

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Tenaga PNS RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang berjumlah 43 orang.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30	8	18,60
31-40	15	34,88
41-50	13	30,23
>50	7	16,28
Jumlah	43	100

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Dari hasil tabel 4.1 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31-40 tahun, artinya Tenaga PNS RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang yang menjadi responden di dominasi oleh Pegawai yang berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 34,88%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	19	44,19
Perempuan	24	55,81
Jumlah	43	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan, artinya Tenaga PNS RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang yang menjadi responden di dominasi oleh Pegawai yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 24 orang atau 55,81%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
D3	17	39,53
S1	20	46,51
S2	5	11,63
Lainnya	1	2,33
Jumlah	43	100

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, Tahun 2023

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu yang memiliki Pendidikan Terakhir S1, artinya Tenaga PNS RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang berjumlah yang menjadi responden di dominasi oleh Pegawai yang pendidikan terakhirnya S1 yaitu sebanyak 20 orang atau 46,51%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1Tahun	7	16,28
2-3 Tahun	9	20,93
4-5 Tahun	15	34,88
> 5 Tahun	12	27,91
Jumlah	43	100

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi lama bekerja 4-5 tahun, artinya Tenaga PNS RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang berjumlah yang menjadi responden di dominasi oleh Pegawai yang lama bekerja 4-5 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 34,88%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi, Ketersediaan Fasilitas dan Kinerja Pegawai yang disebarkan kepada 43 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Budaya disiplin di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang dapat meningkatkan kinerja pegawai	21	48.8	22	51.2	0	0	0	0	0	0

2	Anda merasakan adanya penerapan budaya disiplin dalam pekerjaan sehari-hari di Rumah Sakit	22	51.2	21	48.8	0	0	0	0	0	0
3	Budaya keterbukaan di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang dapat meningkatkan kinerja pegawai	20	46.5	23	53.5	0	0	0	0	0	0
4	Adanya keterbukaan dalam komunikasi di antara rekan kerja dan atasan di Rumah Sakit	17	39.5	24	55.8	2	4.7	0	0	0	0
5	Budaya saling menghargai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang dapat meningkatkan kinerja pegawai.	19	44.2	23	53.5	1	2.3	0	0	0	0
6	Adanya sikap saling menghargai di antara sesama pegawai di Rumah Sakit	18	41.9	24	55.8	1	2.3	0	0	0	0
7	Budaya kerjasama di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang dapat meningkatkan kinerja pegawai	18	41.9	24	55.8	1	2.3	0	0	0	0
8	Adanya kerjasama yang baik di antara berbagai unit atau departemen di Rumah Sakit	16	37.2	25	58.1	1	2.3	1	2.3		

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban paling banyak responden sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 sebanyak 22 orang. Kemudian jawaban paling banyak responden pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 8 sebanyak 25 orang. Jawaban paling banyak responden kurang setuju terdapat pada pernyataan 4 sebanyak 2 orang. Jawaban paling banyak responden tidak setuju terdapat pada pernyataan 8 sebanyak 1 orang.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Keterbukaan komunikasi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang bawang dapat meningkatkan kinerja pegawai	19	44.2	24	55.8	0	0	0	0	0	0
2	Adanya keterbukaan dalam komunikasi di antara atasan, rekan kerja, dan bawahan di Rumah Sakit	18	41.9	25	58.1	0	0	0	0	0	0
3	keteraturan komunikasi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Tulang bawang dapat meningkatkan kinerja pegawai	16	37.2	27	62.8	0	0	0	0	0	0

4	adanya keteraturan dalam penyampaian informasi dan pengumuman di Rumah Sakit	13	30.2	28	65.1	2	4.7	0	0	0	0
5	Adanya kesempatan partisipasi dalam pengambilan keputusan di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala	17	39.5	26	60.5	0	0	0	0	0	0
6	Adanya kesempatan untuk memberikan masukan dan pendapat dalam proses pengambilan keputusan di Rumah Sakit	19	44.2	23	53.5	1	2.3	0	0	0	0
7	Kualitas komunikasi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang dapat meningkatkan kinerja pegawai	19	44.2	23	53.5	0	0	1	2.3	0	0
8	Adanya upaya untuk meningkatkan kualitas komunikasi di antara semua tingkatan di Rumah Sakit	17	39.5	25	58.1	0	0	1	2.3	0	0

9	penggunaan teknologi komunikasi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang dapat meningkatkan efisiensi komunikasi dan kinerja pegawai	19	44.2	24	55.8	0	0	0	0	0	0
10	adanya penerapan teknologi komunikasi modern dalam kegiatan sehari-hari di Rumah Sakit	15	34.9	28	65.1	0	0	0	0	0	0

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban paling banyak responden sangat setuju terdapat pada pernyataan 1,6,7 dan 9 sebanyak 19 orang. Kemudian jawaban paling banyak responden pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 4 dan 8 sebanyak 10 orang. Jawaban paling banyak responden kurang setuju terdapat pada pernyataan 4 sebanyak 2 orang. Jawaban paling banyak responden tidak setuju terdapat pada pernyataan 7 dan 8 sebanyak 1 orang.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Ketersediaan Fasilitas (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Fasilitas yang disediakan di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	12	27.9	27	62.8	4	9.3	0	0	0	0
2	Fasilitas yang tersedia mendukung efektivitas dan efisiensi pekerjaan	16	37.2	23	53.5	4	9.3	0	0	0	0
3	Fasilitas yang tersedia mampu mengoptimalkan hasil kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang	12	27.9	19	44.2	12	27.9	0	0	0	0
4	Fasilitas yang tersedia dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan	12	27.9	22	51.2	9	20.9	0	0	0	0

5	Fasilitas yang disediakan di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang mudah digunakan	6	14.0	26	60.5	11	25.6	0	0	0	0
6	Fasilitas yang ada telah disesuaikan agar mudah dioperasikan oleh semua pegawai	10	23.3	28	65.1	5	11.6	0	0	0	0
7	fasilitas yang tersedia dapat mempercepat proses kerja di Rumah Sakit	12	27.9	22	51.2	8	18.6	1	2.3	0	0
8	fasilitas yang tersedia memberikan kontribusi signifikan dalam mempercepat penyelesaian tugas dan pekerjaan.	14	32.6	21	48.8	8	18.6	1	2.3	0	0
9	penempatan fasilitas di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang telah ditata dengan benar sehingga mendukung kelancaran aktivitas	15	34.9	19	44.2	6	14.0	3	7.0	0	0

10	penempatan fasilitas telah memperhatikan ergonomi dan kebutuhan pekerja	10	23.3	32	74.4	0	0	1	2.3	0	0
----	-------------------------------------------------------------------------	----	------	----	------	---	---	---	-----	---	---

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban paling banyak responden sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 sebanyak 16 orang. Kemudian jawaban paling banyak responden pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 10 sebanyak 32 orang. Jawaban paling banyak responden kurang setuju terdapat pada pernyataan 3 sebanyak 12 orang. Jawaban paling banyak responden tidak setuju terdapat pada pernyataan 9 sebanyak 3 orang.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	23	53.5	20	46.5	0	0	0	0	0	0
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	23	53.5	20	46.5	0	0	0	0	0	0
3	Saya bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	21	48.8	22	51.2	0	0	0	0	0	0

4	Saya setuju dibutuhkan ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan	20	46.5	23	53.5	0	0	0	0	0	0
5	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan	19	44.2	24	55.8	0	0	0	0	0	0
6	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	16	37.2	25	58.1	2	4.7	0	0	0	0

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban paling banyak responden sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 dan 2 sebanyak 23 orang. Kemudian jawaban paling banyak responden pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 25 orang. Jawaban paling banyak responden kurang setuju terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 2 orang.

4.2 Hasil Metode Analisis Data

4.2.1 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Coefficients Regresi Sederhana Variabel X1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.398	2.415		1.821	.076
	Budaya kerja	.634	.068	.824	9.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023.

Tabel 4.9 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 25. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,398 + 0,634 X$$

Penjelasan :

1. Koefisien konstanta (Y)

Konstanta sebesar 4,398 menyatakan bahwa adanya kenaikan nilai dari Budaya Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 4,398 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.

2. Koefisien Budaya Kerja (X₁)

Setiap penambahan 1 satuan variabel Budaya Kerja (X1) maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,634 satuan.

Tabel 4.10 Hasil Uji Coefficients Regresi Sederhana Variabel X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.322	2.679		1.240	.222
	Komunikasi organisasi	.535	.061	.808	8.796	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023.

Tabel 4.10 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 25. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,322 + 0,535 X$$

Penjelasan :

1. Koefisien konstanta (Y)

Konstanta sebesar 3,322 menyatakan bahwa adanya kenaikan nilai komunikasi organisasi (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah 3,322 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.

2. Koefisien Budaya Kerja (X₁)

Setiap penambahan 1 satuan variabel komunikasi organisasi (X₂) maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,535 satuan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Coefficients Regresi Sederhana Variabel X3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.060	2.862		4.913	.000
	Ketersediaan fasilitas	.311	.069	.573	4.480	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023.

Tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 25. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14,060 + 0,311 X$$

Penjelasan :

1. Koefisien konstanta (Y)

Konstanta sebesar 14,060 menyatakan bahwa adanya kenaikan nilai ketersediaan fasilitas (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah 14,060 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.

2. Koefisien Budaya Kerja (X₁)

Setiap penambahan 1 satuan variabel ketersediaan fasilitas (X3) maka kinerja pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,311 satuan.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Coefficients Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.050	.415		.121	.904
X1	.401	.185	.391	2.711	.036
X2	.398	.193	.361	2.061	.046
X3	.219	.081	.243	2.700	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023.

Tabel 4.12 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,050 + 0,401 X_1 + 0,398 X_2 + 0,219 X_3$$

Penjelasan :

1. Koefisien konstanta (Y)
Konstanta sebesar 0,050 menyatakan bahwa adanya kenaikan nilai dari Budaya Kerja (X₁) Komunikasi Organisasi (X₂) dan Ketersediaan Fasilitas (X₃) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,050. dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
2. Koefisien Budaya Kerja (X₁)
Setiap penambahan 1 satuan variabel Budaya Kerja (X₁) maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,401 satuan.
3. Komunikasi Organisasi (X₂)
Setiap penambahan 1 satuan variabel Komunikasi Organisasi (X₂) maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,398 satuan.
4. Ketersediaan Fasilitas (X₃)
Setiap penambahan 1 satuan variabel Ketersediaan Fasilitas (X₃) maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,219 satuan.

4.3. Koefisien Determinasi (R²)

Penelitian ini menggunakan variabel lebih dari 2, untuk itu digunakan *adjusted R Square*. Suatu sifat penting R² adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.679	.671	1.545

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 4.13 memuat hasil pengujian dengan hasil *adjusted R Square* sebesar 0.679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 67,9 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu budaya kerja (X1).

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.654	.645	1.605

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 4.14 memuat hasil pengujian dengan hasil *adjusted R Square* sebesar 0.654 atau 65,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 65,4 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X2).

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.312	2.235

a. Predictors: (Constant), Ketersediaan Fasilitas

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 4.15 memuat hasil pengujian dengan hasil *adjusted R Square* sebesar 0.329 atau 32,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 32,9 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu ketersediaan fasilitas (X3).

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.734	.23187
a. Predictors: (Constant), BudayaKerja, Komunikasi Organisasi, Ketersediaan Fasilitas				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Tabel 4.16 memuat hasil pengujian *adjusted R Square* sebesar 0.753 atau 75.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 75.3 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3). Artinya Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75.3 % sedangkan sisanya (100% - 75.3% = 24,7%) dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara parsial atau tidak. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dimana jika nilai sig < 0,05 maka dikatakan berpengaruh secara partial.

Tabel 4.17 Uji t (Uji Parsial) Hasil Perhitungan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	thitung	ttabel	Kondisi	Ket.
Budaya Kerja	0.036	0,05	Sig < Alpha	2.711	2,019	thitung > ttabel	H0 ditolak
Komunikasi Organisasi	0.046	0,05	Sig < Alpha	2.061	2,019	thitung > ttabel	H0 ditolak
Ketersediaan Fasilitas	0.010	0,05	Sig < Alpha	2.700	2,019	thitung > ttabel	H0 ditolak

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, Tahun 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa :

1. Tabel 4.17 pada variabel Budaya Kerja (X1) diperoleh nilai thitung 2,711 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 2,019 jadi thitung ($2,711 > ttabel (2,019)$) dan nilai sig ($0,036 < alpha (0,05)$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Tabel 4.17 pada variable Komunikasi Organisasi (X2) diperoleh nilai thitung 2,915 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 2,019 jadi thitung ($2,061 > ttabel (2,019)$) dan nilai sig ($0,046 < alpha (0,05)$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Pengaruh Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Ketersediaan Fasilitas (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 2,915 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 2,019 jadi thitung ($2,700 > ttabel (2,019)$) dan nilai sig ($0,010 < alpha (0,05)$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Ketersediaan Fasilitas (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.3.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Tabel 4.12 Hasil Uji F

Variabel	F _{hitu}	F _{tab}	Kondisi	Sig	Alph	Kondisi	Ket.
Budaya Kerja	39.600	2,82	F _{hitung} > F _{tabel}	0,000	0,05	Sig < Alpha	H ₀ ditolak dan H _a Diterima
Komunikasi Organisasi							
Ketersediaan Fasilitas							

Sumber : RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, 2023

Sesuai dengan hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPP diatas. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi nilai signifikansi ini lebih dari Alpha yaitu 0,05. Karena nilai Sig < Alpha =0,000 – 0,05. Maka variabel independen yaitu Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) . Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} Budaya Kerja sebesar sebesar 2,711. Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0.679 atau 67,9%. Adanya pengaruh signifikan dapat diartikan bahwa Budaya Kerja yang diterapkan di lingkungan kerja memiliki dampak nyata terhadap sejauh mana pegawai mencapai tujuan dan memberikan kontribusi maksimal pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Sahria, N., & Siswanto, S. (2022) yang menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.2 Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} Komunikasi Organisasi sebesar sebesar 2,061. Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0.654 atau 65,4%. Komunikasi Organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat secara aktif dan memahami tujuan perusahaan cenderung lebih produktif. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pemberian umpan balik konstruktif, mengelola konflik, dan menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang.

Pemahaman peran dan tanggung jawab, dukungan terhadap kreativitas, serta pengakuan terhadap kinerja, semuanya dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang efektif. Dengan demikian, investasi dalam komunikasi internal menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Irawati, (2022) didapatkan hasil bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} Ketersediaan Fasilitas sebesar sebesar 2,915. Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0.329 atau 32,9%. Ketersediaan fasilitas di tempat kerja memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan mereka. Efisiensi kerja dapat ditingkatkan melalui fasilitas yang lengkap dan berfungsi baik, sementara dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup menciptakan lingkungan positif.

Selain itu, fasilitas kesehatan mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022) didapatkan hasil bahwa ketersediaan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.4 Pengaruh Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh nilai F_{hitung} 39,600. Hasil pengujian regresi linier berganda R Square sebesar 0.753 atau 75.3%. Pengaruh budaya kerja (X1), komunikasi organisasi (X2), dan ketersediaan fasilitas (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) merupakan kombinasi krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sukses.