

PENGARUH SARANA DAN PRASARANA TERHADAP KINERJA TIM REKAM MEDIS RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PURI HUSADA TEMBILAHAN

Dewi Sinta, Meilisa Syelviani

sdewi5554@gmail.com, meilisasylviani2@gmail.com

ABSTRACT

This study is to determine the factors that affect the performance of the Medical Record work team at the Puri Husada Tembilahan Regional General Hospital. The variables used are consisting of the independent variable and the dependent variable. The independent variable in this study is facilities and infrastructure, while the dependent variable is performance. The research was conducted in Tembilahan City, and the object of the research was the Puri Husada Regional General Hospital in Tembilahan. The research period was January 2021 to February 2021. The sample was 35 people. The types of data used are qualitative and quantitative and the data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques, namely by a list of questions and literature study. Data analysis using multiple linear regression.

The results obtained by the multiple linear regression equation, namely $Y = 12.098 + 0.587X_1 + 0.672X_2$. The test of the coefficient of determination obtained an R square (R^2) value of 0.842, this means that 84.2% of the performance variable is influenced by two explanatory variables, namely facilities and infrastructure. The rest of 15.8% is influenced by other variables that are not equalized in this research variable. Partial test that facilities (X_1) and Infrastructure (X_2) partially affects the performance of the Medical Record work team of the Puri Husada Tembilahan Regional General Hospital. The simultaneous test shows that the variables of facilities and infrastructure jointly affect the performance of the Medical Record team at the Puri Husada Tembilahan Regional General Hospital.

Keywords: Facilities, Infrastructure, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Variabel yang digunakan yaitu terdiri dari variable bebas dan variable terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sarana dan prasarana sedangkan variable terikat adalah kinerja. Penelitian dilakukan di Kota Tembilahan, dan sebagai objek penelitiannya adalah Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada di Tembilahan. Waktu penelitian bulan Januari 2021 sampai Februari 2021. Sampel sebanyak 35 orang. Jenis data yang digunakan kualitatif dan kuantitatif serta sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan daftar pertanyaan dan studi kepustakaan. Analisa data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 12,098 + 0,587X_1 + 0,672X_2$. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,842 hal ini berarti 84,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh dua variable penjelas yaitu Sarana dan Prasarana. Sisanya sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variable penelitian ini. Uji parsial bahwa Sarana (X_1) dan Prasarana (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tim kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Uji secara simultan diketahui bahwa variabel sarana dan prasarana secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tim kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan.

Kata Kunci: Sarana, Prasarana, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal. Karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting didalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Hasibuan (2012: 94) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Salah satu yang mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia adalah kelengkapan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang belum memadai menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai. Jika sarana dan prasarana kurang memadai pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai. Dalam mencapai kenyamanan dalam bekerja dapat dilakukan dengan jalan memelihara Prasarana seperti kebersihan ruang kerja yang nyaman. Maka dari itu keadaan Sarana dan Prasarana yang baik dalam perusahaan sangat penting, untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat di pakai sebagai alat dalam mencapai makna dan

tujuan organisasi Moenir(2016: 119). Sedangkan Menurut Moenir (2016: 119) Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pekerjaan, seperti ruang kerja, ruang tunggu, dan sebagainya.

Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan merupakan Rumah Sakit rujukan tingkat pertama dari berbagai Kecamatan yang ada di Indragiri Hilir ini, serta ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia. Rekam Medis bukan pelayanan dalam bentuk pengobatan, tetapi merupakan bukti pelayanan, finansial, aspek hukum dan ilmu pengetahuan. Peran Rekam Medis sangat dibutuhkan untuk mengelola bahan bukti pelayanan kesehatan dengan aman, nyaman, efisien, efektif dan rahasia. Sehingga rekaman pelayanan kesehatan dapat berfungsi sebaik-baiknya untuk tindakan pelayanan yang diperlukan. Tujuan pengelolaan Rekam Medis adalah untuk menunjang tertib administrasi dalam rangka upaya peningkatan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan yang didukung oleh suatu sistem pengelolaan Rekam Medis yang cepat, tepat, bernilai dan dapat dipertanggung jawabkan.

Kinerja pegawai yang baik juga menjadi pertimbangan masyarakat untuk berobat ke Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan pegawai, faktor- faktor yang mempengaruhi seorang pegawai menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bagian masing- masing ialah dengan ditunjang dengan sarana dan prasarana yang baik.

Berdasarkan hasil tinjauan yang dilakukan dengan salah satu Tim Rekam Medis mengenai Sarana dan Prasarana di Ruang Kerja Rekam Medis, sebagian dari Tim Kerja Rekam Medis ini pekerjaannya terhambat dikarenakan Sarana dan Prasarana belum memadai. Hal ini dapat dilihat dari Kinerja yang dihasilkan oleh Tim kerja Rekam Medis. Kinerja Tim Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan ada beberapa yang terjadi penurunan dalam Pencapaian Kinerjanya. Penurunan Kinerja tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan dari Fungsi Kerja Rekam Medis.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja tim Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan"

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Seberapa besar Pengaruh Sarana dan Prasarana kerja terhadap Kinerja Tim Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan".

Tujuan

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Sarana dan Prasarana kerja terhadap Kinerja Tim Kerja Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan.

B. TELAAH PUSTAKA

Sarana

Moenir (2016: 119) mengemukakan bahwa sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas

yang berfungsi sebagai alat utama/ pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja. Pengertian yang dikemukakan oleh Moenir, jelas memberi arah bahwa sarana dan prasarana adalah merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Sedangkan secara etimologis (bahasa) sarana berarti alat langsung untuk mencapai suatu tujuan. Misalnya : ruang buku, perpustakaan, laboratorium dsb. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sarana adalah komponen yang secara langsung menunjang jalannya proses untuk mencapai tujuan dalam suatu kegiatan.

Fungsi pemberian sarana dan prasarana pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan pemberian sarana dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Adapun tujuan dari pemberian sarana adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Hasil kerja lebih berkualitas
- d. Menimbulkan rasa nyaman
- e. Meningkatkan Efisiensi kinerja

Untuk mendukung tercapainya tujuan administrasi sarana kantor maka ada prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam mengelola sarana kantor sebagai berikut:

- a. Prinsip pencapaian tujuan
- b. Prinsip efisiensi

malam

- c. Prinsip administratif
- d. Prinsip Kejelasan Tanggung Jawab
- e. Prinsip Kekohesifan

Adapun indikator saran kerja menurut Moenir (2016:119) adalah sebagai berikut.

a. Peralatan

Merupakan barang barang yang berbentuk alat maupun tempat yang digunakan untuk mendukung suatu pekerjaan yang kita lakukan sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Peralatan biasanya lebih tahan lama dibandingkan perlengkapan.

b. Perlengkapan

Merupakan barang barang yang digunakan dalam melengkapi suatu pekerjaan agar berjalan dengan baik yang bersifat lebih kecil dan bersifat habis dipakai, serta dapat dipakai secara berulang ulang. Contoh: Kertas, pulpen, pensil, tinta, dll

c. Infrastruktur

Merupakan struktur dan fasilitas dasar, baik fisik maupun sosial, seperti misalnya konstruksi bangunan, pasokan listrik, dan berbagai macam hal yang diperlukan untuk operasional kegiatan masyarakat ataupun pelayanan publik.

Prasarana

Moenir (2016:119) mengemukakan bahwa Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi. Dengan adanya penataan prasarana kerja tersebut bertujuan untuk menjamin :

- a. Keselamatan, keamanan, kesehatan jasmani dan rohani
- b. leluasaan bergerak secara sehat dan teratur
- c. Cahaya dan ventilasi yang sehat baik siang maupun

- d. Penataan yang bernilai estetika
 - e. Kesejahteraan pegawai
- Tujuan utama adanya Prasarana menurut Junaidi (2016), adalah sebagai berikut:
- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu
 - b. Meningkatkan produktivitas baik barang atau jasa
 - c. Hasil kerja lebih berkualitas dan bervariasi
 - d. Lebih memudahkan dalam bekerja
 - e. Menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan.

Adapun indikator prasarana kerja menurut Moenir (2016:119) adalah sebagai berikut:

- a. Bangunan atau Gedung Merupakan wujud fisik hasil pekerjaan konstruksi yang menyatu dengan tempat kedudukannya, sebagian atau seluruhnya berada di atas dan/atau di dalam tanah dan/atau air, yang berfungsi sebagai tempat manusia melakukan kegiatannya, baik untuk hunian atau tempat tinggal atau kegiatan pekerjaan.
- b. Lokasi Merupakan tempat suatu usaha atau aktivitas perusahaan beroperasi dan melakukan kegiatan.

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2015:2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil terbaik dari organisasi, kelompok, dan individu-individu melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja tujuan – tujuan terencana, standart, dan persyaratan atribut atau

kompensasi yang disetujui bersama. Sedangkan menurut Tika (2016:121) kinerja adalah hasil – hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Adapun ukuran penilaian kinerja menurut Moehariono (2011:346) bahwa yang paling umum dianggap sebagai kriteria kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu Simamora (2001: 416). Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan standart-standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja memberikan motivasi dasar bagi keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan dan lainnya.

Menurut Moenir (2016:203) ada 6 (enam) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketetapan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu

yang dinyatakan, dilihat dari sudut organisasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan uraian konsep teoritis yang telah dikemukakan, selanjutnya penulis sajikan hipotesis seperti berikut:

“Diduga Sarana Prasarana berpengaruh terhadap Kinerja Tim Rekam Medis RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir”.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di Jalan Veteran No. 52 Tembilahan. Waktu Penelitian direncanakan dari bulan 04 November 2020 s.d 04 Februari 2021.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap

pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dan data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas, tanggapan responden.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda).
- 2) Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian Ferdinand(2006). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN dan Non ASN dibidang Rekam Medis RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah sebanyak 35 orang.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel sehingga jumlah sampel yang ditetapkan sebesar 35 orang, dengan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kuesioner. Kuesioner cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka. Kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian kuantitatif, kualitatif, dan pengembangan. Kuesioner lebih sering digunakan dalam penelitian kuantitatif dan pengembangan. Tetapi adajuga penelitian kualitatif yang menggunakan bantuan angket sebagai teknik pengumpulan datanya.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisa data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas atau keaslian digunakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan kuisisioner dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan untuk mengukur obyek yang sama lebih dari sekali.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang meliputi:

- a. Uji Normalitas,
- b. Uji Multikolonieritas,
- c. Uji Autokorelasi, dan
- d. Uji Heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Keterangan:

- Y' = Kinerja
 X1 = Sarana
 X2 = Prasarana
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi

4. Uji Hipotesis

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel dependen sangat terbatas Ghozali (2015).
- Uji t (uji secara parsial)
 Uji t-statistik di maksud untuk menguji pengetahuan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($=0,05$). Uji ini dilakukan sekaligus untuk melihat koefisien regresi secara individual varabel penelitian Ghozali (2015).
- Uji F (Uji Secara Simultan)
 Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada tingkat keyakinan 95% atau taraf nyatanya 5% dilakukan uji hipotesis variabel regresi secara simultan dengan menggunakan analisis variasi atau uji F.

DH HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berdasarkan tabel hasil penelitian bahwa semua instrument penelitian dinyatakan valid Dimana dapat diketahui bahwa $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dari keseluruhan item pertanyaan Dimana r_{tabel} sebesar 0,3246. Berdasarkan hasil analisa pada tabel validitas diatas bahwa nilai korelasi untuk tiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3246. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item-item pertanyaan tersebut berkorelasi signifikan dengan skor item dan dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas pada ketiga variabel yakni sarana dan prasarana dan kinerja berdasarkan hasil dari tabel uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki cronbach alpha besar dari 0,3246 bahwa seluruh variabel tersebut diatas reliabel (dapat diterima)..

2. Uji Statistik Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1.

Hasil uji regresi linier berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,098	5,249		2,305	,028
Sarana	,587	,181	,546	3,240	,003
Prasarana	,672	,288	,393	2,334	,026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olan SPSS 20.00

Dari hasil penelitian di atas maka hasil dari persamaan regresi dari analisis regresi linier berganda di atas di dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = 12,098 + 0,587X_1 + 0,672X_2$$

Dalam hasil penelitian diatas dan didapatkannya persamaan regresi linier berganda maka angka-angka dari persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar **12,098** artinya jika variabel independen di dalam penelitian ini yaitu variabel sarana (X1) dan juga variabel prasarana (X2) adalah konstan maka besarnya nilai kinerja pegawai yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai rekam medis adalah sebesar **12,098** satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel sarana(X1) sebesar **0,587** artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel bebas yang dalam hal ini adalah variabel sarana (X1) mengalami kenaikan atau penurunan 1% atau 1 satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan atau kenaikan sebesar **0,587** satuan atau **58,7 %**
- 3) Koefisien regresi variabel prasarana(X2) yang bernilai sebesar **0,672** artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel bebas yang dalam hal ini adalah variabel prasarana (X2) mengalami kenaikan atau penurunan 1% atau 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami penurunan atau kenaikan sebesar **0,672** satuan atau **67,2 %**

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Hasil penelitian pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.

Hasil uji determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,842		,832	2,136

Sumber: Hasil olahan SPSS 20.00

Hasil penelitian di atas yang terlihat pada Tabel di atas dapat

diketahui bahwa variabel sarana (X1) dan prasarana (X2) sebagai variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikat yaitu kinerja atau variabel (Y). Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sarana (X1) dan prasarana (X2) sebagai variabel bebas memberikan sumbangan/pengaruh terhadap kinerja pegawai atau variabel(Y) sebesar 84,2% sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

b. Uji-t (korelasi parsial)

Hasil pengujian uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.

Hasil uji t/parsial.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,098	5,249		2,305	,028
1 Sarana	,587	,181	,546	3,240	,003
Prasarana	,672	,288	,393	2,334	,026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengujian SPSS 20.00

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung adalah sarana (X₁) sebesar 3,240 dan variabel prasarana (X₂) sebesar 2,334. Artinya dengan melihat dari nilai t tabel sebesar 2,03452 dapat ketahu bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel atau nilai t hitung > dari t tabel. Maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, artinya adalah secara parsial masing-masing variabel yakni sarana (X₁) sebesar 3,240 dan variabel prasarana (X₂) sebesar 2,334, terdapat pengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja (Y) tim rekam

medis Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan.

c. Uji F (Simultan))

Hasil pengujian uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	779,132	2	389,566	85,378	,000 ^b
1 Residual	146,011	32	4,563		
Total	925,143	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Prasarana, Sarana

Sumber: Hasil pengujian SPSS 20.00

Dari F-tabel dapat dilihat hasilnya adalah 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (85,378) lebih besar dari pada F-tabel (4,14) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada nilai α sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan sarana dan prasarana terhadap kinerja timrekam medis Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan.

E. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Sarana Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Hasil analisis terdapat nilai t hitung adalah sarana (X1) sebesar 3,240. Artinya dengan melihat dari nilai t tabel sebesar 2,03452 dapat ketahu bahwa nilai t hitung \geq t tabel. Maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya adalah merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) tim rekam medis Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan. Hal ini sesuai dengan Moenir (2016:119) yang mengatakan Sarana merupakan seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah peralatan utama

yang berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.

Koefisien regresi variabel sarana (X1) sebesar 0,587 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel bebas yang dalam hal ini adalah variabel sarana (X1) mengalami kenaikan atau penurunan 1% atau 1 satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan atau kenaikan sebesar 0,587 satuan atau 58,7 %.

2. Pengaruh Prasarana (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis terdapat nilai t hitung adalah sarana (X1) sebesar 2,334. Artinya dengan melihat dari nilai t tabel sebesar 2,03452 dapat ketahu bahwa nilai t hitung \geq t tabel. Maka pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya adalah merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) tim rekam medis Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan. Hal ini sesuai dengan Moenir (2016:119) yang mengatakan Prasarana merupakan Fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja dalam meningkatkan kinerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Koefisien regresi variabel prasarana (X2) yang bernilai sebesar 0,672 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel bebas yang dalam hal ini adalah variabel prasarana (X2) mengalami kenaikan atau penurunan 1% atau 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami penurunan atau kenaikan sebesar 0,672 satuan atau 67,2 %.

3. Pengaruh Sarana Kerja (X1) dan Prasarana Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel Sarana Kerja (X1) dan Prasarana Kerja (X2) secara simultan pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung yaitu 85,378, yang mana Ftabel adalah 4,14, sehingga Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu $85,378 > 4,14$. Dari F- tabel dapat dilihat hasilnya adalah 4,14. Dan pada tabel diatas juga diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 di tolak. Hal ini berarti variabel Sarana Kerja dan Prasarana Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tim rekam medis Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian tentang pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerjatim kerja rekam medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier berganda yaitu $Y = 12,098 + 0,587X_1 + 0,672X_2$
2. Dari Koefisien determinasi (R^2) diperoleh korelasi atau hubungan antara Sarana Kerja (X1) dan Prasarana Kerja (X2) terhadap Kinerja sebesar 0,918 atau hubungan korelasinya kuat. Adapun nilai adjuster R^2 0,842 atau 84,2%. Hal ini berarti perubahan kinerja instansi

dipengaruhi oleh Sarana Kerja dan Prasarana Kerja sebesar 84,2% sedangkan sisanya 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial (t hitung sarana (X1) sebesar 3,240 dan variabel prasarana (X2) sebesar 2,334. Artinya dengan melihat dari nilai t tabel sebesar 2,03452 dapat ketahui bahwa nilai t hitung $>$ dari t tabel. Hal ini berarti Sarana Kerja (X1) dan Prasana Kerja (X2) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap terhadap kinerja (Y) tim rekam medis Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Hasil perhitungan pada pengujian simultan nilai signifikan pada tabel diatas $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal ini berarti variabel Sarana Kerja dan Prasarana Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tim rekam medis Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan. Dimana nilai f hitung yang diperoleh yaitu $85,378 > f$ tabel 4,14. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan antara Sarana Kerja dan Prasarana Kerja terhadap kinerja tim rekam medis Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan dari kesimpulan di atas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan harus lebih memperhatikan Sarana kerja dan Prasarana kerja yang dimiliki

pegawai agar dapat meningkatkan kinerja Tim Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Pimpinan harus memberikan motivasi kepada Tim kerja untuk dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjalin hubungan yang

baik, baik antara atasan maupun dengan pegawai dan sesama pegawai.

3. Dalam penelitian ini Sarana kerja dan Prasarana kerja memiliki korelasi yang kuat dan berpengaruh terhadap kinerja dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah variabel bebas lagi atau indikator dari variable Sarana kerja dan Prasarana Kerja supaya pengaruhnya sangat kuat dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja.
4. Adanya kerja sama atau kekompakan antara tim kerja dengan atasan akan meningkatkan hubungan kerjasama yang baik. Sehingga tim kerja termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerja dikantor.
5. Bagi peneliti mendatang sebaiknya menambah jumlah responden yang lebih banyak agar hasil yang didapat lebih akurat. Dan diharapkan agar dapat mengembangkan atau mencari variabel lain karena selain Sarana dan Prasarana masih banyak faktor lain yang harus diteliti yang dapat mempengaruhi Kinerja Tim Rekam Medis Puri Husada Tembilahan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta. Augusty.

- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada
- Daryanto. 2016. *Manajemen Sarana dan Prasarana*. Jakarta : Rajawali Pers
- Desseler, G. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Jilid 2*. Jakarta : Prenhalindo
- _____ 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Eko Djatmiko. 2006. *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
2015. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta
- Hasibuan, Malay. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Junaidi. 2017. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta : Tantusta
- J. Supranto. 2001. *Statistik teori dan aplikasi*. Edisi 6. Jakarta : Erlangg
- KBBI. 2017. *Sarana dan Prasaranacetakan kedelapan*. Jakarta : Gramedia

- Makin, Moh. Dan Baharuddin. 2010. *Sarana dan Prasarana*. Malang: UIN- Maliki Press.
- Mangkunegara. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama
- _____. 2012. *Faktor yang mempengaruhi pegawai*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehiono. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir, H.AS. 2016. *Unsur-unsur penilaian kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2016. *Sarana dan Prasarana*. Bumi Aksara. Jakarta
- Pabundu, Tika. 2016. *Budaya organisasi dan Peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo persada.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Singapore. John Wiley & Sons, Inc : 1-415
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta. STIE YPKN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaodih, Nana. 2014. *Sarana dan prasarana*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.