

**PENGARUH KOMPETENSI SDM, DISIPLIN PEGAWAI DAN  
SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI MAKASSAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



***School Of Business***

**Oleh :  
D A R W I S  
2019. MM. 1. 2246**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI SDM, DISIPLIN PEGAWAI DAN  
SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI MAKASSAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :  
D A R W I S  
2019. MM. 1. 2246**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,  
DISIPLIN PEGAWAI DAN SARANA PRASARANA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI MAKASSAR.**

Oleh :  
**D A R W I S**  
NIM : 2019MM12246

Telah dipertahankan di depan  
Penguji Pada Tanggal 27 Mei 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,  
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

Dr. Asri, S.Pd. M.Pd.

Mengetahui:

Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

## **HALAMAN IDENTITAS**

### **MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

#### **JUDUL TESIS :**

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN  
PEGAWAI DAN SARANA PRASARANA, TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI  
MAKASSAR.

Nama Mahasiswa : Darwis.  
NIM : 2019MM12246  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

#### **KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.  
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd..

#### **TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,C.A.  
Tanggal Ujian : 27 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 22/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis di kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di dalam naskah Tesis ini terdapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021



**DARWIS**

## KATA PENGANTAR

### *AssalamualaikumWr. Wb*

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Pegawai Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar”. Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada BapakDr. Muhammad Idris, S.E., M.Siselaku pembimbing I dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pddan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.

2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
6. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Mei 2021

Penulis

## ABSTRAK

**Darwis. 2021.** Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) secara parsial Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar (2) pengaruh secara simultan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar dengan penentuan sampel menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar  $15\% \times 489 \text{ orang} = 74.7$  dibulatkan menjadi 75 orang pegawai. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar, yang berarti Sarana Prasarana mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar (2) secara simultan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Pegawai berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

**Kata kunci:** *Kompetensi Sumber Daya Manusia, disiplin pegawai, sarana prasarana dan kinerja pegawai*





## **ABSTRACT**

**Darwis. 2021.** *The Effect of Human Resource Competence, Employee Discipline and Infrastructure on Employee Performance at the Makassar Haji Regional General Hospital, supervised by Muhammad Idris and Asri.*

*This study aims to analyze (1) partially the effect of Human Resource Competence, Employee Discipline and Infrastructure on Employee Performance at the Haji Makassar Regional General Hospital (2) the simultaneous effect of Human Resource Competence, Employee Discipline and Infrastructure on Employee Performance at the Makassar Haji Regional General Hospital (3) the most dominant variable has an effect on employee performance at the Makassar Haji Regional General Hospital.*

*This research was conducted on Makassar Haji Regional General Hospital employees with the determination of the sample using Arikunto's opinion in Saban, Echdar (2017) that if the number of subjects is large (greater than 100), it can be taken between 10-15% or 20-55%, or more depending on the ability of the researcher in terms of time, effort and funds. Based on this opinion, the sample of this study was determined at 15% x 489 people = 74.7 rounded up to 75 employees. So the number of samples in this study were 75 employees at the Haji Makassar Regional General Hospital.*

*The results of the study conclude that (1) partially Human Resource Competence, Employee Discipline and Infrastructure have a positive and significant effect on employee performance at the Makassar Haji Regional General Hospital, which means that infrastructure is able to improve employee performance at the Makassar Haji Regional General Hospital. (2) Simultaneously Human Resource Competence, Employee Discipline and Infrastructure have a positive and significant effect on Employee Performance at the Makassar Haji Regional General Hospital (3) Partially shows that the Employee Discipline variable has a dominant effect on Employee Performance at the Regional General Hospital Haji Makassar, this shows that the better the discipline, the better the performance of employees at the Makassar Haji Regional General Hospital.*

**Keywords:** *Human Resources Competence, employee discipline, infrastructure and employee performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL LUAR .....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN IDENTITAS.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	11
2.2. Kompetensi SDM .....	13
2.3. Disiplin Pegawai.....	19
2.4. Sarana Prasarana .....	26
2.5. Kinerja Pegawai .....	30
<b>BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1. Kerangka Konseptual .....	40
3.2. Hipotesis Penelitian .....	43
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	43
<b>BAB IV. METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Pendekatan Penelitian .....	45
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
4.3. Populasi dan Sampel.....	46
4.4. Instrumen Penelitian .....	48
4.5. Skala Pengukuran Variabel .....	51
4.6. Teknik Analisa Data .....	51
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Hasil Penelitian.....	55
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	80

<b>BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Simpulan .....	92
6.2. Saran .....	93

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	42
2. Uji Heteroskedastisitas .....	74

## DAFTAR TABEL

1.	Tabel : 5.1. Deskripsi Responden Berdasarkan JenisKelamin.....	56
2.	Tabel : 5.2.Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	57
3.	Tabel : 5.3.Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	59
4.	Tabel : 5.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	60
5.	Tabel : 5.5.Deskripsi Responden Terhadap variabel Kompetensi SDM.....	62
6.	Tabel : 5.6. Deskripsi Responden Terhadap variabel Disiplin Pegawai.....	64
7.	Tabel : 5.7. Deskripsi Responden Terhadap variabel Sarana prasarana .....	65
8.	Tabel : 5.8. Deskripsi Responden Terhadap variabel Kinerja Pegawai.....	67
9.	Tabel : 5.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM( $X_1$ ) .....	69
10.	Tabel : 5.10. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Pegawai ( $X_2$ ).....	70
11.	Tabel : 5.11. Hasil Uji Validitas Variabel Sarana prasarana ( $X_3$ ).....	70
12.	Tabel : 5.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	71
13.	Tabel : 5.13. Hasil Uji Reliabilitas .....	72
14.	Tabel : 5.14. Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
15.	Tabel : 5.15. Hasil Regresi Berganda .....	74
16.	Tabel : 5.16. Hasil Uji F (Uji Simultan.....	76
17.	Tabel : 5.17. Hasil Uji T ( Uji Parsial ).....	77
18.	Tabel : 5.18. Hasil Uji Beta.....	79
19.	Tabel : 5.19. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi .....	80

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA

LAMPIRAN 3. HASIL ANALISIS DATA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Rumah sakit seyogyanya mempertimbangkan bahwa asuhan di rumah sakit merupakan bagian dari suatu pelayanan yang terintegrasi dengan para profesional dibidang Yankes dan tingkat pelayanan yang akan membangun suatu kontinuitas pelayanan. Maksud dan tujuannya adalah menyelaraskan kebutuhan pasien (asuhan pasien) dengan pelayanan yang tersedia di Rumah Sakit, mengkoordinasikan pelayanan yang tersedia dirumah sakit, mengkoordinasikan pelayanan, kemudian merencanakan pemulangan dan tindakan selanjutnya. Hasilnya adalah peningkatan mutu asuhan pasien dan efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia di rumah sakit. Setiap pasien adalah unik, dengan kebutuhan, kekuatan nilai-nilai, dan kepercayaan masing-masing. Rumah sakit membangun kepercayaan dan komunikasi terbuka dengan pasien untuk memahami dan melindungi nilai budaya, psikososial, serta nilai spiritualnya.

Peningkatan mutu secara menyeluruh adalah memperkecil risiko pada pasien dan staf secara berkesinambungan. Risiko ini ditemukan baik diproses klinik maupun di lingkungan fisik. RSUD Haji Makassar dalam kegiatannya menyediakan fasilitas yang aman, berfungsi dan supportif bagi pasien, keluarga, staf, dan pengunjung. Untuk mencapai tujuan ini, fasilitas fisik, medis dan peralatan lainnya harus dikelola secara efektif. Secara khusus manajemen harus berusaha keras untuk mengurangi dan mengendalikan bahaya dan risiko, mencegah kecelakaan dan cedera serta memelihara kondisi aman. RSUD Haji

Makassar membutuhkan sumber daya manusia dengan berbagai keterampilan, dan orang yang kompeten untuk melaksanakan misi rumah sakit dan memenuhi kebutuhan pasien. Adapun Visi Rumah Sakit Haji Makassar adalah Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Islami, Terpercaya, Terbaik, dan Pilihan Utama di Sulawesi selatan Tahun 2020". Kemudian Misi:

1. Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan Paripurna dan Rujukan yang Berkualitas yang Terjangkau Bagi Masyarakat
2. Menyelenggarakan Pendidikan dan Riset Bagi Tenaga Kesehatan yang Berkarakter Islami
3. Menyelenggarakan Pola Tatakelola Pelayanan Kesehatan yang Baik, Akuntabel Berbasis "The Golden Habits"
4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Melalui Pengembangan SDM, Mengembangkan dan Meningkatkan Sarana dan Prasarana rumah sakit
5. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Aset Berharga Rumah sakit

Melihat dan mencermati Visi, Misi, tugas dan fungsi dari Rumah Sakit Haji Makassar yang berat membutuhkan kompetensi Manajemen Sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Kompetensi



Sumber Daya Manusia merupakan hal penting yang harus di perhatikan oleh organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuannya.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Sementara Spencer dan Spencer (2013) menyatakan bahwa, “*a competency is an underlying characteristic of individual that is related to criterion-referenced effective and /or superior performance in a job or situation*”. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial.

Rumah Sakit Haji Makassar membutuhkan kinerja pegawai yang maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, dimana peningkatan kompetensi pegawai menjadi penting. Hal tersebut dimaksudkan agar dalam pencapaian sasaran strategis kinerja dapat tercapai. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan

mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu organisasi harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia adalah kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan manusia adalah salah satu sumber daya yang penting di dalam organisasi/organisasi. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktek manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran cukup luas yang tidak hanya terbatas pada pegawai operasional saja, tetapi juga meliputi tingkatan manajerial. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Potensi Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki insan manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun

manajerial). Dengan Kemampuan yang dimiliki seperti pengetahuan, keahlian dan sikapnya tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi atau tujuan hidup baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Kompetensi Sumber Daya Manusia atau Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu dinamis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam organisasi menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung ditentukan oleh kompetensi (Wibowo, 2012).

Menurut Hasibuan (2012) Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Tingkat keberhasilan tersebut meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja yang baik, serta

ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:5) salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari knowledge, skill, dan attitude yang ada hubungan sebab- akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan kinerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin menurut Hurlock (2012), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Disamping kompetensi sumber daya manusia, disiplin, faktor sarana dan prasarana juga berperan penting meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Suad Husnan (2012) sarana dan prasarana adalah suatu bentuk pelayanan organisasi

terhadap Pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan Pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Dalam hal ini, sarana dan prasarana yang disediakan oleh suatu organisasi akan sangat mendukung Pegawai dalam bekerja sehingga akan berdampak kepada kinerja pegawai. Sarana yang diharapkan oleh pegawai adalah ketersediaan Sarana prasarana yang layak serta dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pimpinan seharusnya dapat mengerti apa yang dibutuhkan oleh pegawai serta keinginan yang dapat memuaskan pegawai sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Fenomena empirik pada Rumah Sakit Haji Makassar masih mengalami beberapa tantangan diantaranya:

1. Peningkatan Kinerja pegawai yang sesuai dengan target atau tujuan organisasi.
2. Tingkat kehadiran pegawai dan tenaga honorer.
3. Pengetahuan pegawai terhadap pengoperasian alat teknologi yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai.
4. Kemampuan pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu dan tepat sasaran.

Tantangan-tantangan tersebut membuat Rumah Sakit Haji Makassar melakukan pembinaan, pelatihan, dan penyuluhan untuk menyelesaikan masalah secara berkesinambungan (*continue*) agar kinerja yang terjadi pada Rumah Sakit Haji Makassar tetap sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dilihat bahwa Rumah Sakit Haji

Makassar sangat mementingkan kompetensi SDM dan setiap pegawai agar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada masing-masing pegawai dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan sangat pentingnya kompetensi sumber daya manusia di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan fakta teoritis dan empiris yang ada, maka judul penelitian yang akan diajukan adalah : “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Pegawai Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompetensi, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .
2. Apakah Kompetensi, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar ?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

#### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek dunia kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi terkait bagi Pimpinan dan pegawai guna untuk mengetahui pentingnya peningkatan kompetensi, disiplin dan sarana prasarana, terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .

## **2. Manfaat Teoritis**

Hasil dari Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya untuk pengembangan teori dari manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal pengaruh Kompetensi, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana secara parsial terhadap kinerja pegawai.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Peneliti Terdahulu**

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mutmainna (2012) dengan judul “Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Malang. Faktor yang diteliti, yaitu Kompetensi, disiplin dan sarana prasarana, dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, disiplin dan sarana prasarana secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rentang skala dan Analisa Regresi Linier berganda dengan menggunakan uji F dan Uji t.
2. Melani (2012) Meneliti tentang “Pengaruh kompetensi, sarana prasaran dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Parawisata Kabupaten Pinrang” dengan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. hal ini dikarenakan responden dari penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja dalam organisasi pemerintah, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, sarana prasaran dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Parawisata Kabupaten Pinrang. Secara simultan kompetensi, sarana prasaran dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja

pegawai Di Kantor Dinas Parawisata Kabupaten Pinrang. Variabel disiplin paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

3. Ermiati dan Sembiring (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh sarana prasarana Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan”. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memiliki pengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai. 3) fasilitas lebih berpengaruh dari pada Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai. 4) Secara simultan fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh cukup besar untuk mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Rusminingsih (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cakra Guna Cipta Malang”. Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas, maka variabel pengembangan SDM merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.
5. Moenir (2014) menyatakan “Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan” Dengan demikian Seorang

pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

## **2.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi oleh Spencer dalam moeheriono (2012) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang

didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja.

Training Agency (dalam Sedarmayanti, mengemukakan bahwa “kompetensi adalah Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan”. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Training Agency (dalam Sedarmayanti, mengemukakan bahwa “kompetensi adalah Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan”. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

Menurut Mc. Clelland ( dalam Sedarmayanti, mengatakan bahwa “Competency (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki

seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada yang dilakukan penilai kebijakan. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” di mana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air.

Peran sosial dan citra diri berada pada alam bawah sadarnya. Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya.

Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter.

### **2.2.2. Pentingnya Kompetensi.**

Kompetensi, pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat

kompetensi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi dan kinerjanya (kinerjanya) di dalam tugas tertentu. Seiring dengan anggapan di atas, data menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi, dalam arti meningkatkan prestasi kerja secara efisien dan efektif yang ditunjukkan pegawai dalam mengelola administrasi.

### 2.2.3. Jenis Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis, yaitu:

#### 1. Behavioural competencies

Jenis kompetensi ini mendefinisikan perilaku karyawan yang dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. *Behavioural competencies* tidak hanya mendefinisikan kemampuan untuk melakukan sesuatu, tetapi juga bagaimana sesuatu harus dilakukan. *Behavioural competency* dapat dibedakan lagi ke dalam beberapa kategori yang berbeda. Berikut beberapa jenis dan contoh kompetensi karyawan dalam kategori *behavioural competency*.

**Kompetensi individu**, Kualitas pribadi seperti kemampuan mengambil keputusan, motivasi diri, berpikir kritis, kemampuan analitis, dan lain-lain;

1. **Kompetensi interpersonal**, Kemampuan untuk bekerja dalam tim, keterampilan komunikasi, kemampuan untuk mengenali beragam pendapat, mengurangi konflik dan mempromosikan harmoni;
2. **Kompetensi motivasi**, Kemampuan untuk memotivasi orang lain, memimpin orang lain dengan memberi contoh atau mengambil inisiatif;

3. Kompetensi manajerial, Termasuk keterampilan kepemimpinan, perencanaan strategis, mengelola tim dan individu;
4. Kompetensi analitis, Contohnya seperti kemampuan analisis data, kemampuan menyelesaikan masalah dengan angka, dan lain-lain

## **2. Kunandar**

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

### **2.2.4. Indikator-indikator yang mempengaruhi Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

#### **1. Pengetahuan**

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

## 2. Keahlian

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.

## 3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan pasien.

Kategori kompetensi, yang terdiri dari *task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership*".

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli kepada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsic individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang.



Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud. Kompetensi termasuk karakteristik manusia yang paling dalam seperti motif, sifat dan sikap atau merupakan karakteristik yang dengan mudah dapat diamati seperti keterampilan atau pengetahuan.

### **2.3. Disiplin Pegawai**

#### **2.3.1. Pengertian Disiplin**

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa

teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2013) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014 ). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran

yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2014) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang menyimpang.

Hurlock (2014) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin

kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Menurut Handoko (2013) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 88) pengertian disiplin kerja pegawai dipisahkan menjadi dua bentuk yaitu :

1. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan

organisasi mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja, serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta etika dan motivasi kerja aparat/pegawai.

2. Disiplin korektif, yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk ditetapkan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya.

### **2.3.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2014) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.

2. Taat terhadap peraturan organisasi  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Timpe (2013) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap aturan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap peraturan dan ada manfaat yang diperoleh karena menegakkan aturan kedisiplinan
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap perintah kedinasan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap perintah kedinasan dan ada manfaat yang diperoleh karena patuh terhadap perintah kedinasan
3. Ketaatan terhadap jam kerja, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap jam kerja harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan

diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap jam kerja dan ada manfaat yang diperoleh karena taat melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja

4. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap penggunaan sarana harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan menggunakan sarana dan ada manfaat yang diperoleh karena taat memelihara sarana.
5. Selalu bekerja sesuai prosedur, yaitu memahami bahwa bekerja sesuai prosedur harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk bekerja sesuai prosedur dan ada manfaat yang diperoleh karena selalu bekerja sesuai prosedur.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

## **2.4. Sarana dan Prasarana**

### **2.4.1 Pengertian Sarana dan Prasarana**

Sarana adalah Perlengkapan yang dapat atau biasa digunakan sebagai peralatan dan bahan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan dari sebuah proses produksi. Prasarana adalah barang atau benda tidak bergerak yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja

Pekerjaan kantor yang padat juga membutuhkan dukungan prasarana yang memadai. Prasarana kantor sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan atau aktivitas kerja yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja. Secara umum prasarana kantor bermakna sebagai segala sesuatu yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses usaha atau pembangunan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian “Prasarana adalah segala yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses”. Definisi tersebut, dapat diartikan prasarana kantor merupakan fasilitas tempat barang tidak bergerak yang digunakan untuk menunjang sarana kantor dalam mencapai tujuan usaha atau organisasi. Hal ini juga didukung oleh pendapat Sri Endang R, Sri Mulyani dan Suyyety 2010: 43 yang menyatakan “Prasarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah”.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja menjelaskan bahwa: Prasarana kerja kantor 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. Prasarana ini merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam kegiatan yang sifatnya permanen atau tetap seperti gedung, lapangan, aula dan sebagainya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa prasarana kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan sebagai penunjang pelaksanaan proses kegiatan kantor yang bersifat permanen atau tetap. Contoh prasarana kantor seperti tanah, gedung, dan ruang kantor.

#### **2.4.2. Pentingnya Sarana dan Prasarana**

Kantor merupakan lembaga yang keberadaannya merupakan bagian dari sistem sosial. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka dibutuhkan kurikulum yang kuat, baik secara infrastruktur maupun suprastruktur. Kurikulum ini nantinya yang akan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan seluruh kegiatan kantor. Setiap kantor memiliki karakter yang berbeda dengan kantor lainnya.

Dengan demikian, masing-masing kantor juga memerlukan sarana kantor yang berbeda pula. Pasti memerlukan Prasarana yang dapat mendukung kinerjanya dikantor.

#### **2.4.3 Jenis Sarana dan Prasarana**

##### **1. Barang Bentuk Lembaran**

Setiap perusahaan atau kantor tentunya mempunyai barang yang berbentuk lembaran, biasanya perusahaan atau kantor menggunakan kertas. Kertas ini sangat diperlukan bagi setiap kantor, biasanya kertas dijadikan sebagai bukti fisik untuk

berbagai jenis informasi, contohnya surat, apabila terjadi suatu hal yang tidak diinginkan yang memang membutuhkan bukti yang sangat akurat dan sangat diperlukan dan surat bisa menjadi salah satu bukti fisik yang cukup kuat untuk mempertahankan suatu argumen atau suatu kebenarannya.

## **2. Alat Tulis Kantor**

Alat Tulis Kantor di dalam sebuah kantor tentunya akan ada dan memang sangat dibutuhkan oleh setiap kantor atau instansi, dan bahkan alat tulis kantor bisa dikatakan barang yang wajib ada. Karena setiap harinya barang-barang tersebut pasti sangat di butuhkan dan di cari bagi setiap bagiannya, dan setiap kantor tentunya memiliki beberapa bagian. Bagian bagian kantor tersebut pasti membutuhkan alat tulis agar tidak saling meminjam dari satu bagian ke bagian lain, dapat dikatakan wajib ada alat tulis kantor di setiap bagian kantor demi kelancaran kegiatan-kegiatan yang dilakukan di kantor.

## **3. Mesin-Mesin Kantor**

Mesin-Mesin Kantor sangat dibutuhkan di suatu kantor atau instansi, karena mesin kantor ini juga salah satu alat yang dapat membantu melancarkan segala kegiatan kantor. Karna dengan mesin kantor juga kantor akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak terlalu merasa kesulitan dalam menyelesaikannya. Ada banyak sekali mesin-mesin kantor untuk sebuah kantor.

### **2.4.4 Teori –teori Sarana dan Prasarana**

#### **1. Moenir**

Menurut Moenir, pengertian sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu

dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.

## **2. Menurut Grigg**

Prasarana adalah bentuk dari segala kelengkapan dasar fisik dari kawasan , lingkungan , kota atau wilayah yang dapat memungkinkan ruang tersebut bisa berfungsi sebagaimana seharusnya .

## **3. Menurut Daryanto**

Prasarana adalah suatu alat yang dipergunakan yang secara tidak langsung menunjang untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau instansi pemerintahan

### **2.4.5 Indikator-indikator yang mempengaruhi Sarana dan Prasarana**

Berikut ini beberapa indikator yang mempengaruhi pengadaan sarana dan prasarana atau infrastruktur terhadap suatu kantor:

- a) Membantu menambah daya dukung lingkungan, atau mengurangi beban lingkungan.
- b) Melestarikan alam lingkungan
- c) Mendukung kegiatan
- d) Meningkatkan interaksi sosial, ekonomi, kebudayaan
- e) Mengurangi jarak dan waktu, memudahkan, meringankan pembiayaan
- f) Merepresentasikan kemampuan suatu kantor

## **2.5. Kinerja Pegawai**

### **2.5.1 Pengerian Kinerja Pegawai**

Setiap organisasi selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja pegawai dalam organisasi, berarti laba organisasi dan kinerja akan meningkat.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2014) bahwa kinerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravinto dalam Sutrisno (2014) bahwa kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari kinerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat

#### 4. Tenaga kerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah kinerja dari dimensi individu tidak lain melihat kinerja terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian kinerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan

bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2013).

Kinerja merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan tenaga atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk nilai (Sinungan, 2013). Kinerja merupakan nisbah/ratio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (Biaya) dan mewujudkan hasil (*input*). (Nasution, 2015).

Kinerja sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran yang dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau masukan yang lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, kinerja diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, kinerja yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumberdaya yang dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya (Wibowo, 2011).

Kingner dan Nalbaldian menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan.(Gomes,2013).

MuchdarsyahSinungan (2013) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi kinerja perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
  - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c. Kondisi kerja
  - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
  - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
  - b. Keaneka ragam tugas
  - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
  - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep kinerja secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep kinerja dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada

kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2013).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu organisasi.

Pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Mangkunegara. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wilson Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut

Wirawan Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu.

### **2.5.2 Pentingnya Kinerja Pegawai**

Setiap Organisasi selalu berusaha agar Kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan Kinerja para Pegawai. Hal itu penting, sebab Kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

### **2.5.3 Jenis Kinerja Pegawai**

#### **1. Menjalankan tugas dengan baik**

Salah satu ciri utama pegawai berkualitas adalah mereka yang memahami peran dan tanggungjawab di perusahaan. Seseorang juga menciptakan daya saing yang baik di hadapan Pimpinan melalui hasil kerjanya.

#### **2. Produktif**

Memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik. Anda tahu kapan mengerjakan sebuah tugas dan tidak menunda pekerjaan khususnya saat melibatkan orang lain.

#### **3. Bermotivasi tinggi**

Pegawai hebat selalu memiliki stamina untuk melakukan pekerjaan yang luar biasa. Dirinya biasa menentukan laju pekerjaan yang dapat ditiru oleh orang lain.



#### 4. Sabar dan Bekerja Keras

Memiliki sikap pekerja keras sangat penting saat Anda tengah meniti karir. Pernah bekerja dengan orang yang selalu berpikiran negatif dan mencari-cari kesalahan anda. Jadilah orang yang selalu siap melalukan pekerjaan.

#### 5. Pola Pikir dan Bertindak Positif

Pegawai yang hebat selalu bertanggungjawab pada apapun yang dilakukan, Andajuga harus berkontribusi positif pada kantor.

#### 6. Menjaga Hubungan Sosial

Pegawai berkualitas senantiasa mampu menjaga hubungan sosialnya dengan baik dan memiliki kerjasama positif dengan para pegawai dari divisi lain. Dengan begitu, atasan Anda tak perlu pusing mengatasi pegawai yang senantiasa bermasalah dengan yang lain.

### 2.5.4 Teori-teori Kinerja Pegawai

Perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerjanya seseorang;

1. **Menurut Rivai dan Sagala.** Kinerja pegawai adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala.
2. **Ccormick & Tiffin,**Kinerja adalah kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, waktu kerja adalah jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja.

3. **Menurut Wirawan**, Kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan
4. **Edy Sutrisno**, Menyimpulkan Kinerja sebagai hasil kerja Seseorang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
5. **Menurut Sedarmayanti**, Kinerja pegawai adalah hasil seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.
6. **Moehariono**, Dalam bukunya yang berjudul 'Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi' memberikan pengertian Kinerja Pegawai atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.
7. **Prawirosentono**, Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

8. **Minner**, Kinerja adalah bagian seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atas perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dengan membandingkan standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

### **2.5.5 Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator. Menurut Stephen P Robbins (2012), berikut ini adalah beberapa indikator kinerja seorang pegawai: Faktor Kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

1. **Kualitas**, yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. **Kuantitas**, yaitu jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dinyatakan dalam istilah tertentu, seperti; jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan Waktu**, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. **Efektivitas**, yaitu tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
5. **Kemandirian**, yaitu tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggung jawab. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Masram menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:
6. **Kesetiaan**. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
7. **Hasil kerja**. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
8. **Tanggung jawab**. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
9. **Ketaatan**. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
10. **Kejujuran**. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

11. **Kerjasama.** Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
12. **Prakarsa.** Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
13. **Kepemimpinan.** Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Potensi Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki insan manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial). Dengan Kemampuan yang dimiliki seperti pengetahuan, keahlian dan sikapnya tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi atau tujuan hidup baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Kompetensi Sumber Daya Manusia atau Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Kompetensi pegawai pada dasarnya merupakan cerminan antusias kerjanya. Hal ini diwujudkan oleh kesediaan bawahan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan secepat mungkin dan menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas melebihi standar yang ditetapkan.

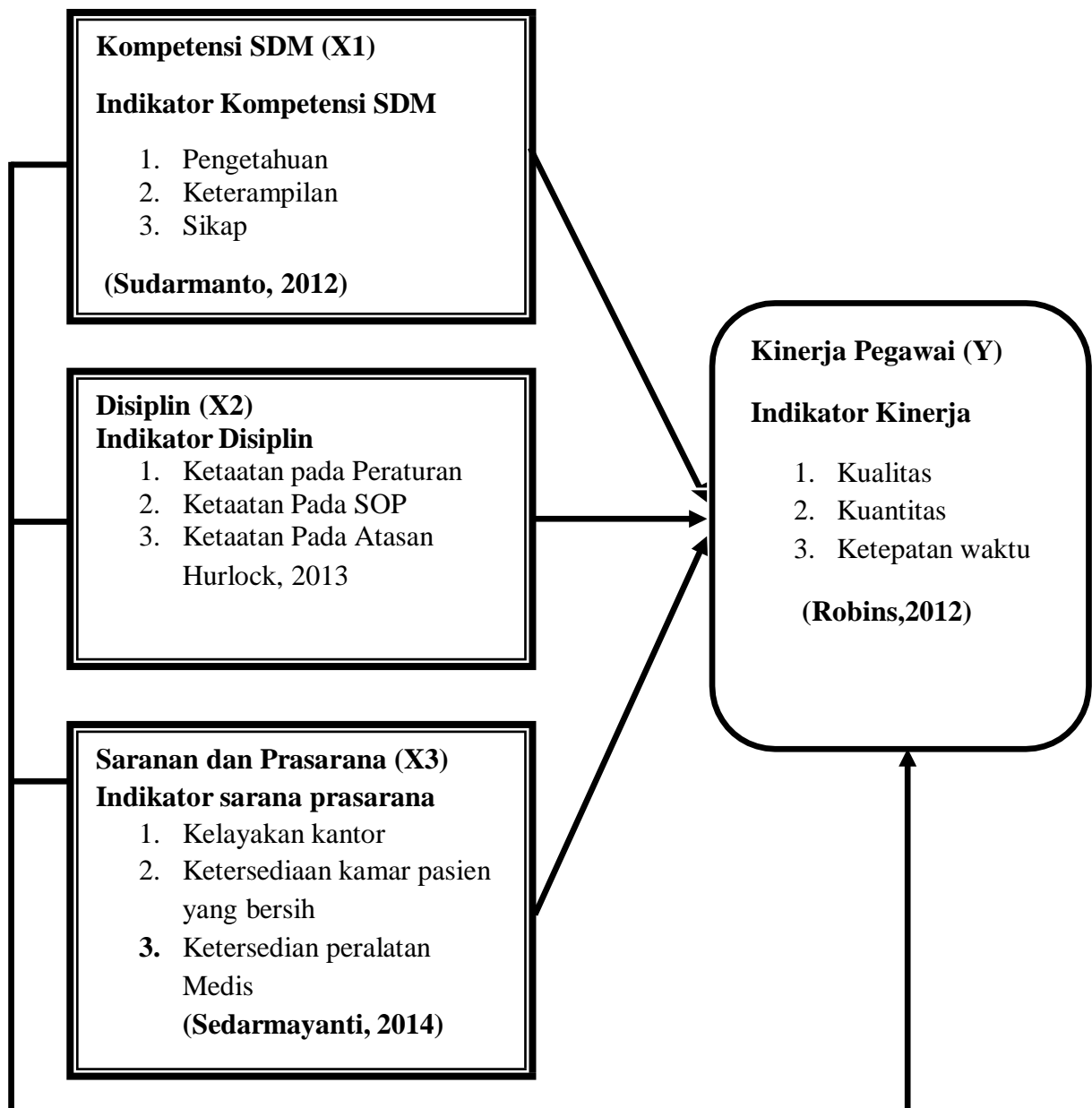
Teori yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah Hutapea dan Thoha karakteristik kompetensi terdiri dari tiga bagianya itu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), konsep diri/ sikap (*traits*). Adapun faktor-faktor

yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo yaitu :Pengalaman, dan motivasi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2013), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disamping kompetensi sumber daya manusia dan disiplin, faktor Sarana prasarana juga berperan penting meningkatkan kinerja pegawai. Sarana prasarana adalah suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap Pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan Pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Dalam hal ini, Sarana prasarana yang disediakan oleh suatu organisasi akan sangat mendukung Pegawai dalam bekerja sehingga akan berdampak kepada kinerja pegawai. Fasilitas yang diharapkan oleh pegawai adalah ketersediaan Sarana prasarana yang layak serta dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pimpinan seharusnya dapat mengerti apa yang dibutuhkan oleh pegawai serta keinginan yang dapat memuaskan pegawai sehingga kinerja akan tercapai. Sejalan dengan uraian tersebut di atas, maka dapat dibuat alur kerangka Konsep Penelitian sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian





### **3.2. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga Kompetensi, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar

H<sub>2</sub>: Diduga Kompetensi, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar

H<sub>3</sub> : Diduga Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar.

### **3.3 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

1. kompetensi adalah kemampuan yang di miliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan Topuksinya, Kompetensi di ukur dengan menggunakan indicator yaitu penegtahuan, keterampilan dan sikap.
2. Disiplin adalah kesadaran yang di miliki pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku pada organisasi. Indicator disiplin diukur dengan tiga indicator yaitu, ketaatan pada peraturasn, keataatan pada SOP yang berlaku dan ketaatan pada atasan.
3. Sarana dan Prasarana adalah ketersediaan perangkat-perangkat yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, prasarana di

ukur dengan menggunakan indicator yaitu Kelayakan Kantor, Ketersediaan Kamar Pasien yang bersih, Ketersediaan Perlatan Medis.

4. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai diukur dengan indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel Kompetensi SDM, Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah Pada Rumah Sakit Haji Makassar:

1. Pada Rumah Sakit Haji Makassar merupakan tempat yang paling mudah bagi penulis untuk mendapatkan data penelitian.

2. Jumlah Pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar cukup representatif untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama satu Bulan, yaitu pada April - Mei 2021.

### **4.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu , sementara jumlah seluruh pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar sebanyak 489 orang.

Dengan jumlah pegawai yang cukup banyak itu, maka penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat Arikunto dalam Saban, Echdar (2017) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar  $15\% \times 489$  orang = 74.7 dibulatkan menjadi 75 orang pegawai. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.

#### **4.3.1. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

#### **4.3.2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

b. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

#### **4.4. Instrumen Penelitian**

##### **4.4.1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupajawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Ancok dan Singarimbun (2009), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Keempat konsep tersebut adalah : sarana, kreativitas belajar, motivasi belajar dan prestasi belajar. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2014:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2014:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### 4.4.2. Uji Asumsi Dasar

##### a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan ANOVA.

##### b. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

##### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

#### 4.4.3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

##### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

##### d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang asilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.



#### **4.5. Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

#### **4.6. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengaruh kompetensi, sarana dan prasarana, dan budaya organisasi serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Kompetensi SDM, disiplin dan Sarana prasarana, terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi SDM

X<sub>2</sub> = Disiplin

X<sub>3</sub> = Sarana Prasarana

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM, disiplin dan Sarana prasarana terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Pengaruh Kompetensi SDM, disiplin dan Sarana prasarana, terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

#### **a. Pengujian hipotesis pertama,**

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar  $5\%$  dan  $df = (n - 1)$ , sehingga (Ghozali, 2011).

#### **b. Pengujian hipotesis kedua**

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(k)$  dan  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$  Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika F hitung  $>$  F tabel atau Sig. F  $<$  5 % maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung  $<$  atau Sig.F  $>$  5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **c. Pengujian hipotesis ketiga**

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Hasil penelitian**

##### 5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

RSUD Haji Makassar dalam kegiatannya menyediakan fasilitas yang aman, berfungsi dan supportif bagi pasien, keluarga, staf, dan pengunjung. Untuk mencapai tujuan ini, fasilitas fisik, medis dan peralatan lainnya harus dikelola secara efektif. Secara khusus manajemen harus berusaha keras untuk mengurangi dan mengendalikan bahaya dan risiko, mencegah kecelakaan dan cedera serta memelihara kondisi aman. RSUD Haji Makassar membutuhkan sumber daya manusia dengan berbagai keterampilan, dan orang yang kompeten untuk melaksanakan misi rumah sakit dan memenuhi kebutuhan pasien. Adapun Visi Rumah Sakit Haji Makassar adalah Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Islami, Terpercaya, Terbaik, dan Pilihan Utama di Sulawesi selatan Tahun 2020".  
Kemudian Misi:

1. Menyelenggarakan Pelayanan Kesehatan Paripurna dan Rujukan yang Berkualitas yang Terjangkau Bagi Masyarakat
2. Menyelenggarakan Pendidikan dan Riset Bagi Tenaga Kesehatan yang Berkarakter Islami
3. Menyelenggarakan Pola Tatakelola Pelayanan Kesehatan yang Baik, Akuntabel Berbasis "The Golden Habits"

4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Melalui Pengembangan SDM, Mengembangkan dan Meningkatkan Sarana dan Prasarana rumah sakit
5. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Aset Berharga Rumah sakit

### 5.1.2 Karakteristik Responden

Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 75 orang yang terdiri dari dokter 7 orang, Administrasi 16 Orang, Bidan 7 Orang dan Perawat 45 orang. Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja Dinas Rumah Sakit Haji Makassar

#### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan Sarana Prasarana yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 15 (20,0 persen,) laki-laki dan 60 (80,0%) perempuan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel : 5.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-laki	15 Orang
2	Perempuan	60 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>75 Orang</b>

Berdasarkan table 5.1 diatas menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih sedikit dibandingkan dengan perempuan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai karena responden perempuan bisa bekerja dengan teratur, fokus, teliti, rapi dan terarah dalam bekerja dibandingkan dengan laki-laki. Kondisi ini sangat cocok untuk Rumah Sakit Haji Makassar dimana sangat di butuhkan pegawai yang terampil dan handal tentunya juga punya ketelitian dan kecermatan dalam melakukan pekerjaannya.

## 2. U s i a

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat kinerja pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap Kinerja yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.2

### Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden
1	21-30 Tahun	1
2	30-40 Tahun	11
3	41-50 Tahun	51
4	>50 Tahun	12
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2021*

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 75 responden yang berusia di 21-30 tahun sebanyak 1 orang. Responden yang berusia antara 30-40 tahun adalah 11 orang. responden yang berusia antara 41–50 tahun 51 orang. responden yang berusia diatas 50 tahun 11 orang. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia diatas 41–50 tahun keatas. Umur ini dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang pegawai Rumah Sakit Haji Makassar sangat di butuhkan dan menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

### **3. Tingkat Pendidikan**

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah tingkat pendidikan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 5.3  
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	2
2	S1	55
3	Diplomat	17
4	SLTA	1
<b>Jumlah</b>		<b>75 Orang</b>

*Hasil Olahan Data Primer, 2021*

Pada Tabel 5.3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar menunjukkan bahwa lulusan SMA sebanyak 1 orang Pegawai, lulusan diploma tiga sebanyak 17 orang pegawai, lulusan Sarjana berjumlah 55 orang (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan Magister (S2) sebanyak 2 orang. Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu. Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar memberikan gambaran bahwa pendidikan Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar masih di dominasi oleh pendidikan dengan latar belakang Strata Satu. Adanya pegawai dengan lulusan strata dua sebanyak 2 orang sangat menguntungkan organisasi, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi pegawai tersebut umumnya memiliki kematangan intelektual, emosional dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya..

#### **4. Masa Kerja**

Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 5.4.

Tabel 5.4  
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1.	<5 Tahun	2 Orang
2.	5-10 Tahun	6 Orang
3.	10-20 Tahun	32 Orang
4.	>20 Tahun	35 Orang
Jumlah		75

*Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021*

Data Tabel 5.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 75 responden terdapat 2 orang pegawai yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun, dan 6 responden yang memiliki masa kerja antara 5–10 tahun. Responden yang berumur 10-20 tahun sebanyak 32 orang. Di atas umur 20 tahun ada 35 orang responden. hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 10

tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 10 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan kinerja pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden di atas 10 tahun dapat diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada kinerja pegawai. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan kinerja dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### **5.1.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran.

Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada

Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Kompetensi SDM

Deskripsi Kompetensi SDM didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Kompetensi SDM dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5

Deskripsi Responden Terhadap variabel Kompetensi SDM

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	12.0	12.0	12.0
	N	27	36.0	36.0	48.0
	S	33	44.0	44.0	92.0
	SS	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	14.7	14.7	14.7
	N	25	33.3	33.3	48.0
	S	24	32.0	32.0	80.0
	SS	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.3	5.3	5.3
	N	34	45.3	45.3	50.7
	S	34	45.3	45.3	96.0
	SS	3	4.0	4.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Kompetensi SDM dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan X1.1. Saya memiliki pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan saya, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 92,0 persen. pernyataan X1.2. Saya memiliki keterampilan bekerja yang berkaitan dengan Tupoksi saya, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 80,0 persen. pernyataan X1.3. Saya memiliki sikap yang jelas terhadap pekerjaan saya mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 96,0 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Kompetensi SDM yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi dan sangat tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Kompetensi SDM umumnya sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

## **2. Disiplin Pegawai**

Deskripsi Disiplin Pegawai didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang Disiplin Pegawai dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.6

Deskripsi Responden Terhadap variabel Disiplin Pegawai

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	10.7	10.7	10.7
	N	27	36.0	36.0	46.7
	S	32	42.7	42.7	89.3
	SS	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	22.7	22.7	22.7
	N	15	20.0	20.0	42.7
	S	35	46.7	46.7	89.3
	SS	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.0	8.0	8.0
	N	26	34.7	34.7	42.7
	S	36	48.0	48.0	90.7
	SS	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item disiplin pegawai dapat diuraikan sebagai berikut: mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju pernyataan X2.1. Saya memiliki ketataatan terhadap peraturan yang ada di kantor, mayoritas

responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 89,3 persen. pernyataan X2.2. Saya memiliki ketataatan terhadap SOP yang ada di kantor, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 89,3 persen. pernyataan X2.3. Saya memiliki ketaatan terhadap atasan saya, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 90,7 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel disiplin pegawai yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi dan sangat tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Disiplin Kerja umumnya sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

### 3. Sarana Prasarana

Deskripsi Sarana Prasarana didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Sarana Prasarana dapat dilihat pada Tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7

Deskripsi Responden Terhadap variabel Sarana prasarana

#### X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	33	44.0	44.0	44.0
	S	32	42.7	42.7	86.7
	SS	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	9.3	9.3	9.3
	N	25	33.3	33.3	42.7
	S	37	49.3	49.3	92.0
	SS	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16.0	16.0	16.0
	N	20	26.7	26.7	42.7
	S	36	48.0	48.0	90.7
	SS	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Sarana Prasarana dapat diuraikan sebagai berikut: mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju pernyataan X3.1 Tempat kerja saya suasana kerjanya sesuai dengan standar yang ada, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 86,7 persen. pernyataan X3.2. Rumah sakit tempat saya memiliki ketersediaan kamar pasien yang bersih, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 92,0 persen. pernyataan X3.3. Rumah sakit tempat saya memiliki ketersediaan peralatan medis yang cukup, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 90,7 persen. Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel Sarana Prasarana yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas



responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi dan sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item Sarana Prasarana umumnya sesuai dengan kondisi yang dialami responden.

#### 4. Kinerja Pegawai

Deskripsi kinerja didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut

Tabel 5.8

Deskripsi Responden Terhadap kinerja Pegawai

##### Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	31	41.3	41.3	41.3
	S	33	44.0	44.0	85.3
	SS	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

##### Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	29	38.7	38.7	38.7
	S	42	56.0	56.0	94.7
	SS	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	21.3	21.3	21.3
	N	18	24.0	24.0	45.3
	S	27	36.0	36.0	81.3
	SS	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Kinerja dapat diuraikan sebagai berikut: pernyataan Y1.1. Saya bekerja dengan melampaui target yang di tetapkan., mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 85,3 persen. pernyataan Y1.2. Saya meyakini bahwa pekerjaan sesuai dengan target apabila di kerjakan dengan sistematis, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 94,7 persen. pernyataan Y1.3. Saya memperhatikan pekerjaan dengan standar kerja yang ada, mayoritas responden mengemukakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 81,3 persen.

Berdasarkan keseluruhan item-item pernyataan variabel kinerja yang terdiri dari beberapa pertanyaan menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap semua item pernyataan tersebut dengan tingkat rata-rata dengan kategori tinggi Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan item Kinerja umumnya berkategori tinggi.

#### 5.1.4. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

##### 1) Hasil uji validitas instrumen variabel Kompetensi SDM( $X_1$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM( $X_1$ )

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.881	0.000	Valid
	X1_2	0.910	0.000	Valid
	X1_3	0.798	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

##### 2) Hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin Pegawai ( $X_2$ )

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil Uji Validitas Variabel disiplin Pegawai(X<sub>2</sub>)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.921	0.000	Valid
	X2_2	0.948	0.000	Valid
	X2_3	0.901	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Sarana Prasarana (X<sub>3</sub>)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11

Hasil Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana (X<sub>3</sub>)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.920	0.000	Valid
	X3_2	0.936	0.000	Valid
	X3_3	0.928	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

#### 4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ( $\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$  0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.909	0.000	Valid
	Y_2	0.907	0.000	Valid
	Y_3	0.949	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

#### b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13

## Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1	Kompetensi SDM (X <sub>1</sub> )	0.824	Realibel
2	Disiplin Pegawai (X <sub>2</sub> )	0.914	Realibel
3	Sarana Prasarana (X <sub>3</sub> )	0.915	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.881	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,50.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5.14

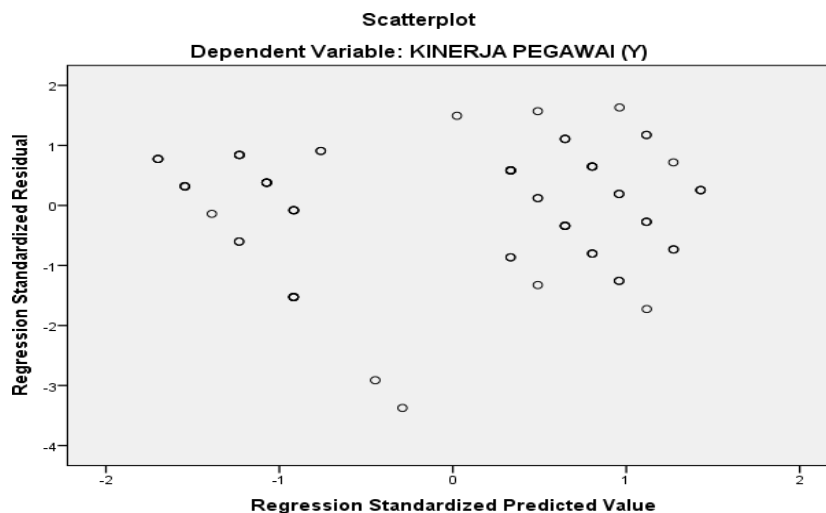
**Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.382	3.544
	X2	0.099	9.100
	X3	0,116	8.630

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

**d. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar di bawah ini.



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

### 5.1.5. Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15

Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,788	1,806	0,075
Kompetensi SDM(X <sub>1</sub> ),	0,319	4,503	0,000
Sarana Prasarana Pegawai (X <sub>2</sub> )	0,319	2,974	0,004
Sarana Prasarana(X <sub>3</sub> )	0,316	2,919	0.001

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,788 + 0,319X_1 + 0,319X_2 + 0,316X_3$$



Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,788 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kompetensi SDM, Sarana disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana, maka tingkat kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar adalah sebesar 0,788 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi SDM ( $X_1$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,319, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kompetensi SDM, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,319 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kompetensi SDM sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,319 satuan Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar, dengan asumsi  $X_2$ , dan  $X_3$ , tetap.
3. Koefisien regresi variabel Sarana Prasarana ( $X_2$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,319. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Sarana Prasarana, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,319 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kinerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,319 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_3$ , tetap.
4. Koefisien regresi variabel disiplin ( $X_3$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,316, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Sarana Prasarana akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,316 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Sarana Prasarana sebesar satu

satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,316 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetap.

## 2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Kompetensi SDM, Sarana Prasarana Pegawai dan Sarana Prasarana) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja dengan tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen.

### a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi SDM, Kinerja Pegawai dan Sarana Prasarana secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Tabel. 5.16

Hasil Uji F ( Uji Simultan )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.659	3	101.886	213.638	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.861	71	.477		
	Total	339.520	74			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA (X3), KOMPETENSI SDM (X1), DISIPLIN (X2)

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 213,638 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .

#### b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja pada pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t.

Tabel 5.17

Hasil Uji T ( Uji Parsial )

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,788	1,806	0,075
Kompetensi SDM( $X_1$ ),	0,319	4,503	0,000
Disiplin Pegawai ( $X_2$ )	0,319	2,974	0,004
Sarana Prasarana( $X_3$ )	0,316	2,919	0.001

Berdasarkan tabel 5.17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kompetensi SDM* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar

$0,000 < 0,05$  atau  $T$  Hitung lebih besar dari pada  $T$  Tabel yaitu  $4.503 > 1.993$ , maka disimpulkan  $H_1$  diterima, artinya *Kompetensi SDM* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar.

- 2) Pengaruh *disiplin Pegawai* terhadap kinerja pada Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  atau  $T$  Hitung lebih besar dari pada  $T$  Tabel yaitu  $2.974 > 1.993$ , maka disimpulkan  $H_2$  diterima, artinya *disiplin Pegawai* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .
- 3) Pengaruh *Sarana Prasarana* terhadap kinerja pada Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  atau  $T$  Hitung lebih besar dari pada  $T$  Tabel yaitu  $2.919 > 1.993$ , maka disimpulkan  $H_3$  diterima, artinya *Sarana Prasarana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .

### **3. Uji Beta**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.18  
Hasil Uji Beta

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Kompetensi SDM(X <sub>1</sub> ),	0,318	4,503	0,000
Disiplin Pegawai (X <sub>2</sub> )	0,354	2,974	0,004
Sarana Prasarana(X <sub>3</sub> )	0,321	2,919	0.001

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin pegawai 0,354, kemudian Sarana Prasarana sebesar 0,321, dan terendah adalah variabel kompetensi SDM sebesar 0,318.

#### 4.Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )x'

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ) pada Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .dapat dilihat pada Tabel 19 berikut:

Tabel. 5.19  
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949	.900	.896	0.691

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,900 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi SDM ( $X_1$ ), disiplin Pegawai ( $X_2$ ) dan Sarana Prasarana ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,900 atau 90 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi SDM ( $X_1$ ), disiplin Pegawai ( $X_2$ ) dan Sarana Prasarana ( $X_3$ ) Sedangkan sisanya 10 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. *Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah sakit Haji

Makassar, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar, Hasil penelitian ini sejalan dengan Muh. Yunus., 2015, Pengaruh Kompetensi SDM, Sarana Prasarana Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompetensi SDM, Sarana Prasarana Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode sensus. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) Kompetensi SDM, Sarana Prasarana Kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan. Variabel paling dominan berpengaruh adalah variabel Kompetensi SDM.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil Mutmainna (2012) dengan judul “Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Malang. Faktor yang diteliti, yaitu Kompetensi, disiplin dan sarana prasarana, dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel 63 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, disiplin dan sarana prasarana secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Rentang skala dan Analisa Regresi Linier berganda dengan menggunakan uji F dan Uji t.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Fatur (2014), menganalisis pengaruh Kompetensi SDM, motivasi Pegawai dan Sarana Prasaranan terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kompetensi SDM, motivasi Pegawai dan Sarana Prasaranan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel Disiplin. Hastuti (2013),

pengaruh Sarana Prasarana, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 70 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Sarana Prasarana, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan Sarana Prasarana, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Sarana Prasarana paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi oleh Spencer dalam moeheriono (2012) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja.



Kompetensi adalah Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan”. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

(kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada yang dilakukan penilai kebijakan

## ***2. Pengaruh disiplin Pegawai Terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin Pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa disiplin Pegawai secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar. Penelitian ini sama dengan yang dilakukan Melani (2012) Meneliti tentang “Pengaruh kompetensi, sarana prasarana dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Parawisata Kabupaten Pinrang”

dengan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. hal ini dikarenakan responden dari penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja dalam organisasi pemerintah, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, sarana prasaran dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Parawisata Kabupaten Pinrang. Secara simultan kompetensi, sarana prasaran dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Parawisata Kabupaten Pinrang. Variabel disiplin paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Nurwana (2014) dengan judul: Pengaruh Sarana Prasarana, Kompetensi SDM dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Wajo. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Sarana Prasarana, Kompetensi SDM dan disiplin terhadap Kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Wajo secara parsial dan simultan. Variabel Disiplin merupakan Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai..

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh

pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2014) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan peraturan organisasi.

### ***3. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit***

***Haji Makassar***

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Sarana Prasarana mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Sarana Prasarana secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Ermiasi dan Sembiring (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh sarana prasarana Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan”. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) fasilitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia juga memiliki pengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai. 3) fasilitas lebih berpengaruh dari pada Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai. 4) Secara simultan fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh cukup besar untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Misbahuddin (2013) tentang pengaruh kompetensi SDM, disiplin pegawai Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai. Kantor Kecamatan Penrang Kabupaten Wajo Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial kompetensi SDM, disiplin pegawai dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan kompetensi SDM, disiplin pegawai dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Sarana Prasarana.

Andini (2013) penengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan dan anak di Kabupaten Malang. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Sarana Prasarana.

Sarana adalah Perlengkapan yang dapat atau biasa digunakan sebagai peralatan dan bahan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan dari sebuah proses produksi. Prasarana adalah barang atau benda tidak bergerak yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja

Pekerjaan kantor yang padat juga membutuhkan dukungan prasarana yang memadai. Prasarana kantor sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan atau aktivitas kerja yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja. Secara umum prasarana kantor bermakna sebagai segala sesuatu yang merupakan penunjang terselenggaranya suatu proses usaha atau pembangunan.

Prasarana adalah segala yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses". Definisi tersebut, dapat diartikan prasarana kantor merupakan fasilitas tempat barang tidak bergerak yang digunakan untuk menunjang sarana

kantor dalam mencapai tujuan usaha atau organisasi. Hal ini juga didukung oleh pendapat Sri Endang R, Sri Mulyani dan Suyyety 2010: 43 yang menyatakan “Prasarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah”.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja menjelaskan bahwa: Prasarana kerja kantor 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. Prasarana ini merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan dalam kegiatan yang sifatnya permanen atau tetap seperti gedung, lapangan, aula dan sebagainya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa prasarana kantor merupakan segala sesuatu yang digunakan sebagai penunjang pelaksanaan proses kegiatan kantor yang bersifat permanen atau tetap. Contoh prasarana kantor seperti tanah, gedung, dan ruang kantor.

#### ***4. Pengaruh Kompetensi SDM, disiplin pegawai dan Sarana Prasarana secara simultan terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar***

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi SDM, disiplin pegawai dan sarana prasarana secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F statistik sebesar 213,638 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi SDM, Sarana Prasarana Pegawai dan Sarana Prasarana secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang diteliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja kerja.

Penelitian ini sesuai dengan Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Febrianto (2014), menganalisis pengaruh Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini ditemukan Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kedisiplinan pegawai.

Andini (2013) pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Pegawai dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Kompetensi Sumber Daya

Manusia, Sarana Prasarana Pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan dan anak di Kabupaten Malang. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Sarana Prasarana.

#### **5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai**

##### ***Rumah Sakit Haji Makassar***

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, disiplin pegawai dan Sarana Prasarana secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin pegawai 0,354, kemudian Sarana Prasarana sebesar 0,321, dan terendah adalah variabel kompetensi SDM sebesar 0,318..

Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan Fauzan, (2013) Pengaruh Kompetensi SDM, disiplin Pegawai, dan Sarana Prasarana terhadap Peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi SDM, disiplin Pegawai, dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan Kompetensi SDM, disiplin Pegawai, dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.



Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Melani (2012) Meneliti tentang “Pengaruh kompetensi, sarana prasaran dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Parawisata Kabupaten Pinrang” dengan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. hal ini dikarenakan responden dari penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja dalam organisasi pemerintah, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, sarana prasaran dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Parawisata Kabupaten Pinrang. Secara simultan kompetensi, sarana prasaran dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Di Kantor Dinas Parawisata Kabupaten Pinrang. Variabel disiplin paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar .
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kompetensi SDM, disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .

## **6.2. Saran**

1. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan disiplin pegawai agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Makassar
2. Perlu memperhatikan Sarana Prasarana agar memberikan kontribusi lebih baik lagi terhadap peningkatan kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .
3. Perlu meningkatkan Kompetensi SDM, agar memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Rumah Sakit Haji Makassar .

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *“Evaluasi Kinerja SDM”*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Ambarwati, dan Suryani, Nanik.2014. *“Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Sarana prasarana Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Temanggung”*. Economic Education Analysis Journal. Vol. 3 No.2. Hal 299 – 306.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011.” *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Byars dan Rue, 2011, *Human Reseources Management*, gth, Irwin, Chicago.
- Christian Katiandagho, (2013), “Budaya Organisasi,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.
- Danim, Sudarwan. 2012. *“ Prasarana Kantor Dinas Pemerintah”*.Bandung: Pustaka Setia
- Darwin Syah (2007), *“Indikator Kompetensi”*. Jakarta Gaong Persada Press
- Drucker, Peter F. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo Effendi.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutrisno, (2016), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enceng,Liestyodono dan Purwaningdyah. 2012. *“Meningkatkan Kompetensi*
- Green.(2011) Lawrence. *“ Indikator Penelitian”* London Mountain View-Toronto
- Husein Umar. 2013. *“Data Primer Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Indriantoro, Nur., Supono, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Kosasih, dan Eddy Madiono Sutanto. (2014: 71) *Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA Vol. 2. No.1.
- Lupiyaodi. (2014). *Manajemen mengenai Sarana prasarana* . Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland, (dalam sedarmayanti , 2014) “*Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*”.
- Mia El Fitria, Saryadi, dan Wahyu Hidayat dengan judul Penelitian “*the effect of organizational culture and leadrship to the employee’s performance through motivation at*” Semarang Branch Office
- Michael Zwell dalam (Wibowo). 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Miner, John. B. 1990. “*Organizational Behavior*” *Performance and Productivity*. New York: Random House
- Mitrani, Alain, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Terjemahan)*. PT.Intermasa, Jakarta.
- Miyawaki, Mohd Noor, K. B., & Dola K. 2009: 228. Job Competencies for Malaysian Managers in Higher Education Institution. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, Vol. 4, No. 4, pp. 226-240.
- Moenir, “*Fasilitas Yang Diminati Oleh Pegawai Negeri Sipil*”.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moh. Uzer Usman (2006:4) “*Kompetensi Kualifikasi Atau Kemampuan Kualitatif maupun kuantitatif*”
- Mudrajad, Kuncoro. 2005 : 44. “*Strategi mengenai kompetensi perusahaan*”. Erlangga. Jakarta
- Nazir, Moh. (2013). “*Metode Penelitian*”. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

- Prawirosentono, Suryadi. (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007: 221. *Perilaku Organisasi*.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen PegawaiNegeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sri Endang R, Sri Mulyani dan Suyyety. (2010). *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga
- Sudarmanto, “*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*”,Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013
- Sudjana, Nana, dan Ibrahim, 2014, “*Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*”, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2012. “*Statistik Untuk Penelitian*”. Bandung: Alfabeta.
- Suparno,(2014). *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12 ISSN :1693-0827*.
- Trias Waliningsih, M.Al Musadieq Dan Djamur Hamid, “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan*”.
- Veithzal,”*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik*”.Jakarta:Murai Kencana
- Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kinerja pegawai*”. Jakarta: Erlangga.

# **LAMPIRAN - LAMPIRAN**

## **Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**

Kepada:  
Yth, Bapak/Ibu  
diTempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul " Pengaruh Kompetensi Sdm, Disiplin Pegawai Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Haji Makassar, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

### **Petunjuk Penelitian**

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,  
Peneliti

**D A R W I S**



## IDENTITAS RESPONDEN

### A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:	.....
2	Bagian/Departemen	:	.....
3	Instansi	:	.....
4	Nip.	:	
5	Jabatan	:	.....
6	Masa kerja	:	..... tahun
	untuk jawaban 7 sd 8 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban		
7	Pendidikan	a	SD
		b	SMP
		c	SMA
		d	Diploma
		e	Sarjana
		f	Magister
8	Status Perkawinan	a	Nikah
		b	Belum Nikah

Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Saya memiliki pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan saya						
2.	Saya memiliki keterampilan bekerja yang berkaitan dengan Tupoksi saya						
3.	Saya memiliki sikap yang jelas terhadap pekerjaan saya						

Disiplin (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
4	Saya memiliki ketataatan terhadap peraturan yang ada di kantor						
5	Saya memiliki ketataatan terhadap SOP yang ada di kantor						
6	Saya memiliki ketataatan terhadap atasan saya						

Sarana prasarana (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
7.	Tempat kerja saya suasana kerjanya sesuai dengan standar yang ada						
8.	Rumah sakit tempat saya memiliki ketersediaan kamar pasien yang bersih.						
9.	Rumah sakit tempat saya memiliki ketersediaan peralatan medis yang cukup						

Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
10.	Saya bekerja dengan melampaui target yang di tetapkan.						
11.	Saya meyakini bahwa pekerjaan sesuai dengan target apabila di kerjakan dengan sistematis						
12.	Saya memperhatikan pekerjaan dengan standar kerja yang ada						

Lampiran 2. Tabulasi Data

Respoden	Jenis Kelamin	Pend.	Kompetensi (X1)				Disiplin (X2)			
			1	2	3		1	2	3	
1	2	S1	3	2	2	7	3	2	2	7
2	1	S2	3	2	3	8	3	2	3	8
3	2	S1	4	5	4	13	3	4	3	10
4	1	D3	4	4	4	12	3	4	4	11
5	2	S1	4	4	4	12	4	5	5	14
6	1	S1	3	4	4	11	3	3	3	9
7	2	D3	2	3	3	8	2	2	3	7
8	2	S2	4	4	4	12	4	4	4	12
9	1	S1	4	4	3	11	4	4	4	12
10	2	D3	3	4	4	11	4	4	4	12
11	1	S1	4	4	5	13	4	5	4	13
12	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
13	2	D3	2	3	2	7	3	3	3	9
14	2	S1	4	5	4	13	4	4	4	12
15	2	S1	4	4	5	13	4	5	5	14
16	2	S1	2	3	3	8	2	2	3	7
17	2	D3	4	3	3	10	4	4	4	12
18	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
19	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
20	2	D3	4	5	4	13	3	3	4	10
21	2	S1	3	3	4	10	4	4	4	12
22	2	S1	3	2	3	8	3	3	3	9
23	1	S1	3	2	3	8	3	2	3	8
24	2	D3	4	4	5	13	4	4	4	12
25	1	S1	4	4	3	11	4	4	4	12
26	2	S1	2	3	3	8	2	2	3	7
27	2	D3	4	5	4	13	5	4	4	13
28	2	D3	4	5	3	12	5	4	4	13
29	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
30	2	S1	4	4	3	11	4	4	5	13

Responden	Jenis Kelamin	Pend.	Kompetensi (X1)				Disiplin (X2)			
			1	2	3		1	2	3	
31	2	S1	4	4	4	12	3	3	3	9
32	2	S1	4	5	3	12	5	4	5	14
33	2	S1	5	4	4	13	4	5	5	14
34	2	D3	2	3	3	8	2	2	2	6
35	1	S1	3	3	3	9	3	2	3	8
36	2	S1	4	5	4	13	3	5	4	12
37	2	S1	3	2	3	8	3	3	3	9
38	1	S1	3	2	3	8	3	2	3	8
39	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
40	1	S1	3	2	3	8	3	3	3	9
41	1	D3	4	4	4	12	4	4	4	12
42	2	D3	4	5	4	13	4	4	4	12
43	1	S1	5	5	3	13	5	4	4	13
44	2	S1	3	2	3	8	3	3	3	9
45	2	S1	3	3	4	10	4	4	4	12
46	1	S1	2	3	3	8	2	2	2	6
47	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9
48	2	S1	4	5	4	13	4	4	5	13
49	2	SMA	3	3	3	9	3	2	3	8
50	2	S1	2	2	2	6	2	2	3	7
51	2	S1	3	3	4	10	4	4	4	12
52	2	S1	4	5	4	13	4	4	4	12
53	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9
54	2	S1	3	3	3	9	3	2	3	8
55	2	D3	3	3	3	9	3	3	2	8
56	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
57	2	S1	5	4	4	13	5	5	4	14
58	2	D3	4	5	4	13	4	4	4	12
59	2	S1	5	5	3	13	5	4	4	13
60	2	S1	3	2	3	8	3	3	3	9
61	2	S1	3	3	4	10	4	4	4	12
62	2	S1	2	3	3	8	2	2	2	6
63	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9
64	2	S1	4	5	4	13	4	4	5	13
65	2	D3	3	3	3	9	3	2	3	8
66	2	S1	2	2	2	6	2	2	3	7
67	2	S1	3	3	4	10	4	4	4	12

Responden	Jenis Kelamin	Pend.	Kompetensi (X1)				Disiplin (X2)			
			1	2	3		1	2	3	
68	2	S1	4	5	4	13	4	4	4	12
69	2	D3	3	3	3	9	3	3	3	9
70	2	S1	3	3	3	9	3	2	3	8
71	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8
72	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12
73	2	S1	5	4	4	13	5	5	4	14
74	2	D3	5	4	4	13	5	5	4	14
75	2	S1	4	3	3	10	4	4	4	12

Respoden	Jenis Kelamin	Pend.	Sarana Prasarana (X3)				Kinerja Pegawai(Y)				
			1	2	3		1	2	3		
1	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
2	1	S2	3	3	2	8	3	3	3	9	1
3	2	S1	4	4	4	12	5	4	4	13	1.44
4	1	D3	3	4	4	11	4	4	4	12	1.33
5	2	S1	4	4	4	12	5	5	4	14	1.56
6	1	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
7	2	D3	3	2	2	7	3	3	2	8	0.89
8	2	S2	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
9	1	S1	4	4	4	12	4	4	3	11	1.22
10	2	D3	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
11	1	S1	4	5	5	14	5	4	5	14	1.56
12	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
13	2	D3	3	2	3	8	3	3	3	9	1
14	2	S1	4	4	5	13	4	4	4	12	1.33
15	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
16	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
17	2	D3	4	4	4	12	4	4	3	11	1.22
18	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
19	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
20	2	D3	3	3	3	9	4	4	4	12	1.33
21	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
22	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
23	1	S1	3	3	2	8	3	3	3	9	1
24	2	D3	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
25	1	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
26	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
27	2	D3	5	4	4	13	4	4	5	13	1.44
28	2	D3	5	4	4	13	4	4	5	13	1.44
29	2	S1	5	5	4	14	4	4	5	13	1.44
30	2	S1	4	4	5	13	4	4	5	13	1.44
31	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
32	2	S1	5	4	5	14	4	4	5	13	1.44
33	2	S1	4	5	4	13	5	4	4	13	1.44
34	2	D3	3	2	2	7	3	3	2	8	0.89
35	1	S1	3	3	2	8	3	3	3	9	1

Respoden	Jenis Kelamin	Pend.	Sarana Prasarana (X3)				Kinerja Pegawai(Y)				
			1	2	3		1	2	3		
36	2	S1	4	4	4	12	4	5	4	13	1.44
37	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
38	1	S1	3	3	2	8	3	3	3	9	1
39	2	S1	4	4	4	12	4	4	5	13	1.44
40	1	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
41	1	D3	5	4	5	14	4	4	4	12	1.33
42	2	D3	4	4	4	12	5	4	4	13	1.44
43	1	S1	5	4	4	13	4	5	5	14	1.56
44	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
45	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
46	1	S1	3	2	2	7	3	3	2	8	0.89
47	2	S1	3	2	3	8	3	3	3	9	1
48	2	S1	4	4	5	13	5	4	4	13	1.44
49	2	SMA	3	3	2	8	3	3	3	9	1
50	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
51	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
52	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
53	2	S1	3	3	3	9	3	4	3	10	1.11
54	2	S1	3	3	2	8	3	3	3	9	1
55	2	D3	3	3	3	9	3	3	3	9	1
56	2	S1	4	4	4	12	4	4	5	13	1.44
57	2	S1	5	5	4	14	5	4	5	14	1.56
58	2	D3	4	4	4	12	5	4	4	13	1.44
59	2	S1	5	4	4	13	4	5	5	14	1.56
60	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
61	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
62	2	S1	3	2	2	7	3	3	2	8	0.89
63	2	S1	3	2	3	8	3	3	3	9	1
64	2	S1	4	4	5	13	5	4	4	13	1.44
65	2	D3	3	3	2	8	3	3	3	9	1
66	2	S1	3	3	3	9	3	3	2	8	0.89
67	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33



Respoden	Jenis Kelamin	Pend.	Sarana Prasarana (X3)				Kinerja Pegawai(Y)				
			1	2	3		1	2	3		
68	2	S1	4	4	4	12	4	4	4	12	1.33
69	2	D3	3	3	3	9	3	4	3	10	1.11
70	2	S1	3	3	2	8	3	3	3	9	1
71	2	S1	3	3	3	9	3	3	3	9	1
72	2	S1	4	4	4	12	4	4	5	13	1.44
73	2	S1	5	5	4	14	5	4	5	14	1.56
74	2	D3	5	5	4	14	5	4	5	14	1.56
75	2	S1	4	4	4	12	4	4	3	11	1.22

### Lampiran 3

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.2272$ )**

- 1. Validitas Kompetensi SDM (X1)**

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	KOMPETENSI SDM (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.706**	.569**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.706**	1	.591**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.569**	.591**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
KOMPETENSI SDM (X1)	Pearson Correlation	.881**	.910**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- 2. Validitas Disiplin (X2)**

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	DISIPLIN (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.812**	.751**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.812**	1	.800**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.751**	.800**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
DISIPLIN (X2)	Pearson Correlation	.921**	.948**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Validitas Sarana prasarana (X3)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	SARANA PRASARANA (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.822**	.767**	.920**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.822**	1	.791**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.767**	.791**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
SARANA PRASARANA (X3)	Pearson Correlation	.920**	.936**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 4. Validitas Kinerja pegawai (Y)

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	KINERJA PEGAWAI (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.776**	.771**	.909**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	.776**	1	.794**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
Y.3	Pearson Correlation	.771**	.794**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
KINERJA PEGAWAI (Y)	Pearson Correlation	.909**	.907**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KOMPETENSI SDM (X1)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	3

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.824 > 0.50

- 2. RELIABILITAS DISIPLIN (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	3

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.914 > 0.50

### 3. RELIABILITAS SARANA PRASARANA (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	3



Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.915 > 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	3



Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.881 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	15	20.0	20.0	20.0
	PEREMPUAN	60	80.0	80.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	1.3	1.3	1.3
	D3	17	22.7	22.7	24.0
	S1	55	73.3	73.3	97.3
	S2	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### Item Kompetensi SDM (X1)

#### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	12.0	12.0	12.0
N	27	36.0	36.0	48.0
S	33	44.0	44.0	92.0
SS	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

#### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	14.7	14.7	14.7
N	25	33.3	33.3	48.0
S	24	32.0	32.0	80.0
SS	15	20.0	20.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

#### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5.3	5.3	5.3
N	34	45.3	45.3	50.7
S	34	45.3	45.3	96.0
SS	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Item Disiplin (X2)****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	10.7	10.7	10.7
	N	27	36.0	36.0	46.7
	S	32	42.7	42.7	89.3
	SS	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	17	22.7	22.7	22.7
	N	15	20.0	20.0	42.7
	S	35	46.7	46.7	89.3
	SS	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.0	8.0	8.0
	N	26	34.7	34.7	42.7
	S	36	48.0	48.0	90.7
	SS	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	



### Item Sarana prasarana (X3)

#### X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	33	44.0	44.0	44.0
	S	32	42.7	42.7	86.7
	SS	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	9.3	9.3	9.3
	N	25	33.3	33.3	42.7
	S	37	49.3	49.3	92.0
	SS	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16.0	16.0	16.0
	N	20	26.7	26.7	42.7
	S	36	48.0	48.0	90.7
	SS	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

### Item Kinerja pegawai (Y)

#### Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	31	41.3	41.3	41.3
	S	33	44.0	44.0	85.3
	SS	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	29	38.7	38.7	38.7
	S	42	56.0	56.0	94.7
	SS	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	16	21.3	21.3	21.3
	N	18	24.0	24.0	45.3
	S	27	36.0	36.0	81.3
	SS	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

- UJI ASUMSI KLASIK
  1. UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

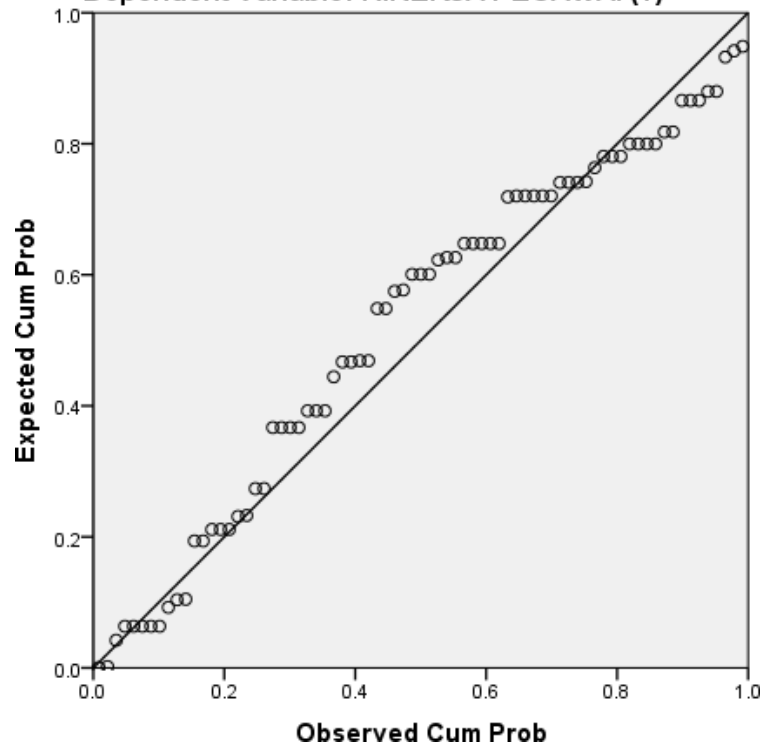
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67644409
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.075
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)



## 2. UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.788	.436		1.806	.075		
	KOMPETENSI SDM (X1)	.319	.071	.318	4.503	.000	.282	3.544
	DISIPLIN (X2)	.319	.107	.354	2.974	.004	.099	10.100
	SARANA PRASARANA (X3)	.316	.108	.321	2.919	.005	.116	8.630

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

## 3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 75
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.543
- Nilai dU = 1.709
- Nilai Dw = 2.332
- Kesimpulan = Dw > dU (2.194 > 1.709) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

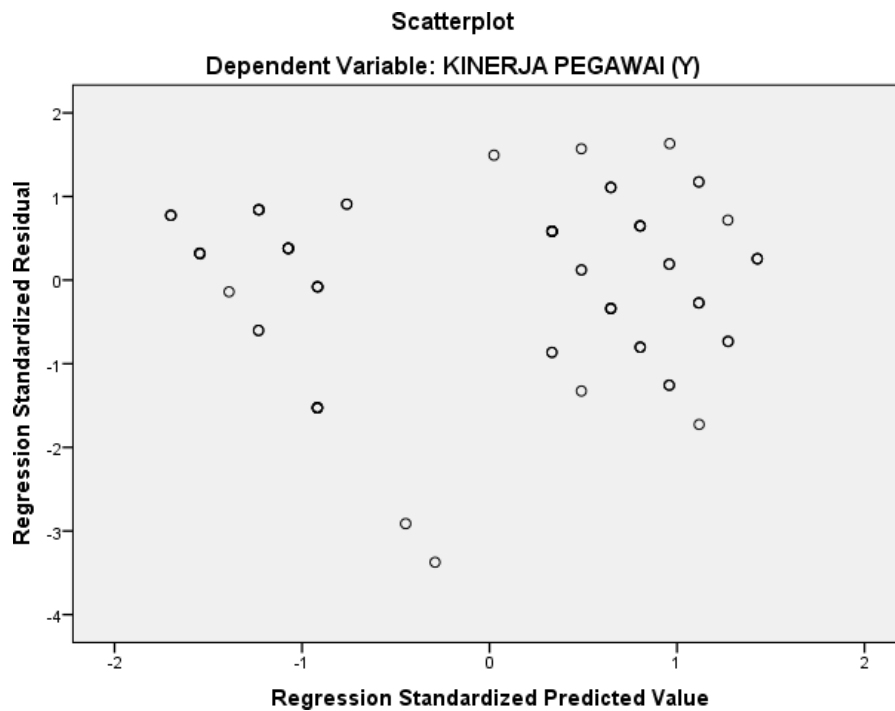
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949 <sup>a</sup>	.900	.896	.691	2.194

a. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA (X3), KOMPETENSI SDM (X1), DISIPLIN (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

#### 4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.993**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.788	.436		1.806	.075		
	KOMPETENSI SDM (X1)	.319	.071	.318	4.503	.000	.282	3.544
	DISIPLIN (X2)	.319	.107	.354	2.974	.004	.099	10.100
	SARANA PRASARANA (X3)	.316	.108	.321	2.919	.005	.116	8.630

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.73

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.659	3	101.886	213.638	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.861	71	.477		
	Total	339.520	74			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA (X3), KOMPETENSI SDM (X1), DISIPLIN (X2)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SARANA PRASARANA (X3), KOMPETENSI SDM (X1), DISIPLIN (X2) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.949 <sup>a</sup>	.900	.896	.691	2.194

a. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA (X3), KOMPETENSI SDM (X1), DISIPLIN (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)