

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum RS PKU Muhammadiyah Gamping

1. Sejarah RS PKU Muhammadiyah Gamping

RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ahmad Dahlan 20 Yogyakarta. Pada tanggal 16 Juni 2010 RS PKU Muhammadiyah Gamping adalah milik Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Persyarikatan Muhammadiyah, diakui pemerintah mengenai sebagai badan hukum Nomor: I-A/8.a/1588/1993, tertanggal 15 Desember 1993.

Sejarah Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping tidak bisa lepas dari sejarah berdirinya RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta awalnya didirikan berupa klinik pada tanggal 15 Februari 1923 dengan lokasi pertama di kampung Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO (Penolong Kesengsaraan Oemoem) dengan maksud menyediakan pelayanan kesehatan bagi kaum dhuafa'. Pendirian pertama atas inisiatif H.M. Sudjak yang didukung sepenuhnya oleh K.H. Ahmad Dahlan. Seiring dengan waktu, nama PKO berubah menjadi PKU (Pembina Kesejahteraan Umat). Rumah Sakit mendapatkan ijin operasional sementara pertama nomer 503/0299a/DKS/2010.

2. Falsafah, Visi, Misi dan Tujuan Rumah Sakit

a. Falsafah

Perwujudan dari amal shalih sebagai sarana ibadah yang dilandasi iman dan taqwa kepada Allah SwT.

b. Visi

Menjadi rumah sakit Islam rujukan terpercaya dengan kualitas pelayanan dan pendidikan kesehatan yang Islami, aman profesional, cepat, nyaman dan bermutu.

c. Misi

1) Mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan pemeliharaan, pencegahan, pengobatan, pemulihan kesehatan secara menyeluruh sesuai dengan peraturan/ketentuan perundang-undangan.

2) Mewujudkan peningkatan mutu bagi tenaga kesehatan melalui sarana pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan secara profesional dan sesuai tuntunan ajaran Islam

3) Mewujudkan da'wah Islam, amar ma'ruf nahi munkar melalui pelayanan kesehatan dengan senantiasa menjaga tali silaturahmi, sebagai bagian dari da'wah Muhammadiyah.

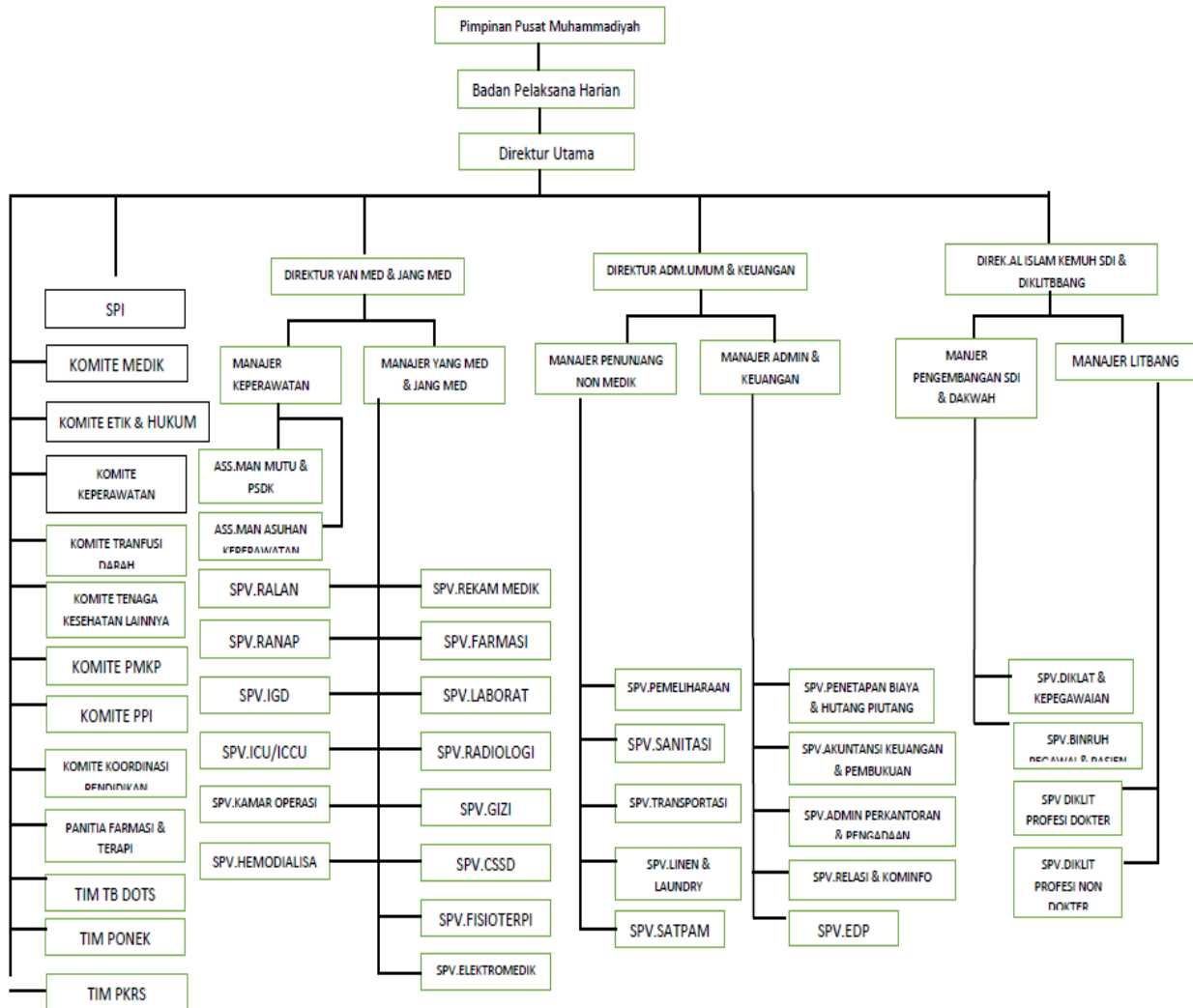
d. Tujuan Rumah Sakit

Pertumbuhan dan perkembangan RS PKU Muhammadiyah Gamping yang mampu mendukung tersedianya sarana dan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi bagi kebutuhan semua lapisan masyarakat.

3. Sumber Daya Manusia

RS PKU Muhammadiyah Gamping memiliki 66 orang petugas medis, dan 296 orang petugas non medis. Petugas medis yang berada di RS PKU Muhammadiyah Gamping terdiri atas dokter umum (22 orang), dokter gigi umum (2 orang), dokter spesialis obsgyn (3 orang), spesialis anak (3 orang), spesialis dalam (6 orang), spesialis paru-paru (1 orang), spesialis jantung dan pembuluh darah (2 orang), spesialis bedah umum (3 orang), spesialis bedah tulang (3 orang), spesialis konservasi gigi (1 orang), spesialis bedah mulut (1 orang), spesialis anestesi (4 orang), spesialis radiologi (3 orang), spesialis THT (3 orang), spesialis mata (3 orang), spesialis kulit dan kelamin (2 orang) dan spesialis syaraf (4 orang). Petugas medis terdiri atas perawat (183 orang), bidan (11 orang), apoteker (8 orang), teknis kefarmasian (14 orang), analis kesehatan (8 orang), radiographer (6 orang), ahli gizi (2 orang), perekam medic (8 orang), ahli elektro medik (2 orang), fisioterapis (3 orang), Bina ruhani (5 orang), SDI (1 orang), SPI (1 orang), TU (31 orang), penunjang non medic (23 orang), Giti (14 orang).

Adapun struktur organisasi RS PKU Muhammadiyah Gamping disajikan dalam gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi RS PKU Muhammadiyah Gamping

B. Hasil Pengumpulan Data

Hasil penyebaran kuesioner kepada 75 karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping berhasil terkumpul sebanyak 60 kuesioner, jadi *respon rate*-nya sebesar 80%. Selanjutnya setelah dilakukan pengecekan kelengkapan pengisian kuesioner, yang layak untuk dianalisis sebanyak 57 kuesioner, karena terdapat 3 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 4.1.
Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
Kinerja	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,000	Valid
	10	0,000	Valid
	11	0,000	Valid
	12	0,000	Valid
	13	0,000	Valid
	14	0,000	Valid
	15	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data.

Tabel 4.1 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja < 0,05. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel kinerja.

Tabel 4.2.
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid

	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,000	Valid
	10	0,003	Valid
	11	0,000	Valid
	12	0,001	Valid
	13	0,002	Valid
	14	0,000	Valid
	15	0,000	Valid
	16	0,000	Valid
	17	0,000	Valid
	18	0,000	Valid
	19	0,000	Valid
	20	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data.

Tabel 4.2 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel lingkungan kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.3.
Uji Validitas Variabel Kemampuan

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
Kemampuan	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,008	Valid
	9	0,000	Valid
	10	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data.

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kemampuan $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel kemampuan.

Tabel 4.4.
Uji Validitas Variabel Kepuasan

Variabel	Butir	Sig	Keterangan
Kepuasan	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,000	Valid
	10	0,000	Valid
	11	0,000	Valid
	12	0,000	Valid
	13	0,000	Valid
	14	0,000	Valid
	15	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data.

Tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel kepuasan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0,952	Reliabel
Lingkungan kerja	0,897	Reliabel
Kemampuan	0,890	Reliabel
Kepuasan	0,936	Reliabel

Sumber: Hasil olah data.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.5 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja sebesar 0,952; lingkungan kerja sebesar 0,897, kemampuan sebesar 0,890, dan kepuasan sebesar 0,936 masing-masing lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian memberikan hasil yang konsisten jika digunakan untuk pengukuran secara berulang-ulang.

D. Profil Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	33	57,9
	Perempuan	24	42,1
Usia	15-30 tahun	15	26,3
	31-45 tahun	33	57,9
	46-60 tahun	9	15,8
Masa bekerja	1 - 10 tahun	14	24,6
	11 - 20 tahun	31	54,3
	> 20 tahun	12	21,1
Tingkat pendidikan	SD	-	0
	SMP	2	3,5
	SMA	14	24,6
	Diploma	12	21,1
	S1	27	47,3
	S2	2	3,5

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 4.6 menunjukkan jenis kelamin responden kebanyakan adalah perempuan sebesar 57,9%. Prosentase terbesar usia responden adalah 31-40 tahun sebesar 57,9%. Sebagian besar responden telah bekerja 11-20 tahun sebesar 54,3%. Kebanyakan responden berpendidikan S1 sebesar 47,3%.

E. Statistik Deskriptif

Hasil pengukuran variabel penelitian dihitung dari skor dari setiap responden kemudian dijumlahkan dan dianalisis dengan kategori sebagai berikut:

1. Menentukan jarak interval kelas

Skor maksimal: 5

Skor minimal: 1

Banyak kelas: 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Banyak kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

2. Penggolongan kategori skor mean:

1 - < 1,8 : Sangat tidak baik

1,8 - < 2,6 : Tidak baik

2,6 - < 3,4 : Cukup

3,4 - < 4,2 : Baik

4,2 - 5,0 : Sangat baik

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan dalam tabel 4.7.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

No	Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
1.	Bekerja dengan target kualitas yang telah ditetapkan	57	2	5	3,61	0,901
2.	Menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu singkat	57	2	5	3,77	0,802
3.	Mampu melaksanakan pekerjaan tanpa banyak penjelasan	57	2	5	3,70	0,778
4.	Mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	57	2	5	3,75	0,763
5.	Mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja	57	2	5	3,58	0,905
6.	Berinisiatif melakukan pekerjaan lain	57	2	5	3,60	0,821
7.	Tidak tergantung pada rekan kerja	57	2	5	3,98	0,767
8.	Mempunyai kemampuan dan kompetensi yang memadai	57	2	5	3,89	0,795

9.	Mempunyai kecakapan dalam menggunakan alat kerja	57	2	5	3,72	0,940
10.	Melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku	57	1	5	3,32	0,848
11.	Tingkat kehadiran tinggi	57	2	5	3,84	0,819
12.	Kemampuan berkomunikasi dengan atasan	57	2	5	3,82	0,782
13.	mamampu memberikan bimbingan dan penjelasan kepada rekan kerja	57	2	5	3,46	0,825
14.	Teliti dalam melakukan setiap pekerjaan	57	2	5	3,56	0,802
15.	Kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	57	2	5	3,56	0,887
	Kinerja	57	1,93	4,60	3,68	0,643

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.7 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan melaksanakan jadwal kerja sesuai peraturan yang berlaku (3,32) dan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan tidak tergantung pada rekan kerja (3,98). Rata-rata variabel kinerja secara keseluruhan sebesar 3,68. Nilai tersebut berada pada interval $3,4 < 4,2$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping memiliki kinerja yang baik.

Tabel 4.8.
Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
1.	Ruang gerak yang cukup	57	1	5	3,67	0,951
2.	Ruang kerja tertata rapi	57	2	5	3,70	0,944
3.	Pencahayaan di ruang kerja cukup	57	2	5	3,70	0,981
4.	Pencahayaan di tempat kerja tidak silau	57	2	5	4,04	0,706
5.	Sirkulasi di ruang kerja sudah memenuhi standar	57	2	5	3,68	0,869
6.	Suhu ruangan dingin membuat lebih semangat	57	2	5	3,74	0,813
7.	Tempat kerja jauh dari kebisingan	57	2	5	3,74	0,856
8.	Dapat berkonsentrasi saat bekerja	57	2	5	3,72	0,921
9.	Pewarnaan di tempat kerja tidak membosankan	57	2	5	3,42	0,963
10.	Dekorasi di tempat kerja enak dipandang	57	2	5	3,39	0,978
11.	Tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	57	2	5	3,39	0,996
12.	Terdapat pengharum ruangan	57	2	5	3,33	0,951
13.	Keamanan di tempat kerja membuat bekerja dengan nyaman	57	2	5	3,32	1,038
14.	Kurang mendapat bimbingan dari atasan	57	2	5	3,81	0,833

15.	Atasan sering memotivasi	57	2	5	3,37	0,879
16.	Dapat bekerja sama dengan baik tanpa memicu terjadinya konflik	57	2	5	3,42	0,925
17.	Menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja	57	2	5	3,23	0,866
18.	Senantiasa membantu karyawan lain	57	2	5	3,63	0,919
19.	Pengawasan atasan cukup ketat	57	2	5	3,79	0,725
20.	Pengawasan sesuai dengan peraturan dan ketentuan perusahaan	57	2	5	3,60	0,961
	Kemampuan	57	2,30	4,45	3,58	0,527

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.8 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja (3,23), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan pencahayaan di tempat kerja tidak silau (4,04). Rata-rata variabel kepuasan kerja secara keseluruhan sebesar 3,58. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping sudah baik.

Tabel 4.9.
Statistik Deskriptif Variabel Kemampuan

No	Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
1.	Kemampuan mengoperasikan computer	57	2	5	3,72	0,796
2.	Kemampuan menggunakan berbagai macam aplikasi komputer	57	2	5	3,56	0,866
3.	Mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan secara tepat	57	2	5	3,40	0,979
4.	Mampu mandiri dalam melaksanakan tugas	57	2	5	3,54	0,965
5.	Memahami secara komprehensif kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan	57	2	5	3,53	0,889
6.	Kebijakan yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan	57	2	5	3,56	0,846
7.	Selalu diberikan arahan oleh atasan	57	2	5	3,77	0,926
8.	Bersikap terbuka apabila mendapat teguran atau masukan	57	2	5	3,23	0,926
9.	Selalu membantu rekan kerja	57	2	5	3,37	0,919

10.	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	57	2	5	3,35	0,916
	Kemampuan	57	2	5	3,16	0,819

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.9 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan bersikap terbuka apabila mendapat teguran atau masukan (3,23), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan selalu diberikan arahan oleh atasan (3,77). Rata-rata variabel kepuasan kerja secara keseluruhan sebesar 3,43. Nilai tersebut berada pada interval 3,4 - < 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping memiliki kemampuan yang baik.

Tabel 4.10.
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan

No	Item Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Standar deviasi
1.	Merasa puas dengan pekerjaan saat ini	57	2	5	3,49	0,909
2.	Puas dengan kebebasan yang diberikan oleh atasan	57	1	5	3,58	0,999
3.	Puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	57	1	5	3,44	0,907
4.	Puas dengan gaji pokok	57	1	5	3,51	0,869
5.	Puas dengan penghasilan	57	2	5	3,75	0,830
6.	Gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan	57	2	5	3,81	0,789
7.	Atasan memberi arahan kepada bawahan	57	2	5	3,74	0,768
8.	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik	57	2	5	3,84	0,751
9.	Adanya umpan balik dari atasan terhadap pekerjaan	57	2	5	3,82	0,735
10.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik	57	2	5	3,65	0,834
11.	Tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama	57	1	5	3,75	0,851
12.	Seluruh rekan kerja bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan	57	2	5	3,49	0,805

13.	Kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor sudah terpenuhi	57	2	5	3,65	0,916
14.	Semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	57	2	5	3,88	0,825
15.	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan	57	2	5	3,67	0,809
	Kepuasan	57	2,00	4,67	3,67	0,612

Sumber: Hasil analisis data.

Tabel 4.10 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan (3,44), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi (3,88). Rata-rata variabel stress kerja secara keseluruhan sebesar 2,34. Nilai tersebut berada pada interval $1,8 < 2,6$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping memiliki kepuasan yang tinggi.

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan menggunakan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11.
Hasil Uji Normalitas

	Z	Asymp-sig	Keterangan
<i>One Sample KS</i>	0,666	0,767	Data berdistribusi normal

Sumber: Hasil analisis data

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari *KSZ unstandardized residual* yang diperoleh pada Tabel 4.11 sebesar $0,767 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil hasil uji multikolinearitas menggunakan metode *variance inflation factor (VIF)* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12.
Hasil Uji Multikolinearitas

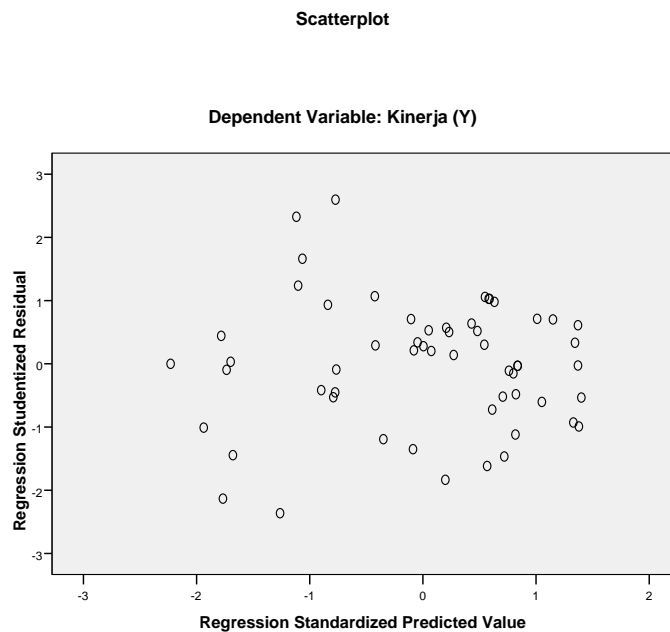
Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,491	2,036	Tdk terjadi multikolinearitas
X ₂	0,488	2,050	Tdk terjadi multikolinearitas
X ₃	0,889	1,125	Tdk terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4.12 memperlihatkan tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak ada yang lebih dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji normalitas menggunakan scatterplot disajikan pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

G. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel lingkungan kerja (X_1), kemampuan (X_2), dan kepuasan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS 15.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Variabel Penjelas	<i>Standardized Coefficients</i>
Lingkungan kerja (X_1)	0,260
Kemampuan (X_2)	0,418
Kepuasan (X_3)	0,252

Sumber: Hasil olah data.

Hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 0,260X_1 + 0,418X_2 + 0,252X_3 + e$$

- Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,260, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- Variabel kemampuan (X_2) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,418, sehingga semakin tinggi kemampuan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- Variabel kepuasan (X_3) memiliki koefisien arah positif sebesar 0,252, sehingga semakin tinggi kepuasan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2. Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama hingga ketiga, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel lingkungan kerja, kemampuan, dan kepuasan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t disajikan pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14.
Hasil Uji t test

Variabel Penjelas	t stat	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	2,012	0,049	Signifikan
Kemampuan (X_2)	3,223	0,002	Signifikan
Kepuasan (X_3)	2,619	0,011	Signifikan

Sumber: Hasil olah data.

a. Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja (X_1)

Hasil pengujian pada Tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,049 < \alpha (0,05)$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 diterima.

b. Pengujian terhadap variabel kemampuan (X_2)

Hasil pengujian pada Tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan (X_2) sebesar $0,002 < \alpha (0,05)$, artinya kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 diterima.

c. Pengujian terhadap variabel kepuasan (X_3)

Hasil pengujian pada Tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi variabel kepuasan (X_3) sebesar $0,011 < \alpha (0,05)$, artinya kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 diterima.

3. Uji F (F test)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu melihat signifikansi dari pengaruh variabel-variabel lingkungan kerja, kemampuan, dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.15.
Hasil Uji F

F hitung	Sig
22,950	0,000

Sumber: Hasil olah data.

Hasil pengujian pada Tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya lingkungan kerja, kemampuan, dan kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

	Model
	1
R	0,752
R square	0,565
Adjusted R square	0,540
Std Error of the estimate	0,43617

Sumber: Hasil olah data.

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,540 menunjukkan variabel-variabel lingkungan kerja, kemampuan, dan kepuasan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 54%. Sedangkan sisanya sebesar 46% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

H. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping masuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja RS PKU Muhammadiyah Gamping secara umum sudah baik. Karyawan yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping memiliki kemampuan yang baik. Kepuasan kerja karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping sudah tinggi.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan fisik dan non fisik RS PKU Muhammadiyah Gamping yang nyaman akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya. Jadi semakin baik lingkungan kerja kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Deliana (2012) yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Tatik (2012) yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kemampuan merupakan hal dasar yang harus dimiliki setiap karyawan, karena kemampuan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping dituntut untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya, secara langsung kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk kemajuan RS PKU Muhammadiyah Gamping itu sendiri. Semakin tinggi tingkat kemampuan teknik, konseptual dan sosial karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping maka kinerja akan meningkat. Hasil sesuai dengan Indrajanti,dkk (2012) yang menunjukkan variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan

penelitian Syardianto, dkk (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor pendorong untuk peningkatan organisasi. Apabila karyawan merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya tentu mereka akan bekerja dengan optimal dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasa puas akan bekerja seadanya, tidak bersemangat. Hal itu bisa dipengaruhi banyak faktor mulai dari pimpinan perusahaan, rekan kerja, maupun lingkungan kerjanya sendiri. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Ristyahana (2012) yang menunjukkan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan Penelitian Novita (2010) yang menyimpulkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan