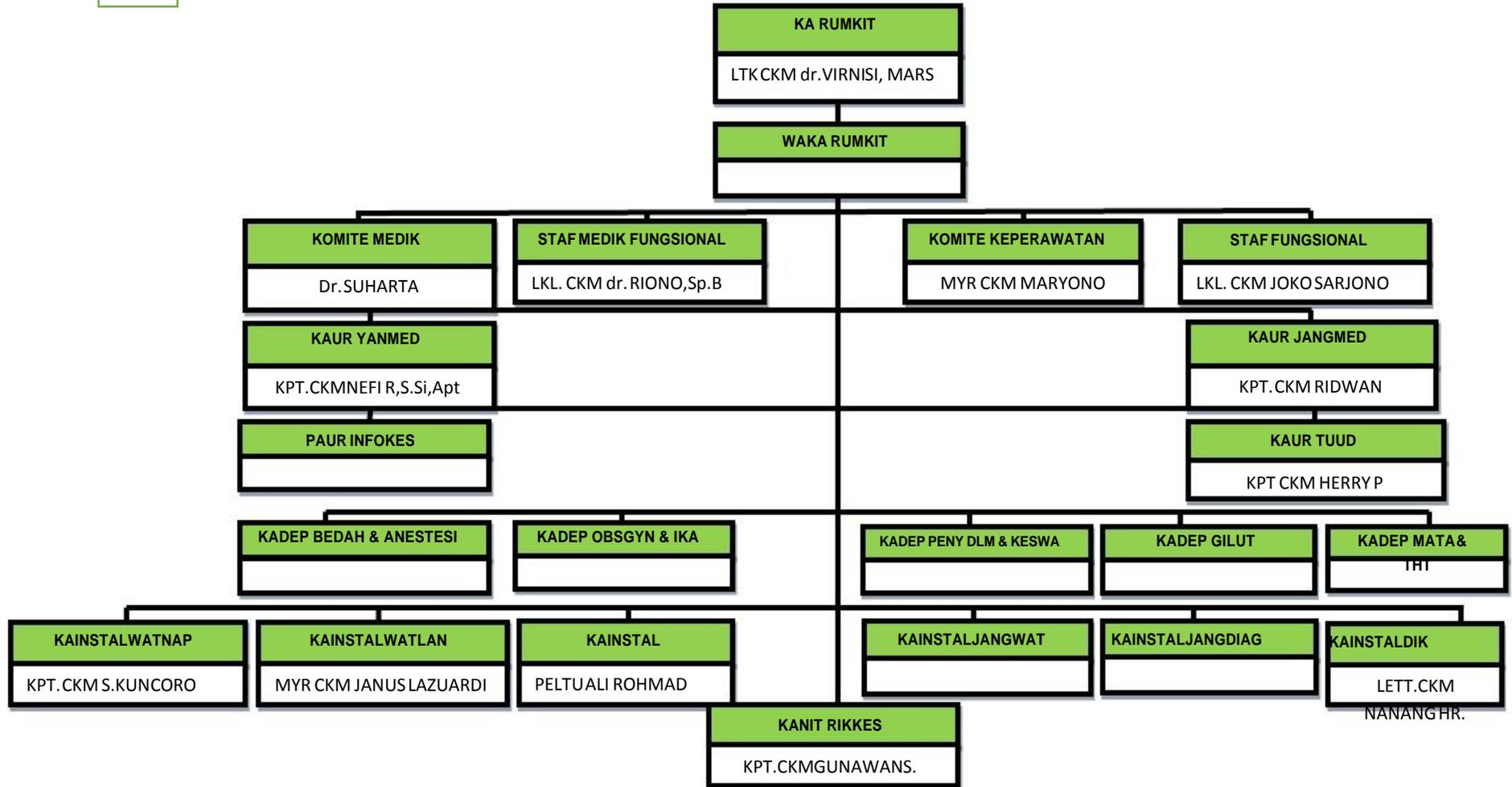
e. Fasilitas Umum

Fasilitas umum meliputi;

- 1) Masjid Rumkit TK III 04.06.03 Dr.Soetarto
- 2) Tempat Parkir
- 3) Kantin

F

Struktur Organisasi Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto TK III Yogyakarta



Gambar 4.8 Struktur Organisasi Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan honorer yang telah bekerja selama kurang lebih 2 tahun di Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT Yogyakarta, yang diambil menggunakan teknik *Purposive Sampling*, untuk mewakili menjadi responden. Menurut pendapat Roscoe (2003) menentukan ukuran sampel lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sesuai untuk bagian penelitian. Maka jumlah *sample* dalam penelitian ini adalah 50 responden karyawan administrasi. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 2 (empat) kategori, yaitu usia dibawah 25 tahun, dan 25 - 40. Adapun untuk rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Dibawah 25 tahun	17	34,0%
2	25-40 tahun	33	66,0%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden yang ada, responden yang berusia 25 – 40 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 33 orang

(66,0%), diikuti responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 17 orang (34,0). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap kinerja karyawan lebih didominasi pada karyawan yang berusia 25 – 40 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	37	74,0%
2	Laki-laki	13	26,0%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 37 orang (74,0%), sedangkan untuk responden laki-laki berjumlah 13 orang (26,0%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap kinerja karyawan lebih didominasi oleh perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	D3	37	74,0%
2	S1	13	26,0%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden yang ada, responden yang berpendidikan D3 merupakan responden terbanyak dengan jumlah 37 orang (74,0%), diikuti responden yang berpendidikan S1 sejumlah 13 orang (26,0%). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap kinerja karyawan lebih didominasi oleh karyawan yang berpendidikan D3.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	0 - 5 Tahun	30	60,0%
2	6 - 10 tahun	20	40,0%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden yang ada, responden yang telah bekerja selama 0 – 5 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 30 orang (60,0%), diikuti oleh responden yang telah bekerja selama 6 – 10 tahun dengan jumlah 20 orang (40,0%) Hal ini

menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap kinerja karyawan lebih didominasi oleh karyawan yang telah bekerja antara 0 – 5 tahun.

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya suatu instrumen dari variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Komitmen (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji validitas variabel terkait:

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel kualitas sumber daya manusia terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Pernyataan Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (Data primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 5 item dinyatakan valid

dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan program SPSS versi 20.0 menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X_2)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel komitmen terdiri dari 5 pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Pernyataan Komitmen (X_2)

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5 (data primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 5 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan program SPSS versi 20.0 menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil dari setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (data primer yang dioalah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan semua item yang berjumlah 5 pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan uji menggunakan program SPSS versi 20.0 menghasilkan nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Suryabrata (2004) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kestabilan suatu instrumen penelitian dari variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), variabel Komitmen (X_2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Reliabilitas yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang di dapat semakin terpercaya (*reliable*). Instrumen penelitian dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6 dan tidak *reliable* apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,6. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Kesimpulan	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)	0,810	>0,6	Reliabel
Komitmen (X_2)	0,793	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	>0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 (data primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Komitmen (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha (α) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 atau 60%.

3. Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (kualitas sumber daya manusia dan komitmen) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) apakah positif atau negatif. Perhitungan analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 20.0 dan di peroleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,485	3,536	0,001
Komitmen (X ₂)	0,346	2,518	0,015
F hitung		36,015	0,000
R	0,778 ^a		
R Square	0,605		

Sumber: Lampiran 6 (data primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia dan komitmen yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap kinerja. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel komitmen memiliki nilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap rumah sakit maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di rumah sakit. Untuk nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia juga bernilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin berkualitasnya sumber daya manusia maka semakin tinggi pula tingkat komitmen terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

Dengan demikian, persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,485 X_1 + 0,346 X_2$$

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Hasil uji t digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh dari variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen secara parsial atau masing-masing terhadap kinerja karyawan. Perhitungan dari uji t (secara parsial) dapat dilihat pada tabel 4.16.

a. Hasil pengujian pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda yang disajikan pada Tabel 4.16 sebelumnya diketahui nilai signifikansi variabel kualitas sumber daya manusia kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan kualitas sumber daya manusia (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT maka dinyatakan H_1 diterima.

b. Hasil pengujian pengaruh komitmen (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi

berganda yang disajikan pada Tabel 4.16 sebelumnya diketahui nilai signifikansi variabel komitmen (X_2) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,015 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan komitmen (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan diterima.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang mengatakan bahwa semua koefisien regresi variabel independen baik itu kualitas sumber daya manusia (X_1), dan komitmen (X_2) memiliki nilai positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia dan komitmen yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) menunjukkan nilai signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sholihah (2016) menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tingginya kualitas

sumber daya manusia maka semakin tinggi pula komitmen karyawan dalam bekerja dirumah sakit.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel komitmen (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,015 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel komitmen (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Verawati dan Utomo (2011) menyatakan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa komitmen sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, karena dengan adanya komitmen yang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini diyakini bahwa karyawan dengan komitmen yang kuat akan bekerja lebih keras dalam rangka berkontribusi terhadap kinerja di rumah sakit.

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,778. Nilai tersebut berarti bahwa kualitas sumber daya manusia (X_1) dan komitmen (X_2) berhubungan kuat dan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan begitu semakin tingginya kualitas sumber daya manusia dan komitmen di rumah sakit maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,605. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 60,5% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kualitas sumber daya manusia (X_1)

dan komitmen (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan komitmen terhadap kinerja karyawan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dinyatakan secara parsial variabel kualitas sumber daya manusia (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) .
2. Berdasarkan uji t dinyatakan secara parsial variabel komitmen (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka peneliti memiliki saran pada Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT sebagai berikut:

1. Disarankan Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul . karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Disarankan Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT lebih memberikan penyuluhan bahwa komitmen itu penting di dalam Rumah Sakit Dr. Soetarto DKT, karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., Meyer, J.P. 1990. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooper dan Schindler. 2006. *Metode Riset Bisnis, Volume 1*. PT. Media Global Edukasi. Jakarta
- Edi Sutrisno.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Erlina. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi kedua. Cetakan Pertama. USU Press. Medan.
- Faradhita.L. 2013. *Pengaruh Program Training Terhadap Kualitas Karyawan pada Bagian Administrasi PT.Sucofindo cabang Samarinda (1)* , 50-61
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasiram. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* Bandung: PT. Refika Aditama
- Noeng Muhadjir.1996, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rekersarasin
- Purnamasari,D. 2014. *Pengaruh Persepsi Downline Tentang Kualitas Jasa Upline pada Multi Level Marketing Tianshi Terhadap Loyalitas Downline di Malang, (1)* 155
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba
- Sekaran. 2006. *Research Methods For Business*, Edisi Keempat, Jakarta: Salemba Empat
- Sugiharto dan Situnjak. 2006. *Lisrel*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suryabrata. 1987. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja, Grafindo Persada

LAMPIRAN I

Kuesioner

**ANGKET PENELITIAN PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN
KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
DR. SOETARTO DKT YOGYAKARTA**

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan 5 alternatif jawaban
3. Jawablah pernyataan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang Saudara/Saudari rasakan
4. Saudara cukup memberikan tanda centang (√) pada kolom :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. Tidak Setuju (TS)
 - c. Netral (N)
 - d. Setuju (S)
 - e. Sangat Setuju (SS)

A. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : (L/P).....

Jenjang Pendidikan :

Lama Bekerja :

B. Daftar Pernyataan

Kualitas Sumber Daya Manusia

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saudara ahli mengoperasikan komputer dalam pelaksanaan tugas kerja					
2	Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
3	Saudara mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan saat ini dengan baik					
4	Saudara memiliki keterampilan dalam pekerjaan yang diberikan					
5	Saudara mampu menggunakan berbagai macam aplikasi komputer dalam mendukung aktivitas kerja					

KOMITMEN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saudara memiliki ketertarikan secara emosional dalam bekerja					
2	Saudara bersedia bekerja secara maksimal untuk mencapai hasil yang baik					
3	Saudara memiliki kesetiaan yang kuat terhadap pekerjaan					
4	Saudara memiliki tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja					
5	Saudara bertahan menjadi karyawan karena adanya fasilitas yang memadai					

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saudara mampu bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik					
2	Saudara mempunyai keterampilan dalam mencapai target yang di tetapkan					
3	Saudara melaksanakan pekerjaan selalu berpedoman pada ketentuan yang berlaku di rumah sakit					
4	Saudara dapat bekerja selesai tepat waktu					
5	Saudara berusaha mencapai hasil dengan baik tanpa mengabaikan volume pekerjaan					

LAMPIRAN II
KARAKTERISTIK
RESPONDEN

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	17	34,0	34,0	34,0
	25 - 40 tahun	33	66,0	66,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	perempuan	37	74,0	74,0	74,0
	laki-laki	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jenjang Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	37	74,0	74,0	74,0
	S1	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 5 Tahun	30	60,0	60,0	60,0
	6 - 10 tahun	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III

*Tabulasi Data Jawaban
Responden*

A. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

Persetujuan Responden						
No	KS 1	KS 2	KS3	KS4	KS5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	2	3	3	3	2	13
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	4	24
7	4	4	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	5	5	4	23
19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	4	4	3	19
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	5	21
24	4	4	4	4	3	19
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	3	4	4	4	3	18
30	4	4	4	3	3	18
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	3	19
33	4	4	4	4	3	19
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20

39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	3	19
42	3	3	4	4	3	17
43	3	4	4	4	3	18
44	3	4	4	4	3	18
45	3	4	4	4	3	18
46	3	4	4	4	4	19
47	4	4	4	4	3	19
48	3	4	4	4	3	18
49	3	4	4	4	4	19
50	3	4	4	4	3	18

B. Variabel Komitmen (X_2)

Persetujuan Responden						
No	K1	K2	K3	K4	K5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	2	17
4	5	5	5	5	5	25
5	3	4	4	4	4	19
6	3	5	4	5	3	20
7	4	5	5	4	4	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	5	4	5	4	22
19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	5	5	4	3	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	3	4	3	18
28	4	3	4	4	3	18
29	2	4	4	4	4	18
30	2	3	4	3	3	15
31	3	4	4	4	4	19
32	3	4	4	4	4	19
33	3	4	4	4	3	18
34	4	4	4	4	4	20
35	3	4	4	4	4	19
36	3	4	4	4	4	19
37	4	4	4	4	4	20

38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	3	4	4	4	3	18
42	3	4	4	4	3	18
43	4	4	4	4	3	19
44	4	4	4	4	3	19
45	4	4	4	4	3	19
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	3	19
48	4	4	4	4	3	19
49	4	4	4	4	3	19
50	4	4	4	4	4	20

C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Persetujuan Responden						
No	KK 1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	5	5	22
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	4	4	5	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	4	5	5	24
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	5	21
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	3	4	19
30	3	4	3	4	3	17
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20

38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	3	3	18
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN IV
Output Uji Validitas dan
Reliabilitas

1. Uji Validitas

A. Validitas Variabel KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

(X₁)

Correlations

		KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	TOTAL
							L
KS1	Pearson Correlation	1	,672**	,642**	,573**	,638**	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
KS2	Pearson Correlation	,672**	1	,927**	,857**	,483**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
KS3	Pearson Correlation	,642**	,927**	1	,927**	,456**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50
KS4	Pearson Correlation	,573**	,857**	,927**	1	,483**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
KS5	Pearson Correlation	,638**	,483**	,456**	,483**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,854**	,882**	,877**	,854**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Validitas Variabel Komitmen (X₂)

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	TOTAL
K1	Pearson Correlation	1	,415**	,381**	,470**	,430**	,747**
	Sig. (2-tailed)		,003	,006	,001	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50
K2	Pearson Correlation	,415**	1	,716**	,836**	,359*	,818**
	Sig. (2-tailed)	,003		,000	,000	,011	,000
	N	50	50	50	50	50	50
K3	Pearson Correlation	,381**	,716**	1	,570**	,398**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50
K4	Pearson Correlation	,470**	,836**	,570**	1	,398**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50
K5	Pearson Correlation	,430**	,359*	,398**	,398**	1	,715**
	Sig. (2-tailed)	,002	,011	,004	,004		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,747**	,818**	,753**	,812**	,715**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	,869**	,869**	,568**	,667**	,907**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
KK2	Pearson Correlation	,869**	1	,678**	,653**	,576**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
KK3	Pearson Correlation	,869**	,678**	1	,443**	,584**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
KK4	Pearson Correlation	,568**	,653**	,443**	1	,629**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
KK5	Pearson Correlation	,667**	,576**	,584**	,629**	1	,853**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,907**	,862**	,806**	,806**	,853**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

A. Realibilitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,810	6

B. Realibilitas Variabel Komitmen (X₂)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	6

C. Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	6

LAMPIRAN V
Output Analisis Data
(Regresi Linier Berganda)

HASIL UJI ANALISIS DATA

Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,605	,588	,85944

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,204	2	26,602	36,015	,000 ^b
	Residual	34,716	47	,739		
	Total	87,920	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,557	1,370		6,244	,000
X1	,337	,095	,485	3,536	,001
X2	,253	,100	,346	2,518	,015

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN VI

Foto-Foto Ruangan Rawat Inap dan ICU



Gambar. Ruang IGD



Gambar. Ruang Hemodialisa (HD)



Gambar. Ruang Tindakan Hemodialisa





Gambar. Penunjang Medik





Gambar. Ruang Tindakan ICU



Gambar. Ruang Kelas VIP



Gambar. Ruang Kelas I





Gambar. Ruang Kelas II