

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah RSUD Kayen

Seiring peningkatan pelayanan kesehatan kepada masyarakat kabupaten Pati bagian selatan dirasakan perlu adanya peningkatan Puskesmas Rawat Inap Kayen menjadi Rumah Sakit Umum Type D dengan 50 TT. Direncanakan pendirian Rumah Sakit ini dapat melayani kecamatan Eks Kawedanan Kayen yaitu pada Tahun 2003 Kecamatan Gabus (56.272 jiwa), Kecamatan Tambakromo (49.289 jiwa), Kecamatan Kayen (69.005 jiwa), Kecamatan Sukolilo (73.802 jiwa) dan 1 Kecamatan Eks Kawedanan Jakenan yaitu Kecamatan Winong (56.877 jiwa). Dari 305.877 jiwa di wilayah tersebut diperkirakan 8.117 jiwa membutuhkan pelayanan kesehatan dan 1.166 jiwa membutuhkan perawatan inap dengan 613 kasus harus dirujuk sedangkan 553 kasus setiap bulannya perlu perawatan inap di Puskesmas Kayen. Dengan demikian sangat dibutuhkan penambahan fasilitas rawat inap yang memadai yaitu dengan peningkatan Puskesmas Rawat Inap menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Type D Plus dengan 50 TT pada awalnya. Untuk itu dimulailah proses pendirian Rumah Sakit Umum Daerah Kayen sebagai berikut:

- Tanggal 14 Januari 2003 pemerintah Kecamatan Kayen melalui surat No. 645/59/2003 perihal ijin.
- Tanggal 5 Februari 2003 diadakan rapat koordinasi penetapan lokasi dengan Berita Acara Rapat Koordinasi Penetapan Lokasi No. 483/05/IPL/I/2003.
- Surat Keterangan Kepala Dinas Pemukiman dan Prasarana Kabupaten Pati tentang Pengajuan IMB (Ijin Mendirikan Bangunan) Rumah Sakit Rawat Inap Kayen pada tanggal 7 Februari 2003.

- Keputusan Bupati No. 590/176/2003 tanggal 25 Februari 2003 tentang Penetapan Lokasi untuk Rumah Saki Umum daerah (RSUD) Kayen Kabupaten Pati.
- Surat Permohonan Ijin Gangguan pada tanggal 11 Maret 2003.
- Surat Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Pati No. 440/354/2003, tanggal 13 Maret 2003 perihal permohonan Ijin Pendirian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayen.
- Keputusan Bupati Pati No. 440/626/2005 tanggal 1 Mei 2005 tentang Pendirian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayen Kabupaten Pati.
- Undangan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati Ub. Asisten Bidang Ekonomi dan Pembangunan tanggal 16 Juni 2005 perihal Rapat Pembahasan Pembangunan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayen.
- Peraturan Bupati Pati No. 22 Tahun 2005 tanggal 5 Oktober 2005 tentang Pembentukan Kelembagaan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayen.
- Keputusan Bupati No. 445/1601/2005 tanggal 11 Oktober 2005 tentang Pembentukan Panitia persiapan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayen
- Peresmian Rumah Sakit Umum Daerah Kayen tanggal 26 Desember 2005 oleh Bupati Pati.
- Pada tanggal 25 Agustus 2009 Sekretaris Ditjen Bina Pelayanan Medik Kementerian dengan Surat Keterangan Nomor Kode RS No. IR 02-01/I.1/4792/2009 menetapkan Kode RS : **3318086** untuk RSUD Kayen Kabupaten Pati.
- Rumah Sakit Umum Daerah Kayen telah Terakreditasi dengan LULUS TINGKAT DASAR yang meliputi 5 standar pelayanan rumah sakit oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit dengan No. KARS-SERT / 251 / 1 / 2012 pada tanggal 3 Januari 2012.

- Penetapan Kelas RSUD kayen sebagai RS Type D oleh Kementerian Kesehatan RI No. HK.02.03/ 1 /0541/ 2015 tanggal 2 Maret 2015.
- Penetapan RSUD Kayen sebagai Pola Pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK BLUD) secara bertahap oleh Bupati Pati tanggal 11 Maret 2015 dengan SK Bupati No. 990 / 1334 / 2015.
- Penetapan kelas RSUD Kayen RS Type C oleh Bupati Pati tanggal 23 Desember 2015 dengan SK Bupati Pati No. 445 / 4240 / 2015 tentang penetapan Klasifikasi dan Ijin Operasional RSUD kayen sebagai Rumah Sakit Type C.

2. Visi dan Misi RSUD Kayen

Visi adalah merupakan harapan, cita-cita dan tujuan yang diinginkan dan akan dicapai pada periode tertentu. Visi Rumah Sakit Umum Daerah Kayen Kabupaten Pati sesuai yang telah ditetapkan adalah “Terwujudnya Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kayen menjadi tujuan utama pelayanan kesehatan di Wilayah Pati Selatan dan sekitarnya”.

Untuk mewujudkan visi Rumah Sakit Umum Daerah Kayen Kabupaten Pati tersebut di atas kemudian dijabarkan dalam misi sebagai berikut :

- Meningkatkan profesionalisme dan etika.
- Meningkatkan sarana dan prasarana.
- Memberikan pelayanan kesehatan yang terjangkau, bermutu dan berkeadilan.

3. Tujuan dan Motto RSUD Kayen

Adapun tujuan yang akan dicapai RSUD Kayen Kabupaten Pati adalah:

- Terwujudnya RSUD Kayen Kabupaten Pati yang mempunyai fasilitas dan sumber daya manusia yang memadai.

- Terwujudnya pelayanan kesehatan yang optimal dengan biaya yang terjangkau oleh masyarakat.
- Terwujudnya peran aktif RSUD Kayen dalam kesehatan masyarakat.

Dari tujuan diatas untuk mewujudkannya Rumah Sakit Umum Daerah Kayen memiliki Motto yakni “MengAYOMI kesehatan anda”. Kata AYOMI adalah singkatan kata dari A (Akurat), Y (Yakin), O (Obyektif), M (Mandiri), I (Inisiatif).

4. Budaya Kerja RSUD Kayen

a. Strategi RSUD Kayen

Untuk mencapai tujuan RSUD Kayen Kabupaten pati, maka strategi yang diterapkan adalah sebagai berikut :

- Strategi Pengembangan terdiri dari strategi umum dan strategi generik.
- Strategi Fungsional terdiri dari strategi penempatan prosedur pelayanan, strategi operasional, strategi penempatan tarif, strategi bidang sumber daya manusia.

b. Kebijakan RSUD Kayen

Kebijakan yang diterapkan Rumah Sakit Umum Daerah Kayen Kabupaten Pati 5 Tahun ke depan adalah :

- Peningkatan operasional Rumah Sakit melalui pendekatan manajemen.
- Peningkatan pelayanan kesehatan yang mampu memberikan kepuasan pelanggan.
- Peningkatan pengelolaan pelayanan pengadaan obat, alat kesehatan dan sarana prasarana lainnya dapat dilakukan dengan kerjasama dengan pihak ketiga.
- Penempatan tarif disesuaikan dengan Pemda Kabupaten

c. Sumber Daya Manusia (SDM) RSUD Kayen

Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di RSUD Kayen meliputi :

1) Pengadaan Tenaga Karyawan

Jumlah tenaga di RSUD Kayen per 31 Desember 2016 berjumlah 250 orang terdiri dari 147 orang PNS dan 103 orang tenaga kontrak atau tenaga harian lepas. Tenaga yang ada masih kurang terutama dokter spesialis hanya ada 13 dokter spesialis yakni 8 orang PNS terdiri dari 2 spesialis penyakit dalam, 1 dokter spesialis *patology* klinis, 1 orang dokter spesialis penyakit mata, 1 orang dokter spesialis radiologi, 1 orang dokter spesialis obsgyn, 1 orang dokter spesialis penyakit paru dan 1 orang dokter spesialis penyakit anak. Sedangkan 5 orang dokter kontrak terdiri dari 1 orang dokter spesialis obsgyn, 1 orang dokter spesialis penyakit kulit dan kelamin, 1 orang dokter spesialis bedah, 1 orang spesialis penyakit anak dan 1 orang dokter spesialis obsgyn dengan tenaga bantuan dari BRSD Soewondo Pati.

Sedangkan RSUD Kayen juga melakukan kerjasama dengan Universitas Diponegoro Semarang dengan di datangkannya dokter Residen senior seperti dokter Resiiden spesialis anestesi, dokter Residen spesialis anak, dokter Residen spesialis neurologi, dokter Residen spesialis kandungan, dokter Residen spesialis bedah, dokter Residen spesialis THT. Menurut ketenagaan di RSUD Kayen dapat dilihat bahwa tenaga medis berjumlah 25 orang, tenaga keperawatan dan kebidanan 116 orang, tenaga kesehatan non perawatan 61 orang dan tenaga non kesehatan berjumlah 37 orang.

2) Pelatihan dan Pengembangan

Bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di RSUD Kayen Kabupaten Pati adalah:

a) Pelatihan di RSUD Kayen terbagi 3 jenis yaitu:

- Pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.
- Pelatihan tim adalah kegiatan pelatihan dengan bekerjasama yang terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja .
- Pelatihan kreatifitas adalah pelatihan dimana karyawan diberi peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin untuk mengeluarkan kreatifitasnya

b) Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan.

Pengembangan RSUD Kayen bertujuan untuk :

- Meningkatkan produktivitas kerja
- Meningkatkan efisiensi tenaga
- Meningkatkan pelayanan
- Meningkatkan karier karyawan

3) Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada instansi. Kompensasi yang diberikan RSUD Kayen Kabupaten Pati untuk karyawan terdiri atas gaji, tunjangan dan askes.

a) Gaji

Sistem penggajian RSUD Kayen Kabupaten Pati berdasarkan golongannya yaitu :

- Golongan I (Ic, Id) besarnya gaji antara Rp. 1.500.000 s/d Rp.2.000.000.
- Golongan II (IIb, IIc, IId) besarnya gaji antara Rp. 2.000.000 s/d Rp. 2.500.000.

- Golongan III (IIIa, IIIb, IIIc, IIId) besarnya gaji antara Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000.
- Golongan IV (IVa, IVb) besarnya gaji antara Rp. 3.000.000 s/d Rp. 3.500.000.

b) Tunjangan

Tunjangan di RSUD Kayen terbagi atas 2 jenis yaitu:

- Tunjangan Keluarga adalah besar kecilnya tunjangan yang diperoleh karyawan di RSUD Kayen Kabupaten Pati dilihat dari jumlah orang dalam keluarga yang di tanggung.
- Tunjangan THR Yaitu bonus atau jasa berupa sejumlah uang yang diberikan kepada seluruh karyawan RSUD Kayen saat menjelang hari raya idul fitri. Dengan tunjangan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja meningkat dari waktu ke waktu.
- Askes (asuransi kesehatan)

4) Pemeliharaan

Pemeliharaan sumber daya manusia yang ada di RSUD Kayen Kabupaten Pati yaitu dengan cara pemberian gaji sesuai standar, memberikan penghargaan atas prestasi.

5) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

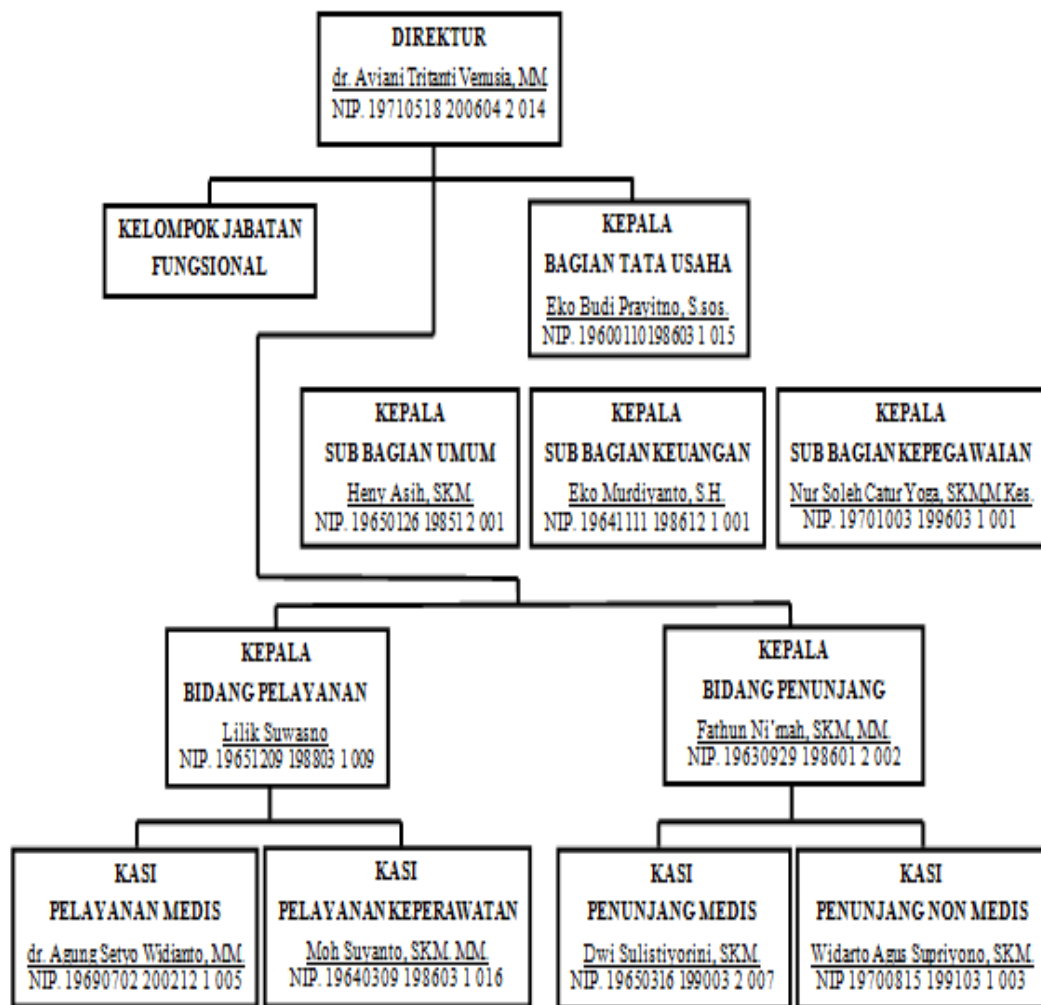
Pemutusan hubungan kerja karyawan di RSUD Kayen Kabupaten Pati yaitu :

- a) Melakukan pelanggaran ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja.
- b) Karyawan memasuki usia pensiun
- c) Karyawan mangkir selama lima hari berturut-turut

5. Struktur Organisasi RSUD Kayen

Struktur organisasi dan tata kerja Rumah Sakit Umum Daerah Kayen tahun 2014 sesuai Perda No. 12 Tahun 2008 di jelaskan dalam gambar 4.1 berikut ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi dan Tata Kerja
RSUD Kayen Kabupaten Pati



Sumber : Dokumen RSUD Kayen

Penjelasan Struktur Organisasi RSUD Kayen tentang Tugas dan Fungsi adalah sebagai berikut ini :

a. Direktur

Tugas Pokok:

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kayen mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan

kebijakan daerah dibidang kesehatan dengan titik berat pada bidang pelayanan medis, pelayanan keperawatan dan penunjang medis.

Fungsi :

- 1) Penyelenggaraan pelayanan medis
- 2) Penyelenggaraan pelayanan keperawatan
- 3) Penyelenggaraan pelayanan penunjang medik dan non medik
- 4) Penyelenggaraan pelayanan rujukan
- 5) Penyelenggaraan pelayanan peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit
- 6) Penyelenggaraan pengembangan program dan system informasi management
- 7) Penyelenggaraan pengelolaan keuangan
- 8) Penyelenggaraan ketatausahaan dan
- 9) Pembinaan dan bimbingan Kelompok Jabatan Fungsional

b. Kepala Bagian Tata Usaha

Tugas Pokok :

Kepala bagian tata usaha mempunyai tugas pokok membantu Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kayen dalam penyusunan program, pengelolaan keuangan, serta urusan umum dan kepegawaian dilingkungan Rumah Sakit Umum Kayen.

Fungsi :

- 1) Pengkoordinasian bidang-bidang dalam rangka penyusunan rencana strategis, program dan kegiatan serta penyusunan laporan tahunan dinas.
- 2) Perencanaan penyusunan program dan kegiatan dilingkungan sekretariat.
- 3) Mengkoordinir penyusunan program dan kegiatan RSUD Kayen.
- 4) Pelaksanaan pengelolaan urusan keuangan, umum dan kepegawaian dinas.
- 5) Pelaksanaan administrasi kepada seluruh satuan organisasi dilingkungan dinas.

6) Pengawasan dan pengendalian program dan kegiatan Sekretariat.

c. Kasub Bagian Umum

Tugas Pokok :

Membantu Kabag TU dalam menyusun program mengelola surat menyurat, kearsirpan, perlengkapan rumah tangga, serta urusan umum lainnya di lingkungan RSUD Kayen.

Fungsi :

- 1) Menghimpun, mempelajari petunjuk, peraturan perundang-undangan yang berlaku berhubungan dengan tugasnya sebagai pedoman dan landasan kerja.
- 2) Membantu melaksanakan koordinasi penyusunan rencana kerja RSUD Kayen.
- 3) Pelaksanaan pengelolaan urusan surat-menyurat, pengadaan perlengkapan kerumah tanggaa, kearsiapan urusan umum lainnya.
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Kasub Bagian Keuangan

Tugas Pokok :

Membantu Kabag TU dalam pengelolaan administrasi, verifikasi dan pelaporan keuangan dilingkungan RSUD Kayen Kabupaten Pati.

Fungsi :

- 1) Menghimpun, mempelajari petunjuk, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berhubungan dengan tugasnya sebagai pedoman dan landasan kerja.
- 2) Melaksanakan penyusunan rencana kerja subag keuangan.
- 3) Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan.
- 4) Melaksanakan verifikasi administrasi keuangan.
- 5) Melaksanakan pelaporan pengelolaan keuangan.
- 6) Mengkoordinasikan pekerjaan bendahara penerimaan dan bendahara pengeluaran.

e. Kasub Bagian Kepegawaian**Tugas Pokok :**

Membantu Kabag TU dalam pengelolaan administrasi, mengevaluasi dan melaporkan data kepegawaian.

Fungsi :

- 1) Menghimpun, mempelajari petunjuk, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berhubungan dengan tugasnya sebagai pedoman dan landasan kerja.
- 2) Melaksanakan penyusunan rencana kerja subag kepegawaian.
- 3) Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian.
- 4) Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan, pengelolaan administrasi kepegawaian, pendayagunaan rekrutmen dan akreditasi fungsional serta melaporkan hasilnya.
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

f. Kepala Bidang Pelayanan**Tugas Pokok :**

Membantu Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kayen dalam bidang Pelayanan Medik dan Pelayanan Keperawatan.

Fungsi :

- 1) Pengkoordinasian seksi-seksi dan ruang perawatan dalam rangka penyusunan rencana strategis, program dan kegiatan serta penyusunan laporan tahunan.
- 2) Perencanaan penyusunan program dan kegiatan dilingkungan bidang pelayanan.
- 3) Pelaksanaan pengelolaan Bidang Pelayanan Medik dan Pelayanan Keperawatan.
- 4) Pengawasan dan pengendalian program dan kegiatan Bidang Pelayanan.

g. Kasi Pelayanan Medis**Tugas Pokok :**

Melaksanakan kegiatan administrasi dan operasional dibidang pelayanan medis dengan melaksanakan fungsi perencanaan, monitoring, evaluasi di unit rawat jalan dan rawat inap.

Fungsi :

- 1) Menghimpun, mempelajari petunjuk, peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berhubungan dengan tugasnya sebagai pedoman dan landasan kerja.
- 2) Melaksanakan fungsi perencanaan, monitoring evaluasi dan tindak lanjut di Unit rawat jalan dan gawat darurat.
- 3) Mengkoordinasikan semua kebutuhan pelayanan medis yang bersifat profesi di unit rawat jalan, rawat inap, gawat darurat dan kebidanan.
- 4) Monitoring dan evaluasi mutu pelayanan medik pasien di unit rawat jalan, rawat inap, gawat darurat dan kebidanan.
- 5) Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan SDM dalam pelayanan.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

h. Kasi Pelayanan Keperawatan**Tugas Pokok :**

Memberikan bimbingan asuhan dan pelayanan keperawatan, pelaksanaan keperawatan dan pelaksanaan etika keperawatan.

Fungsi :

- 1) Mengarahkan, mengawasi, membimbing tenaga keperawatan.
- 2) Dalam asuhan pelayanan etika keperawatan
- 3) Mengusahakan terpenuhinya sumberdaya yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
- 4) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap staf dan tenaga keperawatan.
- 5) Meningkatkan mutu asuhan keperawatan yang diberikan oleh tenaga keperawatan.

- 6) Meningkatkan pelaksanaan etika keperawatan.
- 7) Menciptakan kelancaran dan ketertiban pelaksanaan tugas keperawatan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan dan pengembangan karier staf.
- 9) Melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.

i. Kepala Bidang Penunjang

Tugas Pokok :

Membantu Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kayen dalam Bidang Penunjang Medik dan Penunjang Non Medik.

Fungsi :

- 1) Pengkoordinasian seksi-seksi dan ruangan dalam rangka penyusunan rencana strategis, program dan kegiatan serta penyusunan laporan tahunan dinas.
- 2) Perencanaan penyusunan program dan kegiatan dilingkungan bidang Penunjang
- 3) Pelaksanaan pengelolaan Bidang Penunjang Medik dan Penunjang Non Medik.
- 4) Pelayanan Bidang Penunjang Medik dan Penunjang Non Medik dilingkungan Rumah Sakit dan
- 5) Pengawasan pengendalian program dan kegiatan Bidang Penunjang

j. Kasi Penunjang Medis

Tugas Pokok :

Melaksanakan sebagian tugas Kabid Penunjang dalam menyusun rencana program monitoring dan evaluasi di unit gizi, laboratorium, rongent, farmasi dan rekam medic.

Fungsi :

- 1) Penyusunan rencana program diunit gizi, laboratorium, rongent, farmasi dan rekam medic.
- 2) Mengkoordinir semua kebutuhan yang bersifat profesi pada unit gizi, laboratorium , rongent, farmasi dan rekam medic.

- 3) Monitoring dan mengevaluasi pengendalian kegiatan pada unit gizi, laboratorium , rongent, farmasi dan rekam medic.
- 4) Membuat atau melaksanakan rencana tindak lanjut.
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

k. Kasi Penunjang Non Medis

Tugas Pokok :

Melaksanakan sebagian tugas Kabid penunjang dan menyusun rencana kegiatan dalam upaya penyehatan air, lingkungan dan kebersihan lingkungan.

Fungsi :

- 1) Penyusunan rencana program kegiatan .
- 2) Pengkoordinasian semua kebutuhan pelayanan pada unit sanitarian, linen dan jenazah.
- 3) Monitoring dan mengevaluasi penggunaan fasilitas.
- 4) Mengembangkan jenis pelayanan yang ada pada unit sanitarian , linen dan jenazah.
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan RSUD Kayen yang difokuskan pada bagian perawat. Kuesioner dibagikan oleh peneliti kepada seluruh perawat di RSUD kayen. Dari 80 kuesioner yang disebarkan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang akan diolah dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Sebelum melakukan analisis data terlebih dulu peneliti akan menganalisis karakteristik responden. Analisis karakteristik responden ini digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, usis, pendidikan, lama bekerja dan gaji.

Berikut ini penjelasan mengenai karakteristik responden :

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian jenis kelamin responden dibagi atas dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan, yang seluruhnya berjumlah 80 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	21 orang	26,2%
Perempuan	59 orang	73,8%
Jumlah	80 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa dari 80 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 59 orang atau 73,8%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 26,2% dari keseluruhan jumlah sampel. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan. Hal ini dikarenakan perempuan dianggap cukup mumpuni dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien.

2. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian ada 3 kelompok usia responden yaitu responden usia 21-30 tahun, 31-40 tahun dan lebih dari 40 tahun, yang seluruhnya berjumlah 80 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
21-30 tahun	27	33,8%
31-40 tahun	41	51,2%
> 40 tahun	12	15,0%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa 80 responden yang menjadi sampel penelitian berusia 21-30 tahun sebanyak 27 orang atau 33,8% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 41 orang atau 51,2% dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 12 orang atau 15%. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD Kayen berusia 21-30 tahun dan 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa RSUD kayen memiliki pearawat yang digolongkan pada usia produktif. Karena dalam menjalankan pekerjaan ini dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan lebih kreatif.

3. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat 2 kelompok tingkat pendidikan responden yaitu responden yang miliki tingkat pendidikan diploma dan S1, yang seluruhnya berjumlah 80 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Usia	Jumlah Responden	Presentase
Diploma	46	57,5%
S1	34	42,5%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa 80 responden yang menjadi sampel penelitian yang berpendidikan Diploma sebanyak 46 orang atau 57,5% dan yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 34 orang atau 42,5%. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD Kayen telah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki RSUD Kayen baik dan berkompeten dalam pekerjaannya sebagai perawat.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner diperoleh data lama bekerja responden penelitian, yang seluruhnya berjumlah 80 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
<5 tahun	15	18,8%
5-10 tahun	31	38,8%
>10 tahun	34	42,5%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 80 responden terlihat bahwa perawat yang bekerja di RSUD Kayen kurang dari 5 tahun sebanyak 15 orang atau 18,8%. Sedangkan yang bekerja 5-10 tahun sebanyak 31 orang atau 38,8% dan sisanya yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 34 orang atau 42,5% dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Kayen sudah memiliki pengalaman kerja yang baik karna mayoritas perawat sudah bekerja selama 5-10 tahun dan lebih dari 10 tahun.

5. Gaji

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner diperoleh data lama bekerja responden penelitian, yang seluruhnya berjumlah 80 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Jumlah Responden	Presentase
500.000-1.000.000	1	1,2%
1.000.000-2.000.000	15	18,8%
2.000.000-3.000.000	37	46,2%
> 3.000.000	27	33,8%
Jumlah	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan gaji 500.000-1.000.000 sebanyak 1 orang atau 1,2%, 1.000.000-2.000.000 sebanyak 15 orang atau 18,8%, 2.000.000-3.000.000 sebanyak 37 orang atau 46,2% dan > 3.000.000 sebanyak 27 orang atau 33,8%. Hal ini menunjukkan bahwa gaji dari perawat di RSUD Kayen sudah memuaskan dan bervariasi sesuai dengan tingkatan kerja dan pendidikan yang dimiliki.

C. Deskripsi Data

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran masing-masing variabel yang akan diteliti.

1. Variabel Rotasi kerja (X1)

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Rotasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1.	Pekerjaan sesuai kemampuan			16	49	15	3,9
2.	Frekuensi pekerjaan yang sama dengan sebelumnya			10	65	5	3,9
3.	Rotasi kerja yang teratur		2	45	33		3,3

4.	Rotasi kerja yang terkoordinasi			30	50		3,6
5.	Rotasi kerja sesuai prosedur			34	41	5	3,6
6.	Tanggung jawab pada tugas dan kewajiban			27	50	3	3,7
7.	Tanggung jawab pada keputusan			19	53	8	3,9
8.	Tanggung jawab atas pekerjaan			18	56	6	3,8

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jawaban responden menunjukkan diantara seluruh indikator variabel rotasi kerja yang diteliti sebagian besar kriteria responden berada pada pernyataan setuju dan sangat setuju, meskipun ada juga memberikan tanggapan netral dan 2 pernyataan tidak setuju. Namun secara keseluruhan menunjukkan bahwa persepsi rotasi kerja bagi perawat RSUD Kayen sudah cukup baik.

2. Variabel Kompetensi Intelektual (X2)

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kompetensi Intelektual

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1.	Berhitung cepat dan tepat		21	24	34	1	3,1
2.	Kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan		1	23	55	1	3,7
3.	Mengenali urutan logis permasalahan			40	38	2	3,5
4.	Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan			34	46		3,5
5.	Mampu menggunakan		1	22	56	1	3,7

	logika						
6.	Mampu menilai keterkaitan argumen dalam permasalahan			35	44	1	3,5
7.	Memberikan ide-ide untuk mengembangkan potensi instansi		1	42	35	2	3,4
8	Mencari informasi terbaru			33	45	2	3,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa jawaban responden menunjukkan diantara seluruh indikator variabel kompetensi intelektual yang diteliti sebagian besar kriteria responden berada pada pernyataan setuju, meskipun banyak juga yang memberikan tanggapan netral dan ada beberapa pernyataan tidak setuju. Namun secara keseluruhan menunjukkan bahwa persepsi kompetensi intelektual yang dimiliki perawat RSUD Kayen sudah cukup baik.

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata
		1	2	3	4	5	
1.	Menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standar		6	39	34	1	3,4
2.	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai target instansi			35	42	3	3,6
3.	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi			13	65	2	3,9
4.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur		1	16	61	2	3,8
5.	Berusaha menyelesaikan			22	55	3	3,7

	pekerjaan sesuai target						
6.	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat untuk mengerjakan pekerjaan selanjutnya			28	50	2	3,6
7.	Pernah terlambat masuk kerja	1	5	39	34	1	3,3
8.	Masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan			32	45	3	3,6
9.	Pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan			27	50	3	3,7

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa jawaban responden menunjukkan diantara seluruh indikator variabel kinerja yang diteliti sebagian besar kriteria responden berada pada pernyataan setuju, meskipun ada juga memberikan tanggapan netral dan beberapa pernyataan tidak setuju serta 1 pernyataan sangat tidak setuju. Namun secara keseluruhan menunjukkan bahwa persepsi kinerja dari perawat RSUD Kayen sudah cukup baik.

D. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Angket penelitian yang baik harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Untuk itu perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan kepada 20 responden sebagai karyawan di RSUD Kayen Kabupaten Pati yang menjadi sampel penelitian ini.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang diukur, dalam penelitian ini adalah pengukuran kuesioner. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor item total. Dari hasil perhitungan korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat

validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.¹ Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka hasilnya adalah valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel:

a. Variabel Rotasi Kerja (X_1)

Hasil dari pengujian validitas variabel rotasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Rotasi Kerja

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0,523	0,374	Valid
$X_{1.2}$	0,546	0,374	Valid
$X_{1.3}$	0,390	0,374	Valid
$X_{1.4}$	0,583	0,374	Valid
$X_{1.5}$	0,654	0,374	Valid
$X_{1.6}$	0,579	0,374	Valid
$X_{1.7}$	0,716	0,374	Valid
$X_{1.8}$	0,874	0,374	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Untuk mengetahui tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk Degree of freedom (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung dengan rumus $n-2 = 30-2 = 28$ dengan alpha 0.05 didapat r tabel 0,3740. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom pearson correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut,

¹Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statustik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm. 90.

pada variabel rotasi kerja yang terdiri dari 8 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel Kompetensi Intelektual (X2)

Hasil dari pengujian validitas variabel kompetensi intelektual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Intelektual

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,687	0,374	Valid
X _{2.2}	0,696	0,374	Valid
X _{2.3}	0,707	0,374	Valid
X _{2.4}	0,823	0,374	Valid
X _{2.5}	0,762	0,374	Valid
X _{2.6}	0,653	0,374	Valid
X _{2.7}	0,767	0,374	Valid
X _{2.8}	0,800	0,374	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Untuk mengetahui tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk Degree of freedom (df) = n. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung dengan rumus $n-2 = 30-2 = 28$ dengan alpha 0.05 didapat r tabel 0,3740. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom pearson correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kompetensi intelektual yang terdiri dari 8 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Kinerja (Y)

Hasil dari pengujian validitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,459	0,374	Valid
Y2	0,761	0,374	Valid
Y3	0,746	0,374	Valid
Y4	0,758	0,374	Valid
Y5	0,564	0,374	Valid
Y6	0,674	0,374	Valid
Y7	0,828	0,374	Valid
Y8	0,792	0,374	Valid
Y9	0,753	0,374	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Untuk mengetahui tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk Degree of freedom (df) = n . Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung dengan rumus $n-2 = 30-2 = 28$ dengan $\alpha 0.05$ didapat r tabel 0,3740. Jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom pearson correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja yang terdiri dari 9 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Kriteria dari penilaian uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* adalah:

- Apabila *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel.

- Apabila *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas variabel rotasi kerja, kompetensi intelektual dan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	r tabel	Ket.
Rotasi Kerja (X1)	8 item	0,746	0,60	Reliabel
Kompetensi Intelektual (X2)	8 item	0,874	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	9 item	0,866	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4. menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60), maka dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja (X1), kompetensi intelektual (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang telah di uji adalah benar-benar reliabel atau handal untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

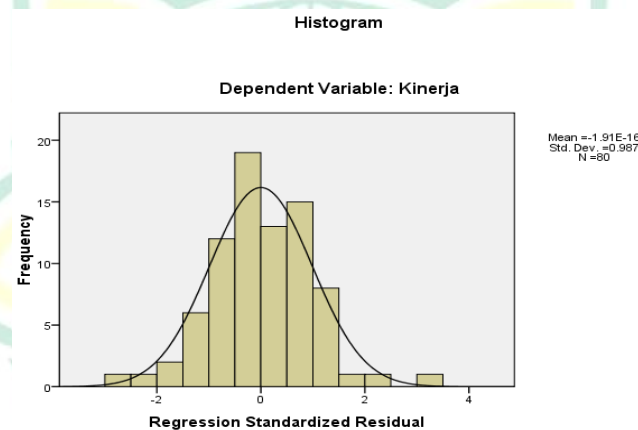
1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel terikat yakni kinerja karyawan dan variabel bebas yakni rotasi kerja dan kompetensi intelektual. Apakah dalam model regresi kedua variabel tersebut mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau dengan melihat grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau dengan melihat grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Histogram

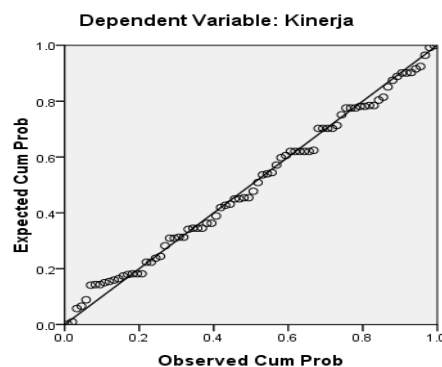


Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar 4.3

Hasil Uji Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.2 dan gambar 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal atau data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF (*variance inflation factor*), jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Rotasi Kerja (X1)	0,890	1,123
Kompetensi Intelektual (X2)	0,890	1,123

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu rotasi kerja dan kompetensi intelektual karena semua nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF kurang dari angka 10. Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi.

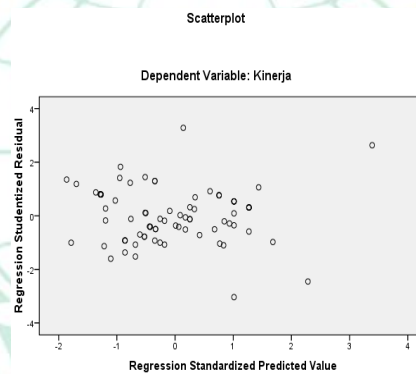
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh rotasi kerja dan kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin Watson α 5%	1,793

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1,793 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 80 orang dan jumlah variabel bebas 2, maka diperoleh nilai dl 1,586 dan nilai du 1,688. Oleh karena nilai DW 1,793 diantara $du < DW < 4-du$ yaitu $(1,688 < 1,793 < 2,207)$ maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem rotasi kerja dan kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen.

Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara rotasi kerja (X_1), kompetensi intelektual (X_2) dan Kinerja (Y). Dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	8,274	0,015
Rotasi Kerja (X_1)	0,333	0,002
Kompetensi Intelektual (X_2)	0,512	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS analisis regresi linier berganda pada tabel 4. di atas diperoleh nilai koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,333$ $X_2 = 0,512$ dan konstanta sebesar 8,274 sehingga model persamaan regresi yang dibentuk adalah:

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

$$Y = 8,724 + 0,333X_1 + 0,512X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi antara rotasi kerja terhadap kinerja

b_2 = Koefisien regresi antara kompetensi intelektual terhadap kinerja

X_1 = Rotasi Kerja

X_2 = Kompetensi Intelektual

e = Standart Error

Berdasarkan persamaan regresi linier ($\alpha = 5\%$) tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 8,724 yang dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti rotasi kerja dan kompetensi intelektual, maka variabel terikat kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- Variabel rotasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,333. Artinya variabel rotasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel rotasi kerja (X_1) meningkat satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,333 apabila variabel rotasi kerja (X_1) turun satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,333.
- Variabel kompetensi intelektual (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,512. Artinya variabel kompetensi intelektual (X_2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel kompetensi intelektual (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka

kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,512 atau apabila variabel rotasi kerja (X_2) turun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,512.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan di RSUD Kayen, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah rotasi kerja dan kompetensi intelektual. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R Square	0,442
Adjusted R Square	0,428

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan Adjusted R square besarnya 0,428. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rotasi kerja dan kompetensi intelektual, yang diturunkan dalam model sebesar 42,8%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan sebesar 42,8%. Sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 42,8\% = 57,2\%$) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya kepuasan kerja, upah, budaya organisasi dan lainnya.

3. Analisis Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan menolak H_a

Dalam penelitian ini, F tabel pada *level of significance* (tingkat signifikan) $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan dengan derajat kebebasan $df_1 (N-k) = 3-1 = 2$ dan $df_2 (N-k-1) = 80-2-1 = 77$. Sehingga F tabel diperoleh dengan tingkat signifikansi 5% adalah 3,115. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,050$) dan nilai F hitung sebesar 30,552 dan F tabel sebesar 3,115 sehingga dapat disimpulkan ($30,552 > 3,115$) F hitung lebih besar dari F tabel, dengan demikian (H_0) ditolak dan (H_a) diterima yaitu terdapat pengaruh rotasi kerja (X_1) dan kompetensi intelektual (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y).

4. Analisis Uji t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa variabel rotasi kerja dan kompetensi intelektual berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t hitung dari olah data SPSS.

Tabel 4.17

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interpretasi
Rotasi Kerja	3,225	1,991	0,002	berpengaruh
Kompetensi Intelektual	5,652	1,991	0,000	berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dalam penelitian ini, dengan t tabel pada *level of significance* (tingkat signifikan) α 5% atau 0,05 sebagai berikut:

a. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 80-2-1 = 77$ diperoleh t tabel = 1,991. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 3,225. Dengan demikian t hitung lebih besar dari pada t tabel ($3,225 > 1,991$), seperti terlihat pada tabel di atas. Sehingga H_1 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen. Berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,002 sehingga indikator yang menggambarkan rotasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen.

b. Pengaruh Kompetensi Intelektual Terhadap Kinerja

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 80-2-1 = 77$ diperoleh t tabel = 1,991. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 5,562. Dengan demikian t hitung lebih besar dari pada t tabel ($5,562 > 1,991$), seperti terlihat pada tabel di atas. Sehingga H_2 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen. Berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Sehingga indikator yang menggambarkan kompetensi intelektual terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kayen

Terdapat pengaruh signifikan antara rotasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen, berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil

dari 0.05, yaitu sebesar 0,002 sehingga indikator yang menggambarkan rotasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator rotasi kerja yang meliputi rotasi kerja dilakukan sesuai dengan jabatan sebelumnya, rotasi kerja dilakukan perusahaan sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing karyawan, rotasi kerja dilakukan perusahaan dengan frekuensi yang teratur dan sesuai prosedur, perusahaan melakukan rotasi kerja sesuai dengan penempatan kerja dan tugas masing-masing karyawan, perusahaan melakukan rotasi kerja berdasarkan tanggung jawab dari masing-masing karyawan dan terdapat berbagai variasi pekerjaan dalam perusahaan sehingga tidak membuat jenuh karyawan terbukti mempengaruhi hasil kerja karyawan RSUD Kayen.

Suatu job rotation atau perputaran kerja merupakan suatu bentuk rotasi kerja personil yang dilakukan secara horizontal. Rotasi kerja horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi jabatan, pekerjaan, dan tempat kerja namun masih dalam level dan tingkat yang sama. Pada rotasi kerja horizontal ini tidak diikuti dengan perubahan wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan, dan pendapatannya. Yang berubah dari rotasi kerja horizontal adalah bidang tugas atau area tempat tugasnya. Pengukuran rotasi pekerjaan berdasarkan tingkat kebutuhan pegawai dalam organisasi. Pegawai hendaknya mengetahui dasar perpindahan posisi dalam bekerja. Karena jangan sampai rotasi pekerjaan akan membuat pegawai tidak nyaman dan akan menimbulkan masalah-masalah dalam bekerja. Rotasi pekerjaan atau job rotation merupakan suatu mutasi personal yang dilakukan secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat atau golongan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta untuk menghindari kejenuhan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Taufikur Rahman, serta hasil penelitian Tunggal Tri Wardhana yang menyatakan

bahwa rotasi kerja secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kayen

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada RSUD Kayen, diketahui bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi sig. lebih kecil dari 0.05, yaitu sebesar 0,000 sehingga indikator yang menggambarkan kompetensi intelektual terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Kayen. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi intelektual maka akan meningkatkan kinerja perawat secara signifikan. Dan sebaliknya, semakin rendah kecerdasan intelektual perawat maka akan menurunkan kinerjanya dengan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu S. dkk, yang menemukan bahwa adanya pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan pada PT Wijaya Kusuma Nadi. Dunia kerja erat kaitannya dengan kompetensi intelektual yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Dengan adanya kompetensi intelektual yang cukup tinggi dimiliki oleh perawat RSUD Kayen dapat melaksanakan asuhan keperawatan dengan baik kepada pasien. Karena dengan hal itu perawat dapat memberikan diagnosa-diagnosa pada pasien dengan akurat.

3. Pengaruh Rotasi Kerja dan Kompetensi Intelektual terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kayen

Berdasarkan hasil penelitian dapat diungkapkan bahwa rotasi kerja dan kompetensi intelektual secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Kayen. Hal ini berdasarkan

nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 35,866 dan F tabel sebesar 3,12 sehingga dapat disimpulkan ($35,866 > 3,12$) F hitung lebih besar dari F tabel.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh suatu temuan bahwa variabel rotasi kerja dan kompetensi intelektual mempengaruhi kinerja perawat pada RSUD Kayen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor rotasi kerja dan kompetensi intelektual mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam hal ini adanya program rotasi kerja secara langsung memberikan dampak positif bagi kinerja perawat. Karena dengan adanya rotasi kerja perawat mendapatkan pengalaman dan tanggung jawab yang baru dari satu ruang ke ruang lain yang berbeda dengan ruang tugas yang sebelumnya mereka tempati. dengan kata lain, para perawat akan merasa tertantang dan tidak merasa jenuh dengan intensitas kerja yang sama setiap periodenya. Serta adanya performa bahwa semakin berpendidikan seseorang akan memiliki kinerja yang baik, atau dengan kata lain semakin seseorang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun pada kenyataan terkadang ditemukan sebaliknya hal itu tentu ada kesalahan-kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian, dan sebagainya.

