
Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya

**Nurul Istiqomah¹, Joko Suyono², Nila Sari³, Aldrin Arizona Suyono⁴, Damarsari
Ratnasahara Elisabeth⁵**

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁴ Founder of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia

⁵ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v3i2.66

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai bagian keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat. Sampel penelitian ini berjumlah 36 pegawai yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi, komitmen organisasi, dan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel tersebut, kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar pihak rumah sakit meningkatkan investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Selain itu, dukungan dari manajemen puncak serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Kata kunci: Kompetensi, Komitmen Organisasi, *Work-life balance*, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya adalah salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat. Terletak di kota Surabaya, rumah sakit ini melayani ribuan pasien setiap tahunnya, mencakup berbagai jenis layanan medis mulai dari rawat inap, rawat jalan, layanan darurat, hingga pelayanan spesialis. RSUD Dr. Mohamad Soewandhie didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terjangkau namun tetap bermutu tinggi, khususnya bagi masyarakat kelas menengah ke bawah. Sebagai lembaga pelayanan kesehatan, RSUD Dr. Mohamad Soewandhie tidak hanya berfokus pada penyembuhan penyakit, tetapi juga pada pencegahan penyakit dan promosi kesehatan. Melalui berbagai program kesehatan masyarakat, seperti imunisasi, penyuluhan kesehatan, dan layanan kesehatan ibu dan anak, rumah sakit ini berperan aktif dalam meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat Surabaya dan sekitarnya.

Dalam upaya untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya, RSUD Dr. Mohamad Soewandhie juga berkomitmen untuk mengadopsi teknologi medis terbaru dan menerapkan standar pelayanan internasional. Rumah sakit ini dilengkapi dengan peralatan medis modern dan didukung oleh tenaga medis yang kompeten dan berpengalaman. Selain itu, RSUD Dr.

Mohamad Soewandhie juga memiliki program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan para tenaga medisnya. Sebagai bagian dari komitmennya untuk memberikan layanan yang holistik dan menyeluruh, RSUD Dr. Mohamad Soewandhie juga bekerja sama dengan berbagai institusi kesehatan lainnya, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Kolaborasi ini memungkinkan rumah sakit untuk memberikan layanan kesehatan yang lebih komprehensif dan berkualitas tinggi kepada masyarakat.

Dengan semua upaya tersebut, RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya telah menjadi salah satu pilar utama dalam sistem pelayanan kesehatan di kota Surabaya, memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta menjadi rujukan bagi rumah sakit-rumah sakit lainnya dalam penerapan praktik pelayanan kesehatan yang baik.

Fenomena yang terjadi di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya menunjukkan bahwa kinerja pegawai bagian keuangan memainkan peran yang sangat krusial dalam mendukung pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Bagian keuangan adalah jantung dari operasional rumah sakit, yang bertanggung jawab untuk mengelola anggaran, memastikan kelancaran aliran dana, serta menjaga transparansi dan akuntabilitas keuangan.

Pentingnya kinerja pegawai bagian keuangan dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, efisiensi dalam pengelolaan anggaran sangat penting untuk memastikan bahwa sumber daya yang ada digunakan secara optimal. Pengelolaan anggaran yang baik memungkinkan rumah sakit untuk mengalokasikan dana dengan tepat, baik untuk pembelian peralatan medis, pengadaan obat-obatan, maupun peningkatan fasilitas dan infrastruktur. Jika kinerja pegawai bagian keuangan tidak optimal, pengelolaan anggaran bisa terganggu, yang berdampak pada kemampuan rumah sakit untuk memberikan layanan yang berkualitas.

Kedua, pegawai bagian keuangan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa dana tersedia tepat waktu untuk berbagai keperluan operasional rumah sakit. Keterlambatan dalam penyediaan dana dapat menyebabkan gangguan dalam operasional, seperti keterlambatan pembelian obat-obatan atau pembayaran gaji tenaga medis, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien.

Selain itu, transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan adalah hal yang sangat penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya terhadap rumah sakit. Kinerja pegawai bagian keuangan yang baik memastikan bahwa semua transaksi keuangan dicatat dengan benar dan laporan keuangan disusun dengan akurat. Hal ini juga penting untuk menghindari terjadinya penyalahgunaan dana dan korupsi.

Data dan laporan keuangan yang disusun oleh pegawai bagian keuangan adalah dasar bagi manajemen rumah sakit dalam pengambilan keputusan strategis. Keputusan terkait investasi, pengembangan layanan, atau penyesuaian tarif layanan kesehatan sangat bergantung pada informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu. Kinerja yang baik dari pegawai bagian keuangan memastikan bahwa informasi ini tersedia dan dapat diandalkan.

Kinerja pegawai bagian keuangan juga berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi pegawai lainnya. Sistem pembayaran gaji yang tepat waktu, pengelolaan tunjangan dan insentif yang baik, serta penyediaan dana untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan pegawai adalah beberapa aspek yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Ketika pegawai merasa puas dan termotivasi, mereka cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien.

Fenomena-fenomena ini menegaskan bahwa kinerja pegawai bagian keuangan sangat penting untuk mendukung operasional RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kompetensi, komitmen organisasi, dan *work-life balance* pegawai bagian keuangan harus menjadi prioritas bagi manajemen rumah sakit.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, termasuk di antaranya adalah kompetensi (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yuliati, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018), komitmen

organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021; Serim, et al, 2014), dan work life balance (Arifin dan Muharto, 2022; Asari, 2022; Lukmiati, et al, 2020; Hasugian, et al, 2023; Dwitanti, et al, 2023; Aisya, et al, 2023; Ramansyah, et al, 2023)

Beberapa penelitian terdahulu memang telah memberikan pandangan awal, akan tetapi masih terdapat gap penelitian, sehingga menciptakan peluang untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Misalnya, Hasil penelitian Nurlindah dan Rahim (2018), dan Efendi dan Yusuf (2021) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Julidrastuti dan Karyadi (2023) membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Irwandi dan sanjaya (2022) membuktikan *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

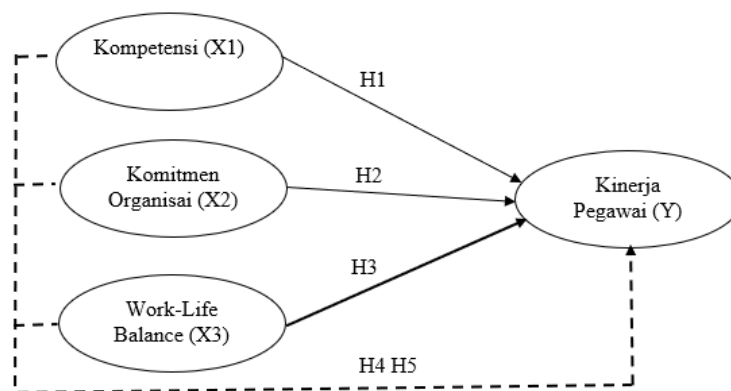
Dengan mempertimbangkan adanya gap (perbedaan) penelitian atau ketidak-konsistenan dalam hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya yang melibatkan variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, maka diperlukan penelitian tambahan untuk menggali lebih dalam mengenai hubungan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya.”

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan *work-life balance* secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya.
- 5) Untuk menganalisis variabel yang pengaruh dominan, diantara variabel kompetensi, komitmen organisasi dan *work-life balance*, terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya.

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa, (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021), Serim, et al (2014). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian empiris tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Arifin dan Muharto, (2022), Asari (2022), Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al (2023), Ramansyah, et al (202). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa, (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021), Serim, et al (2014). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian empiris tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Arifin dan Muharto, (2022), Asari (2022), Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al (2023), Ramansyah, et al (202). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: kompetensi, komitmen organisasi dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5) Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Adha, et al (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN ULP Gunung Tua.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP Gunung Tua. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan

menggunakan bentuk eksplanasi. Metode pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 15 responden sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, analisis data dengan metode analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua. Terlihat dari hasil uji regresi linier berganda secara simultan bahwa semua variabel Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan uji signifikansi parsial (uji-t) bahwa dari ketiga variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Kompetensi (X1).

H5: kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori, serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena di lapangan. Pendekatan ini dilakukan secara sistematis untuk mengamati bagian-bagian tertentu dari suatu fenomena beserta hubungan-hubungannya, dengan proses pengukuran sebagai elemen sentral. Pengukuran ini berfungsi sebagai dasar dalam menghubungkan pengamatan empiris dengan ekspresi matematis dari hubungan kuantitatif yang ditemukan. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengumpulkan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dapat dikonversi ke dalam bentuk angka untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya yang berjumlah 36 orang. Sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), populasi pada dasarnya mencakup seluruh elemen yang ingin dikaji, baik berupa individu, dokumen, maupun konsep yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Teknik ini dilakukan dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini tetap sebanyak 36 orang. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019), yang menyatakan bahwa jika populasi suatu penelitian tidak lebih dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel untuk memastikan hasil yang lebih akurat dan representatif. Dengan menggunakan teknik ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait hubungan antarvariabel yang diteliti di lingkungan Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya.

Variabel penelitian merupakan suatu nilai dari orang, objek, serta kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2), dan *work-life balance* (X3), yang secara langsung memengaruhi variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y). Kompetensi (X1) didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja (perilaku) yang dimiliki oleh pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan oleh institusi. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil, indikator kompetensi terdiri dari tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku. Selanjutnya, komitmen organisasi (X2) dalam penelitian ini diartikan sebagai komitmen pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya untuk tetap loyal kepada instansi tempat mereka bekerja dan selalu mendukung program kerja pimpinan rumah sakit. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan pegawai terhadap perusahaan dalam berbagai aspek, seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, loyalitas

terhadap organisasi, perhatian terhadap keberlangsungan rumah sakit, pekerjaan yang memberikan inspirasi, serta kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2013). Variabel bebas berikutnya adalah *work-life balance* (X3), yang didefinisikan sebagai kemampuan pegawai Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya dalam membagi waktu dan energi mereka secara efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan kewajiban pribadi atau keluarga, sehingga kedua aspek kehidupan tersebut dapat berjalan secara harmonis. Menurut Pangemanan et al. (2017), *work-life balance* dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu keseimbangan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement balance), dan keseimbangan kepuasan (satisfaction balance). Sementara itu, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), yang didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai, baik secara kuantitas maupun kualitas, dalam suatu periode tertentu sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Menurut Gomes (2018), kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja yang mencerminkan ketepatan dan keakuratan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, kuantitas kerja yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu, pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan yang mencerminkan pemahaman pegawai terhadap tugasnya, kreativitas dalam menemukan solusi inovatif, serta kesadaran berdisiplin yang menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompetensi, komitmen organisasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Bagian Keuangan Rumah Sakit dr. Mohamad Soewandie Surabaya.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Menurut Nazir (2014), sumber data merupakan informasi yang diperoleh dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh langsung dari objek penelitian melalui metode wawancara dan penyebaran kuesioner, di mana responden memberikan jawaban secara langsung kepada peneliti. Sementara itu, data sekunder berasal dari sumber di luar objek penelitian, seperti jurnal ilmiah, buletin, dan dokumen lainnya yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, di mana responden diminta memilih jawaban dari pilihan yang telah disediakan. Pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert, yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Skala Likert dalam penelitian ini menggunakan lima tingkat jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Teknik ini memungkinkan pengumpulan data secara sistematis serta membantu dalam analisis hubungan antarvariabel secara lebih akurat, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai objek penelitian.

Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas merupakan aspek penting yang menentukan keakuratan dan konsistensi hasil yang diperoleh. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang telah distandarisasi, dengan bantuan perangkat lunak SPSS dalam proses analisis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel penelitian dengan mempertimbangkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Instrumen dianggap valid apabila alat pengukuran dapat menggambarkan data variabel secara tepat dan memberikan hasil yang sesuai dengan konsep yang diukur. Validitas diuji menggunakan pendekatan koefisien korelasi product moment, di mana setiap item dari variabel dikaitkan dengan nilai total melalui korelasi tersebut. Jika koefisien korelasi yang dihasilkan rendah dan tidak signifikan, item tersebut dianggap tidak valid dan dikeluarkan dari analisis. Dalam pengujian ini, metode Pearson product moment digunakan dengan asumsi bahwa korelasi yang tinggi menunjukkan tingkat validitas yang baik. Validitas dianggap terpenuhi jika nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi tingkat keandalan alat ukur dalam menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Instrumen dianggap reliabel apabila hasil pengukuran tetap stabil meskipun digunakan pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas juga digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Metode Cronbach Alpha digunakan dalam uji reliabilitas ini, di mana sebuah variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan yang memadai dalam mengukur variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Dengan adanya validitas dan reliabilitas yang baik, penelitian ini dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat dan dapat diandalkan dalam memahami hubungan antarvariabel yang diteliti.

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dengan tujuan untuk menilai dampaknya.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat (kinerja pegawai)

a = bilangan konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi dari masing-masing independen variabel (X_1, X_2, X_3)

X_1 = variabel bebas kompetensi

X_2 = variabel bebas komitmen organisasi

X_3 = Variabel bebas *work-life balance*

e = faktor pengganggu (error)

Sebelum melakukan regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Asumsi klasik bertujuan untuk mengevaluasi apakah penerapan model regresi linier berganda telah memenuhi kriteria yang diperlukan agar hasil analisis valid dan dapat diinterpretasikan dengan baik. Kualitas model regresi dapat ditingkatkan jika beberapa asumsi ini terpenuhi. Salah satu asumsi utama adalah uji normalitas, yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel terikat maupun variabel bebas dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Model regresi yang baik menunjukkan distribusi data yang normal atau mendekati normal, yang dapat dianalisis melalui normal probability plot. Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang sangat tinggi antara variabel bebas yang dapat mengganggu kestabilan model regresi. Multikolinearitas dapat dievaluasi melalui matriks korelasi variabel bebas, di mana korelasi yang melebihi 0,9 menunjukkan indikasi masalah. Selain itu, multikolinearitas juga dapat dideteksi melalui nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai toleransi kurang dari 1 dan VIF antara 1 hingga 2 menunjukkan kemungkinan adanya masalah multikolinearitas dalam model.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat variasi yang tidak konsisten dalam residual model regresi di seluruh rentang nilai variabel bebas. Jika varians residual tidak konstan, maka model regresi dapat menjadi tidak valid. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan mengevaluasi hubungan antara variabel bebas dan residual menggunakan metode korelasi rank Spearman. Jika terdapat hubungan yang signifikan antara residual dan variabel bebas, maka model kemungkinan mengalami heteroskedastisitas. Terakhir, uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terdapat korelasi tersebut, maka model mengalami masalah autokorelasi yang dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien. Untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi, digunakan uji Durbin Watson (Uji DW), di mana nilai statistik Durbin Watson yang berada dalam rentang -2 hingga +2 menandakan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Dengan memenuhi semua asumsi klasik ini, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil analisis yang valid dan akurat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Uji t (parsial) dilakukan untuk menguji pengaruh individu masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Uji F (simultan) menilai pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total menggunakan Korelasi Pearson. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows Release 23.00. Hasil uji validitas yang dirangkum dalam Tabel 5.5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan r tabel (0,3291) pada tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, seluruh indikator dalam variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), *Work-life balance* (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Selain pengujian validitas, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi dalam mengukur variabel yang dimaksud. Reliabilitas merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan suatu instrumen pengukur untuk memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (Arikunto, 2020). Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS for Windows Release 23.00, dan hasilnya dirangkum dalam Tabel 5.6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, yaitu Kompetensi (X1) sebesar 0,76441, Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,81553, *Work-life balance* (X3) sebesar 0,74185, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,81042. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Keandalan instrumen yang tinggi memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat digunakan secara konsisten dalam analisis lebih lanjut, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan keyakinan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya.

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Beberapa uji yang dilakukan meliputi uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Berdasarkan hasil analisis, variabel kepemimpinan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,144 dan VIF sebesar 6,968, variabel komitmen organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,115 dan VIF sebesar 8,682, serta variabel kepuasan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,199 dan VIF sebesar 5,029. Seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,1

dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan.

Selanjutnya, uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov (KS). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,099 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal, yang berarti model ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, di mana nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel bebas dibandingkan dengan nilai ambang batas 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 1,000. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki residual yang homogen dan memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Terakhir, uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual dalam model regresi, yang dapat menyebabkan estimasi parameter regresi menjadi kurang efisien. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson (DW) dan membandingkannya dengan nilai batas atas (DU) serta nilai (4-DU). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai DU sebesar 1,7028, nilai DW sebesar 2,273, dan nilai 4-DU sebesar 2,2972. Karena nilai DW berada di antara DU dan 4-DU, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah autokorelasi. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dapat dipercaya dan hasil analisisnya valid untuk digunakan dalam pengambilan keputusan lebih lanjut.

Metode analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, komitmen organisasi, *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	81.824	11.121213		7.622246	
Kompetensi (X ₁)	.846	.166357	0.85335	4.91480	.000
Komitmen Organisasi (X ₂)	.868	.145924	0.78713	4.70235	.000
<i>Work-life balance</i> (X ₃)	.713	.102846	0.69268	4.83424	.000

Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut:

b₁ = 0,846 untuk variabel kompetensi

b₂ = 0,868 untuk variabel komitmen organisasi

b₃ = 0,713 untuk variabel *work-life balance*

Dengan mendapatkan konstanta regresi sebesar 81,824. Akhirnya di dapat persamaan fungsi regresi linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 81,824 + 0,846 X_1 + 0,868 X_2 + 0,713 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja pegawai

- a : konstanta, sebesar 81,824 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi, komitmen organisasi dan *work-life balance*, maka kinerja pegawai akan turun sebesar 81,824.
- b₁ : koefisien regresi kompetensi (X₁) sebesar 0,846 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,846.
- b₂ : koefisien regresi komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,868 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,868.
- b₃: koefisien regresi *work-life balance* (X₃) sebesar 0,713 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,713.
- e : kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Rumusan masalah dalam penelitian dijawab menggunakan tiga pengujian, yaitu uji parsial, uji simultan, dan uji dominan. Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Kompetensi	4,91480	2.03693	000	Signifikan
Komitmen Oranisasi	4.70235	2.03693	000	Signifikan
<i>Work-life balance</i>	4.83424	2.03693	000	Signifikan

Variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi dan *work-life balance*, secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena t-hitung > T-tabel (4,91480 > 2,03693). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau 000 < 0,05.
2. Hipotesis pertama yang menyatakan “Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena t-hitung > T-tabel (4,70235 > 2,03693). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau 000 < 0,05.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan “Workk-life balance berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena t-hitung > T-tabel (4,83424 > 2,03693). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau 000 < 0,05.

Pengujian F yaitu uji secara simultan atau serentak untuk mengetahui pengaruh serentak atau bersama koefisien regresi variabel bebas (X) yang meliputi kompetensi (X₁), komitmen organisasi (X₂), dan *work-life balance* (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 3 Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
X1, X2, X3	Y	0.813	0.825	41.624	0,000

Untuk nilai F_{Hitung} sebesar 41.624 dengan jumlah responden sebanyak 36 atau N = 36 item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel

dihitung dengan cara $F(k; n - k)$, k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi $F(3; 36-3)$ atau $F(3; 33)$ yang menghasilkan F tabel sebesar 2,89, sehingga F hitung $>$ F tabel ($41.624 > 2,89$). Maka hipotesis yang menyebutkan "Kompetensi, dukungan manajemen puncak dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hasil tersebut bisa ditunjukkan juga oleh taraf signifikansi yakni 000 (0%) yang ada diposisi dibawah 5%.

Dengan demikian koefisien korelasi simultan (R) 0,825 (82,5%) yang artinya secara serentak kompetesnsi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan *work-life balance* (X_3) mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Sementara itu koefisien determinasi simultan (R Square) 0,813 (81,3%), berarti variasi perubahan taraf kinerja pegai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya dipengaruhi 81,3% oleh variabel dalam model, yakni kompetensi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan *work-life balance* (X_3) sedangkan hanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel yang berada di luar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*.

Tabel 4 Uji dominan

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Kompetensi	0,85335
Komitmen Organisasi	0,78713
<i>Work-life balance</i>	0,69268

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya adalah variabel kompetensi (X_3) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 85,335%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, komitmen organisasi sebesar 78,713%, dan *work-life balance* sebesar 69,268%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya" adalah terbukti dan benar.

4.2 Pembahasan

Sebagaimana dipaparkan di bab hasil penelitian, bahwa deskripsi umum objek studi ini, deskripsi umum tentang responden, gambaran variabel riset ini serta analisa pengujian hipotesis telah disajikan secara jelas. Selanjutnya, hasil riset ini dilakukan pembahasan tentang variabel independen yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Pada sub bab pembahasan, dipaparkan nilai pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen disertai dengan alasan-lasan sesuai dengan paparan yang dilah dilakukan. Hasil pemagahasannya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena t -hitung $>$ T -tabel ($4,91480 > 2,03693$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Secara khusus, pengaruh ini bersifat parsial, yang berarti bahwa kompetensi individu pegawai secara langsung memengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di bagian keuangan rumah sakit.

Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai terbukti berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang berujung pada pengelolaan keuangan yang lebih baik di rumah sakit tersebut.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam konteks yang sangat memerlukan ketelitian dan keahlian seperti pengelolaan keuangan rumah sakit. Hasil penelitian ini didukung oleh Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yuliati (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis pertama yang menyatakan “Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($4,70235 > 2,03693$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.

Penelitian ini menilai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Artinya, ketika pegawai merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen organisasi mencakup rasa tanggung jawab, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap visi dan misi rumah sakit. Ketika pegawai memiliki komitmen yang kuat, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras, lebih konsisten dalam menjalankan tugas, dan lebih peduli terhadap hasil kerja mereka.

Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi bisa menjadi strategi efektif untuk memperbaiki kinerja, terutama dalam konteks keuangan yang memerlukan ketelitian dan dedikasi tinggi. Oleh karena itu, RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya dapat mempertimbangkan untuk memperkuat komitmen pegawai melalui berbagai inisiatif seperti pengembangan karir, pengakuan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan untuk mendorong kinerja yang lebih baik di Bagian Keuangan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Astuti (2022), Santosa, (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021), Serim, et al (2014). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan “*Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($4,83424 > 2,03693$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.

Penelitian ini mengevaluasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Work-life balance merujuk pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mencakup waktu untuk keluarga, istirahat, dan kegiatan pribadi lainnya. Ketika pegawai mampu mengatur keseimbangan ini dengan baik, mereka lebih cenderung mengalami kepuasan kerja yang tinggi, stres yang lebih rendah, dan kesehatan mental yang lebih baik. Semua faktor ini berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya mungkin perlu mempertimbangkan kebijakan atau program yang mendukung *work-life balance* untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai di Bagian Keuangan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022), Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisyah, et al (2023), Ramansyah, et al (202). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Hipotesis keempat yang menyatakan "Kompetensi, dukungan manajemen puncak dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hasil tersebut bisa ditunjukkan juga oleh taraf signifikansi yakni 000 (0%) yang ada diposisi dibawah 5%.

Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kompetensi, dukungan manajemen puncak, dan *work-life balance* secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor ini bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai yang baik memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Dukungan manajemen puncak, seperti arahan, sumber daya, dan bimbingan, memberikan pegawai dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka dan mengatasi tantangan dalam pekerjaan. Sementara itu, *work-life balance* yang baik memungkinkan pegawai untuk menjaga kesejahteraan pribadi dan profesional, yang berkontribusi pada kepuasan dan produktivitas kerja mereka.

Ketika ketiga faktor ini digabungkan, mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja, yaitu dengan mengintegrasikan pengembangan kompetensi, memberikan dukungan manajerial yang efektif, dan memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Untuk RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya, strategi yang mencakup ketiga elemen ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Keuangan secara menyeluruh.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan "Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini karena kompetensi memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 85,335%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, komitmen organisasi sebesar 78,713%, dan *work-life balance* sebesar 69,268%.

Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai memainkan peran utama dalam menentukan seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk memahami dan menangani tugas-tugas mereka dengan lebih efektif, membuat keputusan yang lebih baik, dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisiensi yang lebih tinggi. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga kualitas hasil kerja secara keseluruhan.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya fokus pada pengembangan kompetensi pegawai sebagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja di Bagian Keuangan. RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya dapat memanfaatkan informasi ini untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, guna memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Adha, et al (2021), dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasannya yang sudah dipaparkan, bisa ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya.
3. *Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya.
4. Kompetensi, dukungan manajemen puncak dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya.
5. Kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya, dengan kompetensi memiliki pengaruh dominan, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya:

1. Investasi dalam pengembangan kompetensi: mengingat bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya, rumah sakit harus fokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat membantu pegawai untuk terus memperbarui keterampilan mereka dan meningkatkan efisiensi kerja mereka.
2. Meningkatkan dukungan manajemen puncak: dukungan dari manajemen puncak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya. Manajemen perlu memastikan bahwa mereka memberikan arahan yang jelas, sumber daya yang cukup, dan umpan balik yang konstruktif. Penerapan kebijakan yang mendukung dan komunikasi terbuka antara manajemen dan pegawai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
3. Memperhatikan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pegawai diluar pekerjaan (*work-life balance*): mengingat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya, rumah sakit harus menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pegawai diluar pekerjaan. Ini bisa termasuk fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, dan program kesejahteraan yang membantu pegawai mengelola stres dan beban kerja mereka.
4. Integrasi dan koordinasi program pengembangan: mengingat bahwa kompetensi, dukungan manajemen puncak, dan *work-life balance* secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya, rumah sakit perlu mengintegrasikan ketiga aspek ini dalam strategi pengelolaan pegawai mereka. Ini berarti merancang program yang tidak hanya fokus pada pengembangan keterampilan tetapi juga pada peningkatan dukungan manajerial dan keseimbangan kerja-hidup.
5. Evaluasi dan penyesuaian berkala: melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pelatihan, dukungan manajerial, dan kebijakan *work-life balance*. Dengan mengumpulkan umpan balik dari pegawai dan mengukur dampaknya terhadap kinerja Bagian Keuangan RSUD dr. Mohamad Soewandie Surabaya, rumah sakit dapat membuat penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua aspek ini terus mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN ULP Gunung Tua. *Jurnal ESTUPRO* Vol. 6 No.1 April 2021

- Aisya, C., et al. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, Vol 1, Issue 1, April 2023
- Allen dan Meyer. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arifin, M. dan Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15 (1) (2022).
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asari, A.F. (2022). Pengaruh Work-Life Balane Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 3.
- Astuti, D., dan Suwandi, S. (2022). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04).
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, VOL. 1, NO. 2, April 2021.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwitanti, E., et al. (2023). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *K I N E R J A*, Volume 14 (1) 2017
- Efendi, A. dan Yusuf, A. (2021). Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variable in the Environment of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol-5, Issue-3, September 2021 (IJEBAR).
- Fisher, G., et al. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), 441-456.
- Fisher, G., et al. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), 441-456.
- Gibson, et al. (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Ginanjari, H. dan Berliana. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 4, Juli 2021.
- Greenberg dan Baron. (2018). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Massachusets: Allinand Bacon, A Division of Schuster.
- Greenhaus, J. H., et al (2003). The relation between work– family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 551-531.
- Hasugian, G.A. et al. (2023). Hubungan Antara *Work-life balance* Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jrnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 6. No 1. Mei 2023.
- Insani dan Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1 (2022).
- Irwandi, F.Y. dan Sanjaya, A. (2022). Pengaruh *Work-life balance* dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* | Volume 7, Number 2, September 2022.
- Julindrastuti, D. dan Karyadi, D. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* Volume 19, Nomor 1, April 2023.

- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). *Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327.
- Kartika dan Sugiarto. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume XVII No. 1, April 2014.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 Tentang *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*.
- Krisnawati dan Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021.
- Kristian, B.W. dan Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company). *Journal Of Management and Business Environment*, Vol.2 (1) July 2020
- Lukmiati, R., et al. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 3 September 2020
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martini, I.A.O., et al. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018).
- Mathis, dan Jackson (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Nasution, M.I. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurlindah dan Rahim, A.R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.” *Competitiveness*, Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018.
- Pandaleke, D. (2016). The Influence of Competence, Job Saisfaction and Organizational Commitment to Employee Performance (Study on Inspectorate of Southeast Minahasa Regency). *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2 Juni 2016.
- Pangemanan F.L. et al (2017), Pengaruh *Work-life balance* dan Burnout terhadap Kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Program studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Paulose dan Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, March – April Vol 3 Issue 2.
- Pribowo, N.G.N.A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020.
- Ramansyah, A.M., et al. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 17. No. 1, 2023.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016.

-
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke-7. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A.S. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santosa, C.K. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Global Tapio di Malaysia. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 4, Nomor 5, Desember 2019.
- Schermerhorn, J. (2008). *Management. Ninth Edition*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Serim, H., et al. (2014). The effects of employees' perceptions of competency models on employability outcomes and organizational citizenship behavior and the moderating role of social exchange in this effect. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 (2014) 1101 – 1110.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudarso, A.P., et al. (2020). The Effect Of Competency On Employee Performance at PT. Steelforce Indonesia In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)* Vol.01, No.1, November 2020.
- Susi, S. dan Jawaharrani, K. (2011). *Work-life balance: The Key Driver Of Employee Engagement*. *Asian Journal Of Management Research*, 2(1).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Utami, D.S. dan Yuniarti, K.W. (2010). To Be Istiqama': Harmonizing Work, Family, Society and Leisure (A Case Study among Muslim Women Lecturer in Yogyakarta). *Book of Abstracts of The 1st International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology (ICICP)*, Yogyakarta, Indonesia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wursanto. (2018). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.