

2018 | STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN

**PENGARUH AKREDITASI DAN FASILITAS RUMAH SAKIT  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
DR.SOEDIRMAN KEBUMEN  
(Study pada Pegawai RSUD Dr Soedirman Kebumen)**

Dwi Pangayomaningtyas Kartikasari

Manajemen, STIE Putra Bangsa

Email : [sariwiwik051@gmail.com](mailto:sariwiwik051@gmail.com)

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh akreditasi dan fasilitas rumah sakit terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial : 1). Akreditasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman. 2). Fasilitas rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman.

**Kata kunci** : akreditasi, fasilitas rumah sakit, kinerja

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

RSUD Dr. Soedirman adalah merupakan pelayanan publik dibidang kesehatan yang terdiri dari Tenaga Medis, Paramedis, Tenaga kesehatan lainnya dan Non Medis yang memiliki peran memberikan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Iskandar (1988) PERMENKES RI No. 147 Tahun 2010 menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan gawat darurat, rawat jalan, dan rawat inap. Rumah Sakit bertanggung jawab secara hukum terhadap semua kerugian yang ditimbulkan atas kelalaian yang dilakukan oleh tenaga kesehatan di rumah sakit. Menurut UU RI No. 44 Tahun 2009 Pasal 3, pengaturan penyelenggaraan rumah sakit salah satunya bertujuan untuk meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.

Apabila kualitas pelayanan kesehatan tidak senantiasa dipelihara dan ditingkatkan, besar kemungkinan jumlah pasien akan menyusut. Faktor kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan akan mempengaruhi jumlah kunjungan. Faktor kepuasan pasien juga dapat menciptakan persepsi masyarakat tentang citra rumah sakit, serta pendapatan rumah sakit akan mengalami penurunan.

Sejalan dengan lajunya pembangunan nasional maka tuntutan akan mutu pelayanan kesehatan oleh rumah sakit juga semakin meningkat. Hal ini ditandai dengan berbagai kritik tentang ketidakpuasan terhadap pelayanan rumah sakit melalui berbagai upaya termasuk melalui jalur hukum. Oleh karena itu upaya untuk menjaga dan meningkatkan mutu layanan rumah sakit baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat baik internal maupun eksternal rumah sakit perlu dilaksanakan. Upaya yang dilakukan Departemen Kesehatan untuk itu adalah melalui kegiatan akreditasi rumah sakit baik milik pemerintah maupun swasta, yang tujuan akhirnya adalah menjaga mutu pelayanan.

Dasar hukum pelaksanaan Akreditasi Rumah Sakit selain UU No. 23 Tahun 1992 tentang kesehatan adalah Permenkes No. 159 b Tahun 1988 yang mengatur tentang akreditasi rumah sakit, S.K.Menkes No. 436/93 tentang berlakunya standar pelayanan rumah sakit dan pelayanan medis, dan S.K. Dirjen Yan Medik No YM.02.03.3.5.2626 tentang Komisi Akreditasi Rumah Sakit dan Sarana Kesehatan lainnya (KARS). Juga komitmen Nasional agar akreditasi layanan kesehatan masuk dalam Rencana Strategis Direktorat Jendral Pelayanan Medik untuk mencapai pelayanan prima.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedirman Kebumen mempunyai visi menjadi Rumah Sakit modern, profesional, pusat rujukan kegawatan medik dan spesialis. Sedangkan misi RSUD Dr. Soedirman Kebumen adalah :

1. Menyelenggarakan pelayanan kegawatan medik dan pelayanan kesehatan tingkat spesialis yang bermutu untuk seluruh masyarakat.
2. Modernisasi sistem sarana dan prasarana pelayanan yang sesuai standar nasional kelas B.
3. Menyelenggarakan pendidikan SDM yang mendukung profesionalisme dan daya saing.

4. Meningkatkan kemampuan keuangan untuk mendukung kemandirian dan pengembangan layanan.

Secara umum pelayanan RSUD Dr. Soedirman terdiri dari Pelayanan Medis, Pelayanan Penunjang Medis, dan Pelayanan Penunjang lainnya.

1. Pelayanan Medis

a. Instalasi Rawat Jalan

Instalasi Rawat Jalan yang tersedia di RSUD dr. Soedirman antara lain :

**Tabel I-1**  
**Poliklinik dan Jadwal Prakteknya**

No	Klinik	Praktek					
		Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Sabtu
1	Jantung	√	√	√	√	√	√
2	Uji Kesehatan	√	√	√	√	√	√
3	Anak	√	√	√	√	√	√
4	Kandungan	√	√	√	√	√	√
5	Mata	√	√	√	√	√	√
6	Syaraf	√	√	√	√	√	√
7	Dalam	√	√	√	√	√	√
8	THT	√	√	√	√	√	√
9	Bedah	√	√	√	√	√	√
10	Orthopedi	√	√	√	√	√	√
11	Paru	√	√	√	√		√
12	DOTS		√		√		
13	Gizi	√	√	√	√	√	√
14	Psikologi	√	√	√	√	√	√
15	VCT	√	√	√	√	√	√
16	Gigi dan Mulut	√	√	√	√	√	√
17	Sp. Konservasi Gigi		√		√		
18	Kulit dan Kelamin	√	√	√	√		
19	Jiwa				√		√
20	Endoskopi	√	√	√	√	√	√
21	EEG	√	√	√	√	√	√

Klinik rawat jalan dibuka selama 6 hari kerja, dengan jam pelayanan pendaftaran buka dari jam 07.30 sampai jam 11.00, sedangkan pelayanan pasien di poliklinik sampai selesai pemeriksaan pasien.

b. Instalasi Gawat Darurat

Instalasi gawat darurat dibuka selama 24 jam untuk penanganan kasus-kasus *emergensi*, dan mempunyai kapasitas 27 tempat tidur.

c. Instalasi Rawat Inap

Instalasi Rawat Inap di RSUD dr. Soedirman Kebumen memiliki 9 ruangan dengan rincian jumlah tempat tidur sebagai berikut:

**Tabel I-2**  
**Ruang Perawatan di RSUD dr. Soedirman**

No	Ruang R.Inap	VIP	Utama	I	II	III	JUMLAH
1.	Arumbinang	14	12	12			<b>38</b>
2.	Bougenville	2		4	14	22	<b>40</b>
3.	Cempaka			5	14	21	<b>40</b>
4.	Terate			5	14	21	<b>40</b>
5.	Dahlia			5	14	21	<b>40</b>
6.	Melati			4	6	21	<b>31</b>
7.	Peristi				16		<b>16</b>
8.	ICU/ICCU				14		<b>14</b>
9.	Kenanga			5	14	21	<b>40</b>
	<b>JUMLAH</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>40</b>	<b>106</b>	<b>126</b>	<b>300</b>

2. Pelayanan Penunjang Medik

RSUD Dr. Soedirman Kebumen memiliki fasilitas penunjang medik antara lain:

a. Instalasi Radiologi

b. Instalasi Laboratorium

c. Instalasi Farmasi

d. Instalasi Gizi

e. Instalasi Hemodialisa

f. Pelayanan Endoskopi

g. Pelayanan Anastesi

h. Pelayanan elektromedik

3. Pelayanan Penunjang lainnya

Pelayanan penunjang lainnya terdiri dari pelayanan Rekam Medik, pelayanan Administrasi Keuangan dan Pelayanan Umum. Yang termasuk pelayanan umum yaitu: transportasi Ambulance, PAM, Listrik, Incenerator, IPAL, Masjid, dan Kamar Jenazah. Adapun sarana transportasi ambulance ada 7 buah ambulance yaitu : ambulance untuk antar pasien ke rumah sakit rujukan 4 buah mobil 2 mobil jenazah dan ambulance darurat 118 satu buah.

RSUD Dr. Soedirman juga dilengkapi fasilitas yang memadai, salah satunya sistem pelayanan pendaftaran online.

Alur / tata cara pendaftaran online adalah :

1. Pendaftar mempersiapkan dokumen persyaratan yang dibutuhkan sesuai dengan penjamin untuk proses pendaftaran.
2. Pendaftar mendaftar antrian pendaftaran rawat jalan di website RSUD Dr. Soedirman Kebumen, atau download di playstore.
3. Pendaftar datang ke RSUD Dr. Soedirman Kebumen dan menunjukkan nomer antrian pendaftaran.
4. Pendaftar menuju klinik dan menyerahkan berkas yang telah diperiksa ke petugas pendaftaran dan menunggu antrian pemeriksaan.

Fasilitas yang ada selain pendaftaran online adalah tersedianya ruang tunggu pasien / keluarga pasien yang nyaman, ruang pemeriksaan yang bersih, dan nyaman.

RSUD Dr. Soedirman Kebumen memiliki tenaga medis yang profesional, dan handal, serta memiliki standar profesinya masing - masing bidang. Tenaga medis RSUD Dr. Soedirman Kebumen yakni perawat, bidan, dokter, dan tenaga Rekam Medis. Tenaga medis di RSUD Dr. Soedirman Kebumen saat ini, mampu memberikan pelayanan prima terhadap pasien, dan selalu mengutamakan keselamatan pasien di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2007) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor utama adalah fasilitas penunjang yang ada di sebuah kantor. Apabila fasilitas kantor baik serta dapat digunakan secara maksimal, maka kinerja pegawai akan semakin bagus. Begitu pula sebaliknya, apabila fasilitas kantor tidak mendukung, kinerja pegawai tidak akan maksimal.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Akreditasi dan Fasilitas Rumah Sakit terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Di dalam penelitian, masalah dapat didefinisikan sebagai pertanyaan-pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui kegiatan penelitian. Dari fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh akreditasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas rumah sakit terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh akreditasi dan fasilitas terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen ?

### **C. Batasan Masalah**

Peneliti menghindari pembahasan yang terlalu luas dari permasalahan penelitian serta untuk lebih menfokuskan pada fokus pembahasan, penulis perlu memberikan batasan masalah sebagai berikut :

1. Akreditasi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
2. Fasilitas di RSUD Dr. SoedirmanKebumen.
3. Kinerja pegawai bagian manajemen di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh akreditasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas rumah sakit terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh akreditasi dan fasilitas rumah sakit terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Definisi Variabel**

#### **1. Pengertian Akreditasi Rumah Sakit**

Akreditasi sebagai *voluntary conformiting-assesment* yaitu suatu proses dimana para ahli dibidang industri menentukan standar untuk organisasi yang akan di akreditasi dan secara sistematis performa dari organsisasi tersebut ditinjau berdasarkan standar. Konsep dari akreditasi, sertifikasi, lisensi dan profesionalisme memiliki hubungan yang dekat dan menjadi sebuah bentuk pendekatan yang penting untuk meningkatkan kualitas dari struktur sarana kesehatan. Standar akreditasi



biasanya dihormati sebagai sesuatu yang optimal dan terjangkau dan harus mendorong kemajuan organisasi secara terus menerus (Vallejo et al, 2011).

Standar yang digunakan di Indonesia untuk menilai suatu rumah sakit adalah standar yang terdapat dalam akreditasi rumah sakit. Akreditasi rumah sakit berkaitan dengan penilaian kepatuhan standar-standar yang mencakup seluruh fungsi dan kegiatan rumah sakit.

Menurut Keputusan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Departemen Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.00.06.3.5.00788 tentang Komisi Gabungan Akreditasi Rumah Sakit ditentukan bahwa yang berwenang melakukan akreditasi rumah sakit, baik milik pemerintah pusat, pemerintah daerah, BUMN, maupun swasta adalah Komisi Gabungan Akreditasi Rumah Sakit, yaitu suatu tim yang bersifat non-struktural yang dibentuk berdasarkan keputusan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Departemen Kesehatan Republik Indonesia.

Standar yang digunakan untuk akreditasi mengacu pada standar yang tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 436/Menkes/SK/VI/1933. Mengacu pada Surat Keputusan tersebut, penerapan standar tersebut dapat secara bertahap, namun minimal sudah dapat memenuhi standar lima kegiatan pelayanan pokok/dasar, yaitu :

1. Administrasi dana manajemen
2. Pelayanan Medis
3. Pelayanan gawat darurat
4. Pelayanan keperawatan
5. Rekam medis

## 2. Pelaksanaan Akreditasi

Ada 3 cara pelaksanaan akreditasi yaitu tingkat dasar, tingkat lanjut, dan tingkat lengkap yang disesuaikan dengan kegiatan pelayanan di rumah sakit (PERMENKES Nomor 012 Tahun 2012, tentang Akreditasi Rumah Sakit).

1. Akreditasi tingkat dasar menilai 5 kegiatan pelayanan di rumah sakit yaitu administrasi dan manajemen, pelayanan medis, pelayanan keperawatan, pelayanan gawat darurat dan rekam medis.
2. Akreditasi tingkat lanjut menilai 12 kegiatan pelayanan di rumah sakit yaitu administrasi dan manajemen, pelayanan medis, pelayanan keperawatan, pelayanan gawat darurat, rekam medis, farmasi, radiologi, kamar operasi, pengendalian infeksi, pelayanan risiko tinggi, laboratorium dan keselamatan kerja, kebakaran dan kewaspadaan bencana (K3).
3. Akreditasi tingkat lengkap menilai 16 kegiatan pelayanan di rumah sakit yaitu administrasi dan manajemen, pelayanan medis, pelayanan keperawatan, pelayanan gawat darurat, rekam medik, farmasi, radiologi, kamar operasi, pengendalian infeksi, pelayanan perinatal risiko tinggi, laboratorium dan keselamatan kerja, kebakaran dan kewaspadaan bencana (K3) ditambah pelayanan intensif, pelayanan tranfusi darah, pelayanan rehabilitasi medik dan pelayanan gizi.

Rumah sakit boleh memilih akan melaksanakan akreditasi tingkat dasar, tingkat lanjut, atau tingkat lengkap, tergantung kemampuan, kesiapan dan kebutuhan rumah sakit baik pada penilaian pertama kali atau penilaian ulang setelah terakreditasi.

### 3. Fasilitas rumah Sakit

RSUD Dr Soedirman merupakan pelayanan publik dibidang kesehatan. Fasilitas yang ada di rumah sakit harus menunjang dan mendukung semua pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, semua pegawai harus dapat mengoperasikan dan memanfaatkan fasilitas yang ada. Menurut Moenir (2011:197), fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Kelengkapan fasilitas rumah sakit juga mendukung kinerja pegawai di rumah sakit tersebut. Di era seperti saat ini, komputer sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini pegawai dituntut harus dapat mengikuti perkembangan teknologi.

Fasilitas lainnya juga sebagai pendukung kinerja pegawai, fasilitas untuk pendaftaran pasien secara manual yang dilengkapi mesin pengambilan nomer antrian. Seorang pegawai juga harus dapat mengoperasikan mesin tersebut. Demikian halnya dengan ruangan kantor yang nyaman, penataan ruang kerja, dan sarana prasarana kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, semua fasilitas di ruangan pegawai harus dilengkapi, dan suasana di ruang kantor dibuat nyaman mungkin. Fasilitas rumah sakit dalam bidang teknologi sudah termasuk dalam kategori diatas standar. Karena sudah dilengkapi unit-unit komputer, oleh sebab itu dari pegawai bisa mengoperasikan komputer.

### 4. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005) dalam lingkup kepegawaian, istilah kinerja, yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, diartikan sebagai

hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2001) kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitasnya. Jadi kinerja pegawai dapat diartikan hasil kerja, keluaran atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Robbins, 2001). Menurut Robbins (1996) menyatakan kinerja merupakan perilaku kerja yang ditempatkan oleh orang-orang yang terlibat dalam perusahaan dan dapat dijelaskan melalui sistem evaluasi kerja (*performance appraisal*).

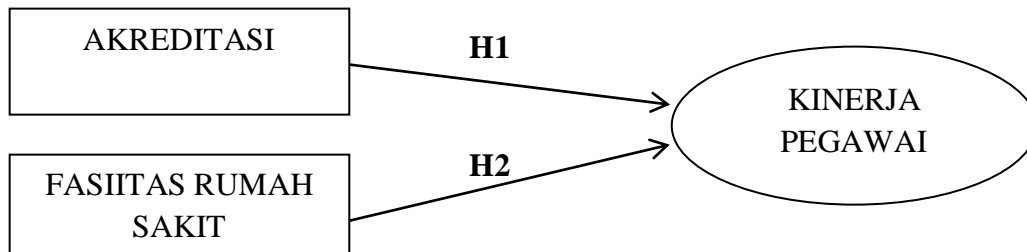
Kinerja Pegawai dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang didasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung pada faktor-faktor yakni: kemampuan yang dimiliki karyawan seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi pegawai yaitu dorongan dari dalam seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Menurut Sapar (2011) berpendapat kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

## B. Hipotesis

H1 : Akreditasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

H2 : Fasilitas rumah sakit berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

## C. Kerangka Konseptual



## III. METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Malhotra (2005:161) penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berupaya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan bentuk statistik analisis tertentu. Variabel yang diteliti adalah Akreditasi (X1), Fasilitas Rumah Sakit (X2), kinerja Pegawai (Y1).

### B. Teknik Pengumpulan data

Sumber data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro 2009:148). Data sekunder dalam penelitian ini berupa kajian teori melalui buku-buku referensi, dan penelitian terdahulu atau jurnal.

### C. Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Menurut Simamora (2004: 172) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksudkan.

## 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2009:45) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### **D. Uji Asumsi Klasik**

#### 1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2009:95) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

#### 3. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011: 160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

### **E. Uji Hipotesis**

#### 1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## 2. Koefisien Determinasi

Ghozali (2009:87) menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil uji validitas

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,788	0,312	0,000	Valid
X1.2	0,728	0,312	0,000	Valid
X1.3	0,832	0,312	0,000	Valid
X1.4	0,728	0,312	0,000	Valid
X1.5	0,716	0,312	0,000	Valid

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,673	0,312	0,000	Valid
X2.2	0,604	0,312	0,000	Valid
X2.3	0,484	0,312	0,002	Valid
X2.4	0,324	0,312	0,041	Valid
X2.5	0,455	0,312	0,003	Valid
X2.6	0,726	0,312	0,000	Valid
X2.7	0,794	0,312	0,000	Valid
X2.8	0,546	0,312	0,000	Valid
X2.9	0,841	0,312	0,000	Valid

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,525	0,312	0,001	Valid
X2.2	0,382	0,312	0,015	Valid
X2.3	0,582	0,312	0,000	Valid
X2.4	0,648	0,312	0,000	Valid
X2.5	0,442	0,312	0,004	Valid
X2.6	0,475	0,312	0,002	Valid
X2.7	0,478	0,312	0,002	Valid
X2.8	0,658	0,312	0,000	Valid
X2.9	0,708	0,312	0,000	Valid
X2.10	0,541	0,312	0,000	Valid

## 2. Hasil Uji Variabel Realibel

No	Item Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
1.	Akreditasi	0,812	Reliabel
2.	Fasilitas Rumah Sakit	0,780	Reliabel
3.	Kinerja	0,735	Reliabel

## 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,887	1,873		4,744	,000
Akreditasi	1,094	,112	,796	9,744	,000
Fasilitas_RS	,194	,086	,184	2,256	,030

## PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji T

#### a. Hubungan Akreditasi dan Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Akreditasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $9,744 < t_{tabel} 2,0261$ . Hasil ini menyatakan Akreditasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

#### b. Hubungan Fasilitas Rumah Sakit dan Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Fasilitas Rumah Sakit ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $2,256 < t_{tabel} 2,0261$ . Hasil ini menyatakan Fasilitas Rumah Sakit mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen.



## 2. Hasil Uji Koefisien

Dalam penelitian ini hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,859 artinya 85,9 % variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Akreditasi dan Fasilitas Rumah Sakit, sedangkan sisanya sebesar 14,8 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Akreditasi dan Fasilitas Rumah Sakit Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. Soedirman Kebumen pada 40 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Akreditasi terbukti merupakan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa akreditasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen.
2. Fasilitas rumah sakit mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila fasilitas rumah sakit semakin baik, maka kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen akan semakin baik.
3. Akreditasi dan fasilitas rumah sakit mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Melihat dari hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila akreditasi dan fasilitas rumah sakit semakin baik, maka kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman akan semakin baik.

## **SARAN**

### **Bagi Manajemen**

1. Manajemen RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebaiknya melaksanakan akreditasi sebaik mungkin dengan hasil yang memuaskan, agar kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman semakin baik dan memuaskan.
2. Manajemen RSUD Dr. Soedirman Kebumen sebaiknya memberikan fasilitas bagi pegawai guna menunjang kinerja pegawai agar kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman semakin baik.

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Diharapkan bagi peneliti untuk menambah jumlah responden atau menjadikan seluruh pegawai RSUD Dr. Soedirman sebagai subjek dalam penelitian ini.
2. Untuk penelitian selanjutnya peneliti dapat menambah variabel penelitian yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen, dan dalam mengisi data kuisioner dipastikan datanya baik agar hasil ujinya juga baik.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan meneliti responden dengan menambah karakteristik responden agar hasilnya lebih maksimal.

## **Daftar Pustaka**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

KARS. 2012. *Penilaian Akreditasi Rumah Sakit*. Jakarta.

Malayu S,P, Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Stephen Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Simamora, Bilson. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka utama.