

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara**

Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian bidang pelayanan kesehatan dan perawatan untuk kesembuhan masyarakat Labuhanbatu Utara, RSUD Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aek Kanopan adalah merupakan Pengembangan dari Rumah Sakit Persiapan Aek Kanopan yang merupakan Puskesmas Kota di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Seiring dengan pengembangan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai Kabupaten Pemekaran dari Kabupaten Labuhanbatu, maka dirasakan perlu didirikannya satu Rumah Sakit Umum Daerah yang dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Kabupaten Labuhanbatu Utara sekaligus pembuktian kemandirian dari Kabupaten Labuhanbatu Utara untuk memenuhi berbagai kebutuhan Penduduk terkait pelayanan kesehatan.

Bersamaan dengan itu maka dilaksanakan proses penyelenggaraan RSUD Aek Kanopan diawali dengan keluarnya Surat Keputusan Bupati Nomor : 440.800/801/X/2009 tentang Penetapan Puskesmas Model Aek Kanopan Menjadi Rumah Sakit Umum Daerah dan Struktur Organisasi, Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Labuhanbatu Utara Kabupaten Labuhanbatu Utara yang ditetapkan oleh Bupati Labuhanbatu Utara Bapak Daudsyah pada tanggal 09 November 2009.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aek Kanopan dipimpin oleh seorang Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. RSUD Aek Kanopan mempunyai tugas melaksanakan Pelayanan Kesehatan Perorangan secara paripurna melalui Pelayanan Rawat Inap, Rawat Jalan Gawat Darurat dan Upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan pencegahan dalam rangka melaksanakan upaya rujukan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aek Kanopan telah menjadi RSUD dengan Tipe C Pada Tahun 2015 tepatnya tanggal 9 November 2015, melalui Surat Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Utara Nomor: 440.000/10384/DK/XI/2015 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan, serta Keputusan Bupati Labuhanbatu Utara Nomor: 445/358/RSUD/2015 tentang Izin Operasional Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan. Dengan penetapan RSUD Aek Kanopan sebagai Rumah Sakit Umum Kelas C, maka pelayanan kesehatan terhadap masyarakat dapat terpenuhi dengan lebih baik.

#### **4.1.2 Tujuan SKPD**

##### **4.1.2.1 Tujuan Umum**

*“ Memberikan Pelayanan yang terbaik kepada Masyarakat Kabupaten Labuhanbatu Utara ”*

#### **4.1.2.2 Tujuan Khusus**

1. Menciptakan pelayanan yang lebih cepat bermutu dan sesuai dengan standar pelayanan dan standar profesi.
2. Memberikan pelayanan sesuai dengan standar profesi.
3. Menyelenggarakan pelayanan penunjang kesehatan Rumah Sakit dengan menggunakan alat-alat kesehatan yang memenuhi standar kesehatan.
4. Semua kegiatan dilaksanakan dengan transparan dan profesional.

#### **4.1.2.3 Motto**

RSUD Aek Kanopan mempunyai motto “(Cekatan, Efektif/efisien, Ramah, Indah, Aman )” dengan penjelasan seperti berikut :

##### **1. Cekatan**

Penanganan Klien dalam bertindak selalu cekatan, cepat tepat dan teliti.

##### **2. Efisien**

Setiap penanganan klien selalu bertindak efisien baik dari segi waktu, biaya dan material.

##### **3. Ramah**

Setiap petugas dilingkungan RSUD Aek Kanopan selalu bersikap ramah kepadasiapa saja yang membutuhkan pertolongan dan informasi tanpa membedakan suku/golongan.

##### **4. Indah**

Selalu menjaga kebersihan rumah sakit, sebagai cermin dan kesan pertama bagi para pengunjung rumah sakit.

##### **5. Aman**

Selalu memberikan rasa aman kepada klien dan keluarga, karyawan dan orang lain saat berada di lingkungan.

#### **4.1.3 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten**

##### **Labuhanbatu Utara.**

##### **4.1.3.1 Visi**

RSUD Aek Kanopan adalah “*Terwujudnya RSUD Aek Kanopan dengan Pelayanan Prima dan Bermutu Menuju Labura Lebih Sehat dan Sejahtera*”.

#### **4.1.3.2 Misi**

1. Melaksanakan pelayanan prima dan bermutu dalam tim yang profesional, dinamis, inovatif, dan terpercaya.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan di semua bidang secara terus-menerus.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).
4. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehat dan harmonis.

#### **4.1.3.3 Motto**

RSUD Aek Kanopan mempunyai motto “(Cekatan, Efektif/efisien, Ramah, Indah, Aman )” dengan penjelasan seperti berikut :

##### **a. Efisien**

Setiap penanganan klien selalu bertindak efisien baik dari segi waktu, biaya dan material.

##### **b. Ramah**

Setiap petugas di lingkungan RSUD Aek Kanopan selalu bersikap ramah kepada siapa saja yang membutuhkan pertolongan dan informasi tanpa membedakan suku/golongan.

##### **c. Aman**

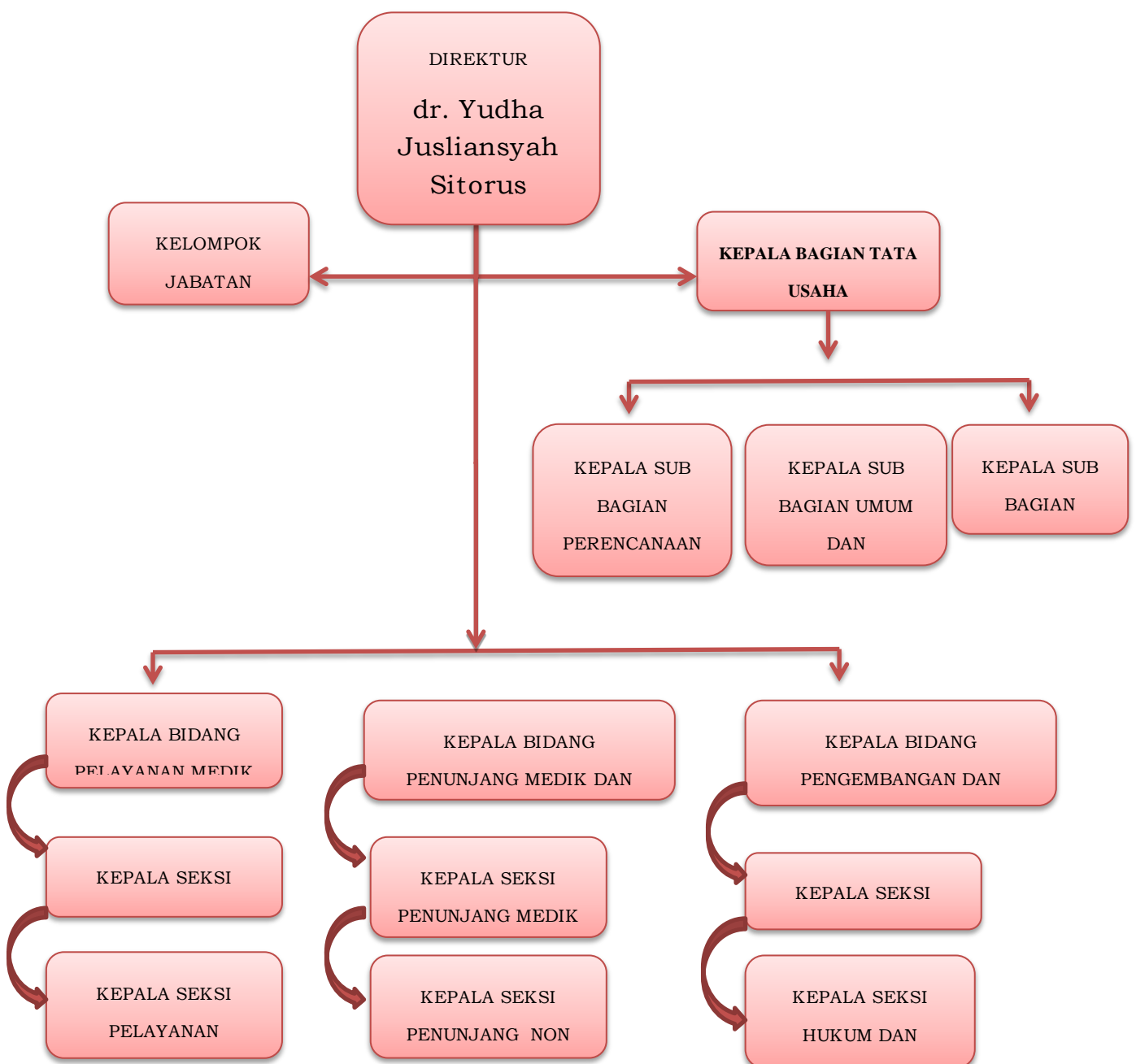
Selalu memberikan rasa aman kepada klien dan keluarga, karyawan dan orang lain saat berada di lingkungan.

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Secara Struktural RSUD Aek Kanopan terdiri dari 1 (satu) orang Direktur Rumah Sakit, 1 (Satu) orang Kepala Bagian Tata Usaha, 3 (Tiga) orang Kepala

Bidang, 3 (Tiga) Kepala Subbagian, 6 (Enam) Kepala Seksi, dan Kelompok Rumpun Jabatan Fungsional Kesehatan.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



#### **4.1.5 Job Deskripsi**

##### **A. Direktur**

Direktur RSUD Aek Kanopan mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dalam urusan upaya kesehatan rujukan. Untuk Melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Direktur RSUD mempunyai fungsi :

1. Menetapkan administrasi dan mengawasi kegiatan yang berkaitan dengan ketatausahaan, rumah tangga, keuangan dan kepegawaian RSUD.
2. Mengawasi penyusunan program kerja serta kebutuhan RSUD untuk diusulkan dalam penyusunan rencana anggaran.
3. Menetapkan Standar Prosedur Operasional (SOP) pelayanan.
4. Mengawasi pelaksanaan kegiatan bidang pelayanan medik, keperawatan, rujukan, pendidikan, pelatihan dan pengembangan.
5. Melaksanakan pembinaan, bimbingan, pengawasan dan pengendalian agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar.
6. Menilai pencapaian sasaran kinerja pegawai bawahannya dengan jalan memantau dan mengevaluasi hasil kerja pegawai.
7. Mengawasi pelaksanaan analisa bersama Dinas Kesehatan mengenai jenis-jenis penyakit yang mungkin timbul terutama kejadian luar biasa (KLB) dan upaya pencegahan sebagai bahan penentuan kebijakan pimpinan.
8. Mengevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
9. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan yang menjadi lingkup tugasnya.

10. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) pasal ini, Direktur RSUD Aek Kanopan dibantu oleh :

1. Kepala Bagian Tata Usaha
2. Kepala Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan
3. Kepala Bidang Pengembangan dan Informasi
4. Kepala Bidang Penunjang Medik dan Non Medik
5. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
6. Kepala Sub Bagian Keuangan
7. Plt. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Program
8. Kepala Seksi Pelayanan Medik
9. Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan
10. Kepala Seksi Penunjang Non Medik
11. Plt. Kepala Seksi Penunjang Medik
12. Plt. Kepala Seksi Pengembangan
13. Plt. Kepala Seksi Hukum dan Informasi

#### **B. Kepala Bagian Tata Usaha**

Kepala Bagian Tata Usaha melaksanakan tugas dalam bidang ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, program/perencanaan, perlengkapan dan rumah tangga di lingkungan RSUD Aek Kanopan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas Kepala Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi sebagai berikut

1. Menyiapkan perumusan perencanaan dan program, umum, kepegawaian dan keuangan.
2. Mengoordinasikan penyusunan perencanaan dan program.
3. Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, organisasi dan tata laksana.
4. Pengelolaan administrasi kepegawaian.
5. Pengelolaan barang milik daerah.
6. Melaksanakan penatausahaan keuangan.
7. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas RSUD.
8. Menevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
9. Melaksanakan tertib administrasi dan penyusunan laporan program dan kegiatan yang menjadi lingkup tugasnya.
10. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

### **C. Subbagian Perencanaan dan Program**

Subbagian Perencanaan dan program mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Bagian Tata Usaha dalam urusan merencanakan program kegiatan, pengumpulan dan pengolahan data, evaluasi dan pelaporan kegiatan. Adapun tugas bagian Perencanaan dan Program sebagai berikut :

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan petunjuk teknis perencanaan dan pelaporan kegiatan.
2. Menyusun rencana program dan kegiatan pelaporan kegiatan RSUD.
3. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan.



4. Menghimpun, mengolah dan menganalisa data serta penyajian data statistik hasil kegiatan.
5. Melaksanakan monitoring dan evaluasi.
6. Melaporkan hasil kegiatan kepada pimpinan.
7. Mengevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan tugas dan mencari pemecahan masalahnya.
8. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama sesuai bidang laporan program dan kegiatan.
9. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan yang menjadi lingkup tugasnya.
10. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas pokok dan fungsinya.

#### **D. Subbagian Umum dan Kepegawaian**

Subbagian Umum dan Kepegawaia bertugas untuk memimpin pelaksanaan tugas urusan kepegawaian. Menyusun program kerja dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan/kepegawaian dan analisa jabatan. Mengumpulkan bahan Pengolahan data, penataan kelembagaan dan analisa jabatan.

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan petunjuk teknis dalam urusanketatausahaan, kepegawaian, keuangan, program/perencanaan, perlengkapan, kerumah tanggaan, tata laksana, pengolahan administrasi dan barang milik daerah.
2. Menyusun rencana program dan kegiatan lingkup bidang tugasnya.

3. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan dan hasil kegiatanlingkup bidang tugasnya.
4. Melaksanakan ketatausahaan dan administrasi surat menyurat.
5. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, organisasi dan tata laksana.
6. Menyiapkan penyelenggaraan rapat dan keprotokolan.
7. Melaksanakan tugas rumah tangga dan keamanan kantor.
8. Melaksanakan perencanaan pengadaan barang jasa dan perlengkapan gedung kantor.
9. Mengurus dan mencatat barang milik daerah.
10. Mengevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
11. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama sesuai bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
12. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan.
13. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### **E. Subbagian Keuangan**

Sub Bagian Keuangan, Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pengelolaan keuangan dan aset, pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan, organisasi dan tata laksana, hubungan masyarakat dan protokol serta pengelolaan informasi dan dokumentasi.

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan petunjuk teknis dalam urusan pengelolaan keuangan.
2. Menyusun rencana program dan kegiatan lingkup bidang tugasnya.
3. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan dan hasil kegiatan lingkup bidang tugasnya.
4. Meneliti dan menelaah dokumen pelaksanaan anggaran dan anggaran kas dalam rangka penatausahaan keuangan.
5. Melakukan pengelolaan administrasi keuangan.
6. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama sesuai bidang tugasnya dalam rangka laporan realisasi anggaran, neraca dan catatan laporan keuangan.
7. Melaksanakan akuntansi pengelolaan keuangan anggaran RSUD.
8. Meneliti dan menguji kelengkapan surat permintaan pembayaran dan surat pertanggung jawaban.
9. Menyiapkan dan mengadministrasikan Surat Perintah Membayar (SPM).
10. Melakukan verifikasi, meneliti dan menguji setiap dokumen/bukti pertanggungjawab atas pengeluaran dan penerimaan bendahara.
11. Melaksanakan penyusunan daftar gaji tan tambahan penghasilan PNS.
12. Menghimpun dan mengolah data serta informasi dalam rangka penatausahaan keuangan.
13. Melakukan koordinasi dengan tiap bidang untuk pelaksanaan kegiatan.
14. Menilai pencapaian sasaran kinerja pegawai bawahannya dan memantau hasil kerja pegawai.

15. Mengevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
16. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan.
17. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### **F. Bidang Pelayanan Medik dan Keperawatan**

Kepala Seksi Pelayanan Non Medik bertugas membantu melaksanakan tugas direktur dalam bidang pelayanan non medik, melakukan pembinaan, perencanaan, monitoring dan evaluasi pelayanan non medik. Kepala Seksi Pelayanan Non Medik mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Merumuskan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis bidang pelayanan medik dan keperawatan.
2. Mengoordinasi penyusunan program kegiatan bidang pelayanan medik dan keperawatan.
3. Melaksanakan administrasi dan ketatausahaan bidang pelayanan medik dan keperawatan.
4. Mengoordinasi pelaksanaan pelayanan medik dan keperawatan pada IGD, rawat inap, rawat jalan, bedah, ICU/ICCU/NICU/PROGNAS, dan lainnya sesuai perundang-undang.
5. Mengkoordinasikan pelaksanaan audit medik dan audit keperawatan.
6. Menilai capaian sasaran kinerja pegawai bahannya dengan jalan memantau dan mengevaluasi hasil kerja pegawai.

7. Mengevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
8. Melaksanakn koordinasi dan kerjasama sesuai bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
9. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan.
10. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### **G. Seksi Pelayanan Medik**

Tugas dari pelaynana medik melakukan kegiatan administrasi dan operasional dibidang pelayanan medis, monitoring, evaluasi di unit rawat jalan dan rawat inap.

1. Merumuskan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis bidang pelayanan medid dan keperawatan.
2. Menyusun rencana program dan kegiatan lingkup bidang tugasnya.
3. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan dan hasil kegiatan lingkup bidang tugasnya.
4. Menyusun Standar Prosedur Operasional pelayanan medik.
5. Menyusun standar pelayanan minimal medik.
6. Menyiapkan pelaskanaan pelayanan medik dan keperawatan pada IGD, rawat jalan, rawat inap, ICU/ICCI/PICCI,NICU/PROGNAS, dan lainnya sesuai perundang-undang.

7. Pelaksanaan kendali mutu, biaya, keselamatan pasien dibidang pelayananmedis.
8. Menyiapkan bahan dan materi mengkoordinasikan pelaksanaan audit medik.
9. Menilai capaian sasaran kinerja pegawai bahannya dengan jalan memantau dan mengevaluasi hasil kerja pegawai.
10. Mengevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan denganpelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
11. Melaksanakan koordinasi dan kerjasama sesuai bidang tugasnya dalam rangkaketelancaran pelaksanaan tugas.
12. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan.
13. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya .

#### **H. Seksi Pelayanan Keperawatan**

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

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan petunjuk teknis bidang pelayanan medik dan keperawatan.
2. Menyusun rencana program dan kegiatan lingkup bidang tugasnya.
3. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan dan hasil kegiatan lingkup bidang tugasnya.
4. Menyusun Standar Prosedur Operasional pelayanan medik.

5. Menyusun standar pelayanan minimal medik.
6. Menyiapkan pelaksanaan pelayanan medik dan keperawatan pada IGD, rawat inap, rawat jalan, bedah, ICU/ICCI/PICCI, NICU/PROGNAS, dan lainnya sesuai perundang-undang.
7. Pelaksanaan kendali mutu, biaya, keselamatan pasien dibidang pelayanan medis.
8. Menyiapkan bahan dan materi mengkoordinasikan pelaksanaan audit medik.
9. Menilai capaian sasaran kinerja pegawai bahannya denganjalan memantau danmengevaluasi hasil kerja pegawai.
10. Mengevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan denganpelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
11. Melaksanakn koordinasi dan kerjasama sesuai bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
12. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan.
13. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### **I. Bidang Penunjang Medik dan Non Medik**

Menyusun, melaksanakan dan mengkoordinir kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga *penunjang* pelayanan *medis dan non medis* sesuai dengan *tugas* pokok .

1. Merumuskan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis bidang pelayanan medik dan non medik.

2. Menyusun rencana program dan kegiatan lingkup bidang tugasnya.
3. Mengoordinasikan penyusunan program kegiatan penunjang medik dan non medik.
4. Mengoordinasikan pelaksanaan pelayanan penunjang medik dan non medik pada instalasi radiologi, farmasi, anatomi, patologi, gas medik, kelistrikan, sanitasi, limbah, ambulance, dan instalasi lainnya.
5. Mengawasi pengelolaan rekam medik.
6. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian teknis sesuai atasan kebijakan atasan berdasarkan perundang-undang.
7. Melaksanakan sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kegiatan bidang penunjang medik dan non medik.
8. Mengevaluasi dan mneginvertarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
9. Melaksanakn koordinasi dan kerjasama sesuai bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
10. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan.
11. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### **J. Seksi Penunjang Medik**

Tugas dari Seksi Penunjang Medik sebagai berikut:

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan petunjuk teknis dalam urusan penunjang medik.
2. Menyusun rencana program dan kegiatan lingkup bidang tugasnya.



3. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan dan hasil kegiatan lingkup bidang tugasnya.
4. Menyusun Standar Prosedur Operasional pelayanan medik.
5. Menyusun standar pelayanan minimal medik.
6. Menyiapkan pelaksanaan pelayanan keperawatan pada instalasi radiologi, farmasi, pelayanan darah, sterilisasi instrumen, laboratorium, rehabilitasi medis dan gizi dan instalasi lainnya.
7. Pelaksanaan kendali mutu, kendala biaya dan keselamatan pasien dibidang pelayanan penunjang medik.
8. Pengelolaan pelayanan rekam medik.
9. Menilai capaian sasaran kinerja pegawai bahannya denganjalan memantau dan mengevaluasi hasil kerja pegawai.
10. Mengevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
11. Melaksanakn koordinasi dan kerjasama sesuai bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
12. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan.
13. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### **K. Seksi Penunjang Medik dan Non Medik**

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

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan petunjuk teknis dalam urusan penunjang non medik.
2. Menyusun rencana program dan kegiatan lingkup bidang tugasnya.
3. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan dan hasil kegiatan lingkup bidang tugasnya.
4. Menyusun Standar Prosedur Operasional pelayanan medik.
5. Menyusun standar pelayanan minimal medik.
6. Menyiapkan pelaksanaan pelayanan keperawatan pada instalasi radiologi, farmasi, pelayanan darah, sterilisasi instrumen, laboratorium, rehabilitasi medis dan gizi dan instalasi lainnya.
7. Pelaksanaan kendali mutu, kendala biaya dan keselamatan pasien dibidang pelayanan penunjang medik.
8. Pengelolaan pelayanan rekam medik.
9. Menilai capaian sasaran kinerja pegawai bahannya dengan jalan memantau dan mengevaluasi hasil kerja pegawai.
10. Mengevaluasi dan menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.
11. Melaksanakn koordinasi dan kerjasama sesuai bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
12. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan.

13. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

#### **L. Bidang pengembangan dan Informasi**

Bidang pengembangan dan informasi mempunyai *tugas* sebagai merencanakan, mengatur dan mengawasi terselenggaranya pengumpulan, pengolahan data.

1. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan dan petunjuk teknis dalam urusan penunjang medik.
2. Menyusun rencana program dan kegiatan lingkup bidang tugasnya.
3. Menyiapkan bahan evaluasi dan pelaporan dan hasil kegiatan lingkup bidang tugasnya.
4. Menyusun Standar Prosedur Operasional pelayanan medik.
5. Menyusun standar pelayanan minimal medik.
6. Menyiapkan pelaksanaan pelayanan keperawatan pada instalasi radiologi, farmasi, pelayanan darah, sterilisasi instrumen, laboratorium, rehabilitasi medis dan gizi dan instalasi lainnya.
7. Pelaksanaan kendali mutu, kendala biaya dan keselamatan pasien dibidang pelayanan penunjang medik.
8. Pengelolaan pelayanan rekam medik.
9. Menilai capaian sasaran kinerja pegawai bahannya dengan jalan
10. memantau dan mengevaluasi hasil kerja pegawai.
11. Mengevaluasi dan mneginvertarisasi permasalahan yang berhubngan dengan pelaksanaan tugas serta mencari alternative pemecahan masalah.

12. Melaksanakn koordinasi dan kerjasama sesuai bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
13. Melaksanakan tertib administrasi dan menyusun laporan program dan kegiatan.
14. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

## **4.2 Hasil Deskriptif Responden**

### **4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan Hasil Penelitian diperoleh tentang Jenis Kelamin pegawai sebagai responden penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Kabupaten Labuhanbaru Utara dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteritik Berdasarkan Jenis Kelamin**

berdasarkan jenis kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	38	46.3	46.3	46.3
perempuan	44	53.7	53.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 38 orang (46.3%) dan responden perempuan sebanyak 44 orang (53.7%).

### **4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan Hasil Penelitian diperoleh tentang usia pegawai sebagai responden penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Kabupaten Labuhanbaru Utara dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**berdasarkan usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	14	17.1	17.1	17.1
26-30 tahun	13	15.9	15.9	32.9
31-35 tahun	12	14.6	14.6	47.6
36-40 tahun	26	31.7	31.7	79.3
>40	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Sumber diolah SPSS 22.0 tahun 2023

Berdasarkan distribusi Responden menurut kelompok umur pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa kelompok umur 20-25 tahun terdapat 14 orang dengan persentase 17.1%, Kelompok umur 26-30 tahun terdapat 13 orang dengan persentase 15.9%, Kelompok 31-35 tahun terdapat 12 orang dengan persentase 14.6%, kelompok 36-40 tahun terdapat sebanyak 26 orang dengan persentase 31.7%, dan >40 tahun terdapat 17 orang dengan persentase 20.7%. Dan juga dapat dilihat bahwa 36-40 tahun adalah usia masa produktif pegawai dalam bekerja serta memiliki pengalaman kerja juga masih memiliki stamina yang baik untuk melaksanakan kerja dan tugas. Dibanding pegawai yang berusia di atas >40 tahun sudah tidak produktif lagi.

#### **4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan Hasil Penelitian diperoleh tentang status pegawai sebagai responden penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karkteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

**berdasarkan pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	23	28.0	28.0	28.0
D3	7	8.5	8.5	36.6
S1	42	51.2	51.2	87.8
S2	10	12.2	12.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023

Dari tabel 4.3 di atas maka diketahui bahwa jumlah responden penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah AekKanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu terdapat sebanyak 23 pegawai atau 28.0% berpendidikan SMA, 7 pegawai atau 8.5% berpendidikan Diploma (D3), 42 pegawai atau 51.2% berpendidikan Sarjana (S1) 51.2%, dan sebanyak 10 pegawai atau 12.2% berpendidikan Magister (S2). Dapat dilihat tingkat pendidikan tersebut menunjukkan rata-rata sudah berpendidikan tinggi dengan demikian memberikan tentang wawasan pegawai yaitu semakin tinggi pendidikan pegawai akan semakin berwawasan luas dan pengalaman kerjanya pada RSUD Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

#### **4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pengalaman Bekerja**

Berdasarkan Hasil Penelitian diperoleh tentang Pengalaman Bekerja pegawai sebagai responden penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Labuhanbatu dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja**

**berdasarkan pengalaman bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	14	17.1	17.1	17.1
6-10 tahun	13	15.9	15.9	32.9
11-15 tahun	12	14.6	14.6	47.6
16-20 tahun	26	31.7	31.7	79.3
>21 tahun	17	20.7	20.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas maka dapat diketahui bahwa jumlah responden pegawai di RSUD Aekkanopan kabupaten labuhanbatu Utara yang berjumlah 82 orang pegawai dengan pengalaman bekerja 1-5 tahun terdapat 14 orang pegawai dengan persentase 17.1%, 6-10 tahun terdapat 13 orang pegawai dengan persentase 15.9%, 11-15 tahun terdapat 12 orang pegawai dengan persentase 14.6%, 16-20 tahun terdapat 26 pegawai dengan persentase 31.7%, >20 tahun terdapat 17 pegawai dengan persentase 20.7%.

### **4.3 Deskriptif Variabel Penelitian**

#### **4.3.1 Deskriptif Jawaban Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

Distribusi tanggapan responden mengenai jawaban variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)**

NO.	Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Pekerjaan yang Anda lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian	0	0	1	1.2	1	1.2	37	45.1	43	52.4	82	100
2	Tingkat kesadaran akan kehadiran tepat waktu masih rendah	0	0	0	0	2	2.4	34	41.5	46	56.1	82	100
3	Orang-orang yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0	0	0	0	4	4.9	30	36.6	48	58.5	82	100
4	Gaji yang diterima setiap bulan diberi tepat waktu	0	0	1	1.2	6	7.3	24	29.3	52	62.2	82	100
5	Pegawai yang berprestasi akan diberikan kenaikan pangkat	0	0	1	1.2	3	3.7	31	37.8	47	57.3	82	100
6	Program pelatihan yang diberikan kepada Anda memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat Anda	0	0	0	0	3	3.7	41	50.0	38	46.3	82	100

Sumber : Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa jawaban Responden terhadap variabel Kepuasan Kerja pada pertanyaan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 1 orang dengan presentase 1.2% (Tidak setuju), terdapat 2 orang dengan persentase 2.4% (Netral), terdapat 34 orang dengan persentase 41.5% (Setuju), terdapat 46 orang dengan persentase 56.1% (Sangat Setuju).

Pada Pertanyaan Nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 2 orang dengan Persentase 2.4% ( Netral), terdapat 34 orang dengan Persentase 41.5% ( Setuju), terdapat 46 orang dengan persentase 56.1% (Sangat Setuju).

Pada Pertanyaan Nomor 3 terdapat 0 orang dengan perentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan Persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 4



orang dengan persentase 4.9% (Netral), terdapat 30 orang dengan persentase 36.6% (Setuju), terdapat 48 orang dengan persentase 58,5% (sangat setuju).

Pada pertanyaan Nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 1 Orang dengan persentase 1.2% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 7.3% (Netral), terdapat 24 orang dengan persentase 29.3% (Setuju), terdapat 52 orang dengan persentase 62.2% (Sangat Setuju) .

Pada pertanyaan Nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 1.2% (Tidak setuju), terdapat 3 Orang dengan persentase 3.7% (Netral), terdapat 31 Orang dengan persentase 37.8% (Setuju), terdapat 47 orang dengan persentase 57.3% (Sangat Setuju).

Pada pertanyaan Nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak setuju), terdapat 3 Orang dengan persentase 3.7% (Netral), terdapat 41 orang dengan persentase 50.0% (Setuju), terdapat 38 orang dengan persentase 46.3% (Sangat Setuju).

#### **4.3.2 Deskriptif Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Distribusi tanggapan responden mengenai jawaban variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

NO.	Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penataan cahaya sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas bekerja	0	0	0	0	16	19.5	37	45.1	29	35.4	82	100
2	Suhu ruangan ditempat bekerja sudah nyaman untuk bekerja	0	0	1	1.2	16	19.5	34	41.5	31	37.8	82	100
3	Ruang kerja Anda tidak bising	0	0	1	1.2	3	3.7	52	63.4	26	31.7	82	100
4	Tata ruangan yang didesain memberikan peningkatan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	3.7	6	7.3	36	43.9	37	45.1	82	100
5	Ruang kerja yang nyaman dan luas dapat mendukung aktivitas kerja	0	0	0	0	11	13.4	39	47.6	32	39.0	82	100
6	Anda merasa aman dan nyaman bekerja disini	0	0	6	7.3	22	26.8	34	41.5	20	24.4	82	100
7	Anda merasa pegawai disini dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai	0	0	1	1.2	18	22.0	40	48.8	23	28.0	82	100

Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa jawaban Responden terhadap variabel Lingkungan Kerja pada pertanyaan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak setuju), terdapat 16 orang dengan persentase 19.5% (Netral), terdapat 37 orang dengan persentase 45.1% (Setuju), terdapat 29 orang dengan persentase 35.4% (Sangat Setuju).

Pada Pertanyaan Nomor 2 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 1 orang dengan persentase 1.2% (Tidak Setuju), terdapat 16 orang dengan Persentase 19.5% (Netral), terdapat 34 orang dengan

Persentase 41.5% (Setuju), terdapat 31 orang dengan persentase 37.8% (Sangat Setuju).

Pada Pertanyaan Nomor 3 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 1 orang dengan Persentase 1.2% (Tidak Setuju), terdapat 3 orang dengan persentase 3.7% (Netral), terdapat 52 orang dengan persentase 63.4% (Setuju), terdapat 26 orang dengan persentase 31,7% (sangat setuju).

Pada pertanyaan Nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 3 Orang dengan persentase 3.7% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 7.3% (Netral), terdapat 36 orang dengan persentase 43.9% (Setuju), terdapat 37 orang dengan persentase 45.1% (Sangat Setuju) .

Pada pertanyaan Nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 13.4% (Netral), terdapat 39 Orang dengan persentase 47.6% (Setuju), terdapat 32 orang dengan persentase 39.0% (Sangat Setuju).

Pada pertanyaan Nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 7.3% (Tidak setuju), terdapat 22 Orang dengan persentase 26.8% (Netral), terdapat 34 orang dengan persentase 41.5% (Setuju), terdapat 20 orang dengan persentase 24.4% (Sangat Setuju).

Pada pertanyaan Nomor 7 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 1.2% (Tidak setuju), terdapat 18 Orang dengan persentase 22.0% (Netral), terdapat 40 orang dengan persentase 48.8% (Setuju), terdapat 23 orang dengan persentase 28.0% (Sangat Setuju).

### 4.3.3 Deskriptif Jawaban Variabel Peran Insentif (X<sub>3</sub>)

Distribusi tanggapan responden mengenai jawaban variabel Peran Insentif

(X<sub>3</sub>) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Peran Insentif (X<sub>3</sub>)**

NO.	Pertanyaan	STS		TS		N		S		ST		Total	
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Jumlah insentif yang Anda terima sesuai dengan kinerja	0	0	0	0	7	8.5	23	28.0	52	63.4	82	100
2	Insentif yang Anda diberikan didasarkan pada jumlah waktu kerja	0	0	0	0	5	6.1	17	20.7	60	73.2	82	100
3	Pemberian insentif didasarkan pada lamanya seseorang bekerja	0	0	0	0	10	12.2	16	19.5	56	68.3	82	100
4	Semua pegawai dapat memperoleh insentif tanpa harus perbedaan	0	0	0	0	12	14.6	19	23.2	51	62.2	82	100
5	Insentif diberikan harus berdasarkan 70inancia yang dibutuhkan pegawai baik 70inancial atau non finansial	0	0	0	0	10	12.2	14	17.1	58	70.7	82	100

Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa jawaban Responden terhadap variabel Peran Insentif pada pertanyaan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan presentase 0% (Tidak setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 8.5% (Netral), terdapat 23 orang dengan persentase 28.0% (Setuju), terdapat 52 orang dengan persentase 63.4% (Sangat Setuju).

Pada Pertanyaan Nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 5

orang dengan Persentase 6.1% (Netral), terdapat 17 orang dengan Persentase 20.7% (Setuju), terdapat 60 orang dengan persentase 73.2% (Sangat Setuju).

Pada Pertanyaan Nomor 3 terdapat 0 orang dengan perentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan Persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 10 orang dengan persentase 12.2% (Netral), terdapat 16 orang dengan persentase 19.5% (Setuju), terdapat 56 orang dengan persentase 68.3% (sangat setuju).

Pada pertanyaan Nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 12 orang dengan persentase 14.6% (Netral), terdapat 19 orang dengan persentase 23.2% (Setuju), terdapat 51 orang dengan persentase 62.2% (Sangat Setuju).

Pada pertanyaan Nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 10 Orang dengan perentase 12.2% (Netral), terdapat 14 Orang dengan persentase 17.1% (Setuju), terdapat 58 orang dengan persentase 70.7% (Sangat Setuju).

#### 4.3.4 Deskriptif Jawaban Variabel Produktivitas (Y)

Distribusi tanggapan responden mengenai jawaban variabel Produktivitas (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas (Y)**

NO.	Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Selain tepat waktu, dalam menyelesaikan tugas saya selalu ingin mengerjakannya dengan baik	0	0	0	0	0	0	43	52.4	39	47.6	82	100
2	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu lebih cepat dari waktu	0	0	0	0	1	1.2	36	43.9	45	54.9	82	100

	yang ditentukan												
3	Dalam bekerja saya jarang melakukan kesalahan	0	0	0	0	1	1.2	38	48.3	43	52.4	82	100
4	Pekerjaan saya tidak pernah diulang atau diperbaiki	0	0	0	0	3	3.7	36	43.9	43	52.4	82	100
5	Dalam melakukan pekerjaan tidak pernah ada bahan yang terbuang dengan percuma	0	0	0	0	7	8.5	36	43.9	39	47.6	82	100
6	Selain tepat waktu, dalam menyelesaikan tugas saya selalu ingin mengerjakannya dengan baik	0	0	0	0	6	7.3	44	53.7	32	39.0	82	100

Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa jawaban Responden terhadap variabel Produktivitas pada pertanyaan nomor 0 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan presentase 0% (Tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Netral), terdapat 43 orang dengan persentase 52.4% (Setuju), terdapat 39 orang dengan persentase 47.6% (Sangat Setuju).

Pada Pertanyaan Nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 1 orang dengan Persentase 1.2% (Netral), terdapat 36 orang dengan Persentase 43.9% (Setuju), terdapat 45 orang dengan persentase 54.9% (Sangat Setuju).

Pada Pertanyaan Nomor 3 terdapat 0 orang dengan perentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan Persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 1.2% (Netral), terdapat 38 orang dengan persentase 46.3% (Setuju), terdapat 43 orang dengan persentase 52.4% (sangat setuju).

Pada pertanyaan Nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 3

orang dengan persentase 3.7% (Netral), terdapat 36 orang dengan persentase 43.9% (Setuju), terdapat 43 orang dengan persentase 52.4% (Sangat Setuju).

Pada pertanyaan Nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 8.5% (Netral), terdapat 36 orang dengan persentase 43.9% (Setuju), terdapat 39 orang dengan persentase 47.6% (Sangat Setuju).

Pada pertanyaan Nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 7.3% (Netral), terdapat 44 orang dengan persentase 53.7% (Setuju), terdapat 32 orang dengan persentase 39.0% (Sangat Setuju).

#### 4.4 Hasil Uji Instrumen

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Adapun hasil pengolahan data untuk pengujian uji validitas, adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )			
Kepuasan Kerja 1	0,504	0,217	Valid
Kepuasan Kerja 2	0,378	0,217	Valid
Kepuasan Kerja 3	0,398	0,217	Valid
Kepuasan Kerja 4	0,517	0,217	Valid
Kepuasan Kerja 5	0,509	0,217	Valid
Kepuasan Kerja 6	0,338	0,217	Valid

Lingkungan Kerja ( $X_2$ )			
Lingkungan Kerja1	0,650	0,217	Valid
Lingkungan Kerja2	0,648	0,217	Valid
Lingkungan Kerja3	0,614	0,217	Valid
Lingkungan Kerja4	0,505	0,217	Valid
Lingkungan Kerja5	0,485	0,217	Valid
Lingkungan Kerja6	0,549	0,217	Valid
Lingkungan Kerja6	0,444	0,217	Valid
Peran Insentif ( $X_3$ )			
Peran Insentif 1	0,656	0,217	Valid
Peran Insentif 2	0,649	0,217	Valid
Peran Insentif 3	0,811	0,217	Valid
Peran Insentif 4	0,631	0,217	Valid
Peran Insentif 5	0,462	0,217	Valid
Produktivitas Y			
Produktivitas 1	0,313	0,217	Valid
Produktivitas 2	0,225	0,217	Valid
Produktivitas 3	0,368	0,217	Valid
Produktivitas 4	0,361	0,217	Valid
Produktivitas 5	0,608	0,217	Valid
Produktivitas 6	0,446	0,217	Valid

Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023

Dari tabel menunjukkan bahwa semua pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai total item correlation lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,217



Hal ini menunjukkan bahwa semua instrument dari variabel Kepuasan kerja, lingkungan Kerja, Peran insentif, dan Produktivitas dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reabilitas

Jika instrumen valid, maka dilihat dari kriteria penafsiran reliabilitasnya adalah 0.60. Apabila  $r_i >$  dari  $r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan reliable.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.709	6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.813	7	Reliabel
Peran Insentif	0.835	5	Reliabel
Produktivitas	0.657	6	Reliabel

Data Diolah SPSS 27.0 Tahun 2023

Tabel 4.2 diatas terlihat bahwa empat variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Peran Insentif ( $X_3$ ), dan Produktivitas (Y). diatas menunjukkan hasil yang sangat reliable dengan nilai  $\alpha >$  0.60. Sehingga dari nilai alpha diatas item-item pada variabel diatas dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

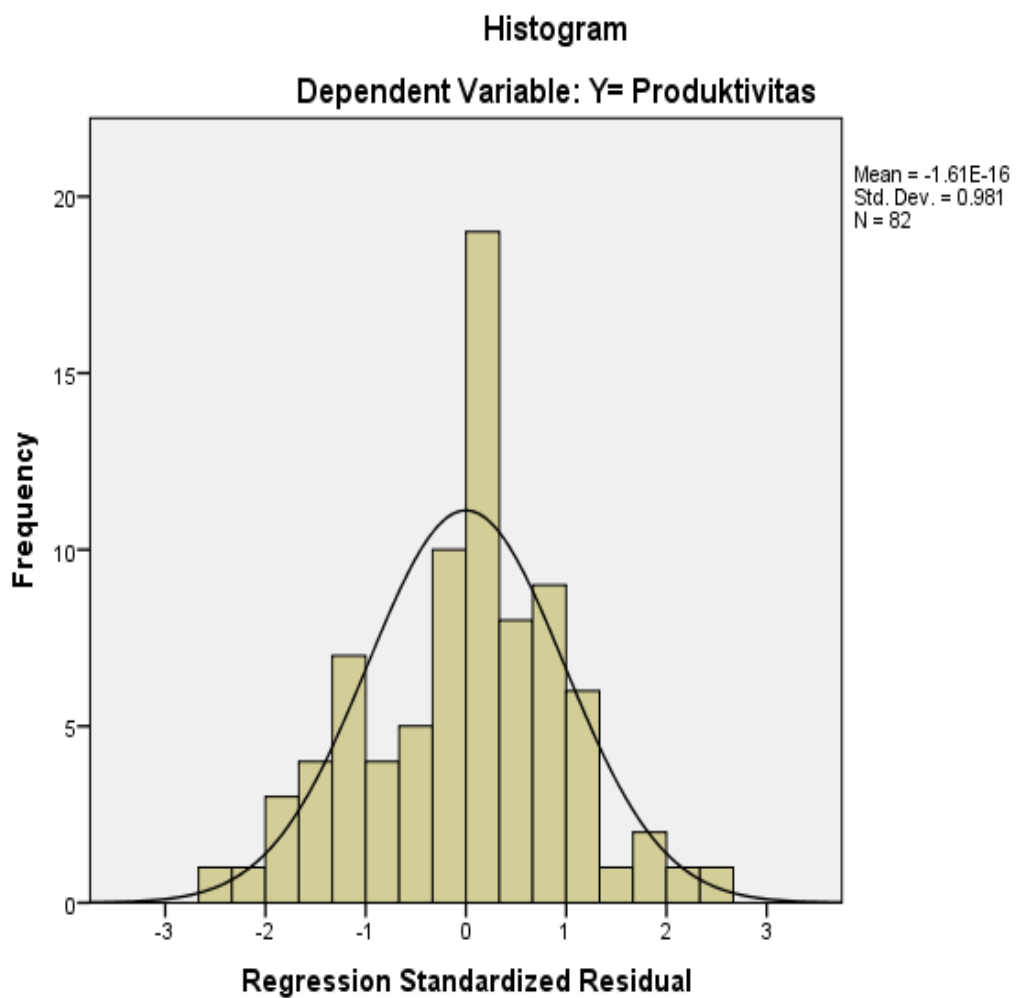
## 4.5 Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

#### 4.5.1.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki berdistribusi normal dan mendekati normal.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas Histogram**



Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023

Bersasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa data yang normal memiliki bentuk seperti lonceng. Karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normal.

#### 4.5.2 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov –Smirnov merupakan salah satu dari uji asumsi klasik. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai Signifikansi  $> 0.05$ , maka nilai residual berdistribusi normal
2. Jika nilai Signifikansi  $< 0.05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.11**  
**Uji Kolmogorov – Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80043808
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.042
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Data Diolah SPSS 27.0 Tahun 2023

### 4.5.3 Uji Normalitas P PLOT (Probability Plot)

Bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

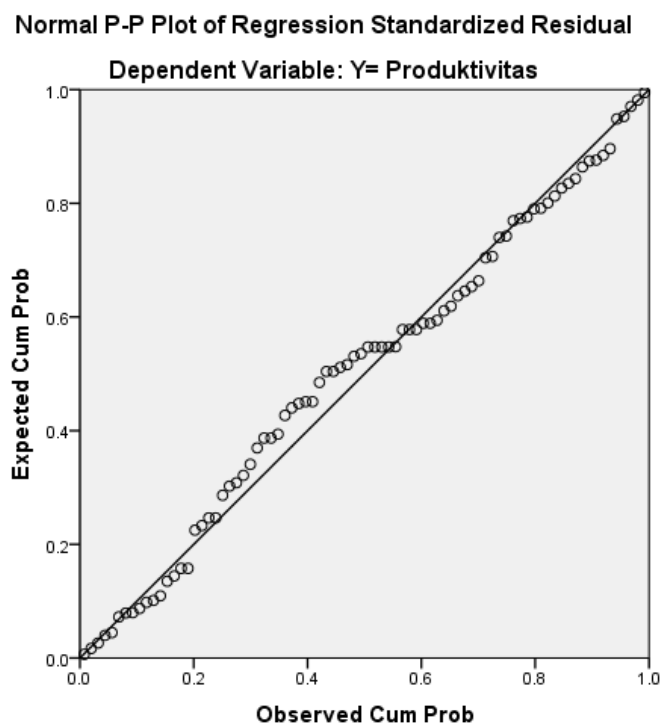
Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Data dan dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagoanal dan mengikuti arah garis diagonal.
- b. Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Berikut adalah gambar hasil uji nomalitas P-P Plot :

**Gambar 4.3**

#### Hasil Uji Normalitas P PLOT (Probability Plot)



Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023

#### 4.5.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara variabel bebas atau lebih dalam sebuah regresi berganda. Penyebab terjadinya uji multikolinearitas adalah adanya korelasi antara dua variabel bebas atau lebih.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.218	3.060		3.992	.000		
X1= Kepuasan Kerja	.218	.092	.246	2.374	.020	.915	1.092
X2= Lingkungan Kerja	.143	.060	.249	2.392	.019	.910	1.098
X3= Peran Insentif	.195	.078	.250	2.516	.014	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y= Produktivitas  
Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai toleranc

Tabel 4.9 menunjukkan nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 berikut:

- Nilai tolerance Kepuasan Kerja (0,915) > 0,1 dan nilai VIF (1,092) < 10 tidak terkena multikolinearitas.

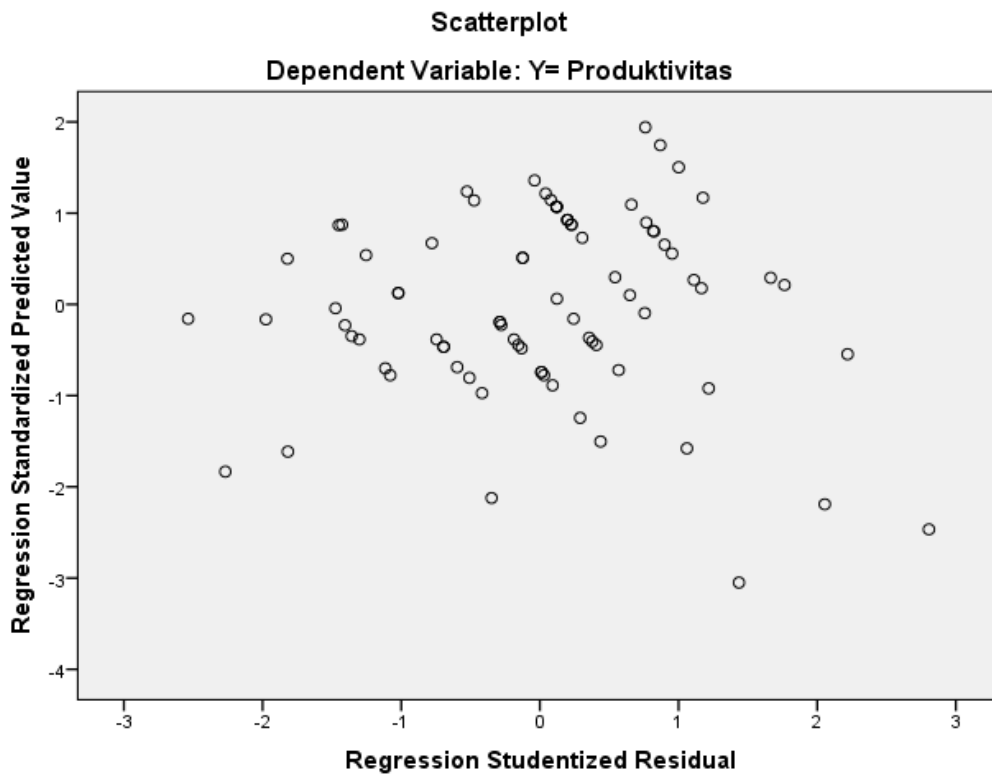
- Nilai tolerance Lingkungan kerja (0,910) > 0,1 dan nilai VIF (1,098) < 10 tidak terkena multikolinearitas.
- Nilai tolerance Peran Insentif (0,994) > 0,1 dan nilai VIF (1,006) < 10 tidak terkena multikolinearitas.

Dalam model regresi haruslah memperhatikan asumsi multikolinearitas, sebuah model terbebas dari multikolinearitas jika nilai *output* SPSS yang dikeluarkan dari model regresi pada *tolerance* tidak sebesar 1 dan nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) tidak kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas multikolinearitas atau terdapatnya hubungan yang serius diantara variabel bebas.

#### 4.5.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah menilai ketidaksamaan *variance* dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji Heteroskedastisitas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan dengan pada regresi linear. Pendeteksian ini ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara nilai perkiraan variable terikat (ZPRED) dengan Nilai residualnya (SRESID). Jika terdapat pola tertentu yang teratur, maka pertanda telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini gambar grafik Scatterplot yang melihat hasilheteroskedastisitas.

**Gambar 4.4**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Data Diolah SPSS 27.0 Tahun 2023

Gambar pada memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak untuk digunakan.

#### **4.6 Hasil Analisis Statistik**

##### **4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk Mengukur dan Menguji Pengaruh Faktor-faktor terhadap produktivitas pada RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) serta

variable terkait (Y). Maka dilakukan pengolahan data melalui persamaan regresi linear berganda dengan memanfaatkan bantuan program SPSS 27. Hasil olahan data tersebut dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.218	3.060		3.992	.000		
X1= Kepuasan Kerja	.218	.092	.246	2.374	.020	.915	1.092
X2= Lingkungan Kerja	.143	.060	.249	2.392	.019	.910	1.098
X3= Peran Insentif	.195	.078	.250	2.516	.014	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y= Produktivitas  
Data Diolah SPSS 27.0 Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.218 + X_1 0.218 X_2 143 + X_3 0.195$$

Pada persamaann tersebut ditunjukkan pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut sebagai berikut:

a. Konstanta = 12.218

Artinya apabila Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Peran Insentif diasumsikan tidak ada (No) Maka Produktivitas Pegawai pada RSUD Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 23.644.



b. koefisien regresi ( $b_1$ ) = 0.218

Artinya apabila Kepuasan Kerja lebih baik, maka akan terjadi kenaikan Produktivitas sebesar 0.218 satuan, dengan asumsi variable lain constant. Nilai  $b_1$  bertanda positif, sehingga apabila Kepuasan Kerja lebih baik menyebabkan peningkatan produktivitas dan sebaliknya.

c. Koefisien regresi ( $b_2$ ) = 0.143

Artinya apabila Lingkungan Kerja lebih baik, maka akan terjadi kenaikan Produktivitas sebesar 0.143 satuan, dengan asumsi variable lain tetap. Nilai  $b_2$  bertanda positif, sehingga apabila Lingkungan Kerja lebih baik menyebabkan peningkatan produktivitas dan sebaliknya.

d. Koefisien regresi ( $b_3$ ) = - 0.195

Artinya apabila Lingkungan Kerja lebih baik, maka akan terjadi kenaikan Produktivitas sebesar 0.195 satuan, dengan asumsi variable lain tetap. Nilai  $b_3$  bertanda positif, sehingga apabila Peran Insentif lebih baik menyebabkan peningkatan produktivitas dan sebaliknya..

#### **4.6.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variable indeoenden secara bersama simultan dapat berpengaruh terhadap variable dependen. Untuk pengujian ini dilakukan dengan menggunakan UjiF (F test ). Adapaun hasil pengujian secara simultan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.981	3	26.660	7.920	.000 <sup>b</sup>
Residual	262.568	78	3.366		
Total	342.549	81			

a. Dependent Variable: Y= Produktivitas

b. Predictors: (Constant), X3= Peran Insentif, X1= Kepuasan Kerja, X2= Lingkungan Kerja  
Data Diolah SPSS 27.0 Tahun 2023

Pada table diatas, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7.920 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.49 sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $7.920 > 2.49$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variable independen secara bersama-sama (Kepuasann Kerja, Lingkungan Kerja, dan Peran Insentif) berpengaruh terhadap variable dependen (Produktivitas) pada RSUD Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% atau 0.05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k$  ( $df$ ) =  $82-4 = 78$  dimana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variable, maka diketahui  $F_{tabel}$  2.49

**4.6.4 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji t)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variable independen (kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Peran Insentif) terhadap dependen (Produktivitas). Adapun hipotesa pada uji t adalah sebagai berikut:

1.  $H_0: b_1 = 0$  : variabel Kepuasan Kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas

2.  $H_a: b_1 \neq 0$  : variabel Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas

Dasar Pengambilan keputusan : jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan jika  $t_{hitung} > t_{hitung}$  akan  $H_0$  ditolak. Dengan program SPSS didapatkan nilai  $F_{hitung}$  dan signifikannya.

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.218	3.060		3.992	.000		
X1= Kepuasan Kerja	.218	.092	.246	2.374	.020	.915	1.092
X2= Lingkungan Kerja	.143	.060	.249	2.392	.019	.910	1.098
X3= Peran Insentif	.195	.078	.250	2.516	.014	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y= Produktivitas

Data Diolah SPSS 27.0 Tahun 2023

Dari Tabel 4.17 Menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (2.374) dengan nilai signifikan sebesar 0.020, Lingkungan Kerja (2.392) dengan nilai signifikan 0.019, Peran Insentif (2.516) dengan nilai signifikan 0.014

sedangkan nilai t tabel di cari pada tabel t dengan level oftest  $\alpha = 5\%$  dan df  $(n-k) = (82-4) = 78$  sehingga diperoleh nilai t table sebesar 1.664.

1. Variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.374 dengan probabilitas signifikansi 0,020 apabila dibandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2.374 > 1.664$ ) dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel  $X_1$  (Kepuasan kerja) dapat mempengaruhi secara nyata terhadap variabel Y (Produktivitas).
2. Variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.392 dengan probabilitas signifikansi 0.019 apabila dibandingkan nilai t hitung dengan t (tabel) diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2.392 > 1.664$ ) dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ( $0,019 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dapat mempengaruhi secara nyata terhadap variabel Y (Produktivitas).
3. Variabel  $X_3$  (Peran Insentif) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.516 dengan probabilitas signifikansi 0,014 apabila dibandingkan nilai t hitung dengan t (tabel) diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2.516 > 1.664$ ) dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel  $X_3$  (Peran Insentif) dapat mempengaruhi secara nyata terhadap variabel Y (Produktivitas).

#### 4.6.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) pada intinya menilai seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependennya. Nilai Koefisiensi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variable-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk perkiraan variable dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Koefesien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 <sup>a</sup>	.513	.501	1.94274	1.231

a. Predictors: (Constant), X3= Peran Insentif, X1= Kepuasan Kerja, X2= Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Y= Produktivitas

Data Diolah SPSS 22.0 Tahun 2023

Berdasarkan Output SPSS tampak bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R_2$ ) sebesar 0.501 yang mengidentifikasi bahwa sebesar 50,1% Produktivitas Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh Variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Peran Insentif. Sedangkan sisanya 49.9% yang dipengaruhi variable - variabel lain yang tidak diteliti.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aekkanopan Kabupaten labuhanbatu Utara**

Berdasarkan hasil uji regresi antara kepuasan kerja terhadap Produktivitas Pegawai terdapat hubungan yang positif, hal ini mendefenisikan bahwa ketika Kepuasan Kerja meningkat maka produktivitas Meningkat juga ikut meningkat (Hubungan Searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Pegawai. Dari uji hipotesis parsial (Uji t) dimana diperoleh hasil yaitu:

Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas (Y), hasil uji t Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.374 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.664 sehingga dapat diartikan  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$ . Maka dapat ambil kesimpulan bahwa lingkungan Kerja dapat ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai (Y). Sehingga  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_a$  diterima dikarenakan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Aekkanopan kabupaten Labuhanbatu Utara.

Penelitian ini searah dengan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasan (2012) mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas pegawai dimana hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

#### **4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara.**

Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) diketahui bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 0.501 yang mengidentifikasi bahwa sebesar 50.1% Produktivitas Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara dipengaruhi oleh Variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Peran Insentif. Sedangkan sisanya 49.9% yang dipengaruhi variabel - variabel lain yang tidak diteliti.

#### **4.7.3 Pengaruh Peran Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara**

Hipotesis Ketiga Berdasarkan dari hasil Uji f maka nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7.920 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.49 sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $7.920 > 2.49$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variable independen secara bersama-sama (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Peran Insentif) berpengaruh terhadap variable dependen (Produktivitas) pada RSUD Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (2.374) dengan nilai signifikan sebesar 0.020, Lingkungan Kerja (2.392) dengan nilai signifikan 0.019, Peran Insentif (2.516) dengan nilai signifikan 0.014 sedangkan nilai t tabel di cari pada tabel t dengan level oftest  $\alpha = 5\%$  dan  $df (n-k) = (82-4) = 78$  sehingga diperoleh nilai t table sebesar 1.664. Maka dapat disimpulkan bahwa variable independen yang meliputi Kepuasan Kerja,

Lingkungan Kerja dan Peran Insentif secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variable Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dengan begitu Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai, maka yang berarti baiknya lingkungan kerja akan mendorong tingkatan produktivitas pegawai dalam bekerja semakin tinggi.

#### **4.7.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aekkanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara**

Hipotesis Keempat pada penelitian ini menyatakan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan terhadap produktivitas Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara.”. Sehingga  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_a$  diterima dikarenakan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Pegawai.

Menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (2.374) dengan nilai signifikan sebesar 0.020, Lingkungan Kerja (2.392) dengan nilai signifikan 0.019, Peran Insentif (2.516) dengan nilai signifikan 0.014 sedangkan nilai t tabel di cari pada tabel t dengan level oftest  $\alpha = 5\%$  dan  $df (n-k) = (82-4) = 78$  sehingga diperoleh nilai t table sebesar 1.664. dipengaruhi variable-variabel lain yang tidak diteliti.