

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada RSUD Haji Makassar

Fitriana M. Sabir

STMIK Bina Adinata

e-mail : fitriana.m.sabir@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study are to: 1) analyze the influence of motivation, competence and discipline of work on performance Employee Hospital Haji Makassar, 2) analyze the influence of motivation, competence, discipline, and work together - equal to the performance Employee Hospital Haji Makassar, 3) determine which factor is the most dominant influence on employee performance Haji Makassar Hospital. The data used are primary data and secondary data. The study population was all employees of hospitals Haji Makassar totaling 66 people. The samples taken are 66 people with saturated sampling method. Data collected through questionnaires and documentation. Methods of data analysis using descriptive analysis and multiple linear regression using SPSS as the tool of analysis. The results showed that either partially or simultaneously variables of motivation, competence, and work discipline positive and significant impact on the performance of employees at Hospital Haji Makassar, although still significant influence but competence variable whose influence most dominant performance of employees that need special attention in order support the promotion of employee performance at Hospital Haji Makassar.

Keywords: *Effect of Motivation; Competenc; and the Discipline of the work on employee performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat berbagai sektor, persaingan global, semakin singkat daur hidup inovasi di bidang teknologi, perubahan budaya, sosial politik dan lain – lain, akan berdampak pada perubahan kondisi lingkungan kerja baik internal maupun eksternal. Perubahan ini sekaligus,

berpengaruh secara signifikan terhadap sumber daya manusia. Seperti diketahui bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang sangat berpengaruh dalam pembangunan nasional. Menyadari hal tersebut, maka pemerintah melakukan berbagai usaha nyata, baik itu berupa pembenahan manajemen perkantoran, pelatihan pegawai/karyawan maupun

pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana. Pembangunan diberbagai bidang tanpa ditunjang oleh kompetensi sumber daya aparatur akan menghambat laju pembangunan di berbagai bidang. Kompetensi sumber daya manusia yang handal, mandiri dan profesional adalah salah satu sasaran dari era globalisasi dan otonomi daerah didalam mengelola organisasi kearah pencapaian tujuannya, kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia tersebut sebagai indikator kinerja bertujuan agar para pegawai atau pekerja dalam organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya secara efektif dan efisien. Ketidakmampuan organisasi mengikuti perubahan-perubahan eksternal organisasi seperti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut perubahan mekanisme dan metode kerja tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia sebagai motor penggerak di setiap unit – unit kerja yang ada.

Oleh karena itu setiap organisasi pemerintahan maupun swasta dipacu untuk melakukan evaluasi, perbaikan atau pengembangan sumber daya manusia

yang dimilikinya secara berkesinambungan dengan tetap mengacu pada berbagai perubahan lingkungan, agar dihasilkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam mengelola organisasi.

Berbagai faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Faktor tersebut baik sifatnya secara internal maupun eksternal. Faktor lingkungan eksternal seperti : 1) kehidupan ekonomi, 2) kehidupan sosial dan 3) kompetitor. Faktor internal organisasi seperti 1) sumber daya, 2) penghargaan, 3) struktur dan job design, 4) kebijakan organisasi, 5) strategi organisasi, 6) kompensasi, 7) kepemimpinan dan 8) teman sekerja. Faktor Internal Individu seperti : 1) bakat dan sifat pribadi, 2) kreativitas, 3) pengetahuan dan keterampilan, 4) kompetensi, 5) pengalaman kerja, 6) keadaan fisik, 7) etos kerja, 8) disiplin Kerja, 9) motivasi Kerja, 10) sikap kerja dan 11) kepuasan kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Makassar merupakan salah satu Unit Organisasi Provinsi Sulawesi Selatan yang bergerak di bidang jasa kesehatan yang ada di

Kota Makassar. Untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan tersebut, tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan, kecuali menyelenggarakan layanan kesehatan yang sebaik - baiknya.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat harus mampu menyikapi tuntutan era globalisasi ini terutama dalam menyiapkan pegawai dan segenap sumber daya manusia yang aktif dan produktif. Pegawai yang aktif dan produktif tidak hanya semata-mata melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan tugas yang telah dibebankan kepadanya, melainkan mereka juga harus berusaha untuk meningkatkan atau mengembangkan potensi diri.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan dapat terlihat bahwa kinerja yang dilakukan para pegawai RSUD Haji Makassar dirasa belum optimal. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain : Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja yang masih dirasa perlu untuk ditingkatkan. Hal ini tentu saja dikhawatirkan dapat mengakibatkan tidak optimalnya

kesuksesan program layanan yang diberikan kepada masyarakat mengingat bahwa ketiga faktor tersebut sangat menentukan dalam usaha meningkatkan tujuan lembaga/institusi negara tersebut yakni memberikan layanan yang optimal bagi masyarakat.

Disisi lain organisasi kurang berorientasi pada pertumbuhan atau perubahan lingkungan eksternal yang semakin cepat di segala bidang, mengakibatkan pertumbuhan organisasi mengalami hambatan atau tidak mampu mewujudkan visi dan misi baik organisasi pemerintah atau organisasi swasta. Untuk itu didalam rangka upaya mengoptimalkan potensi pegawai dan tercapainya visi dan misi terutama pada RSUD Haji Makassar, perlu senantiasa melakukan reevaluasi berkenaan dengan kinerja pegawai yang ada pada RSUD Haji Makassar tersebut.

Penilaian kinerja dan hasilnya banyak bergantung pada bagaimana sumber daya manusia dipandang dan diperlukan pada RSUD Haji Makassar. Setiap pegawai dalam instansi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi, misi, dan

tujuan instansi. Dalam instansi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan instansi dapat dibangun dari kesamaan visi, misi, dan tujuan instansi, bukan sekedar ikatan kerja. Sehingga bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Pembentuk kompetensi dan profesionalisme pegawai perlu diarahkan menuju program kerja yang berbasis kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan atau berbasis kinerja sumber daya manusia.

Pengetahuan dan pemahaman kinerja pegawai di lingkungan RSUD Haji Makassar ini penting sebagai target atau sasaran dan sebagai informasi yang dapat dipergunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka sebagai pelayan masyarakat.

Hal ini juga penting dalam rangka lebih mengoptimalkan kinerja pegawai pada akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan dan kepercayaan masyarakat terhadap RSUD Haji Makassar khususnya.

Berkenan dengan hal tersebut maka penulis berasumsi bahwa peranan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja sangat signifikan dengan kinerja pegawai di lingkungan RSUD Haji Makassar.

Dengan motivasi yang tinggi akan tercipta sebuah kondisi kinerja yang tinggi pula sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif. Selain dari itu dalam suatu instansi juga diperlukan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, tanpa itu maka kinerja tidak mungkin tercapai dengan baik.

Hal lain yang juga akan menciptakan kinerja adalah kompetensi dalam organisasi disertai promosi dilakukan berdasarkan prestasi pegawai. Secara keseluruhan dengan adanya promosi yang baik seorang pegawai akan bekerja dengan penuh motivasi dan mendorong untuk berpartisipasi aktif. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, dalam rangka meningkatkan kinerja harus didukung oleh semua komponen yang terdapat dalam organisasi dan yang paling penting adalah menumbuhkan kemauan dan keinginan dari setiap pegawai agar mau melakukan perubahan yang menyangkut sikap dan

perilaku untuk diimplementasikan secara konsekuen sehingga dalam realitanya dapat dilihat sebagai suatu kinerja pegawai.

Faktor disiplin kerja masih dominan dipengaruhi oleh budaya kerja/kebiasaan dalam bekerja yang tidak produktif dan bahkan menghambat pencapaian tujuan. Aturan – aturan dan norma yang ada tidak mampu berperan sebagai alat komunikasi di dalam mengubah perilaku pegawai menuju hasil kerja yang memuaskan. Di sisi lain sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan– aturan atau norma– norma yang ada tidak mampu mengubah sikap dan perilaku kearah peningkatan prestasi dan produktifitas kerja. Disamping itu pemberian sanksi tidak diberlakukan secara adil kepada siapa saja yang melanggar kedisiplinan termasuk pimpinan atau atasan disemua jenjang struktur dari bawah ke atas.

Untuk dapat merealisasikan eksistensinya sebagai seorang PNS sebagaimana dipaparkan diatas aparatur harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang cukup luas dalam penguasaan tupoksi. Karena itu

PNS RSUD Haji Makassar merupakan aktor bagi organisasinya. Untuk memformulasikan suatu output kinerja yang optimal disamping sangat dipengaruhi oleh kemampuan aparatur, juga faktor lain sangat menentukan baik dari dalam diri PNS itu sendiri yaitu motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel dependen dengan variabel independen. Alasan memilih pendekatan penelitian ini karena obyek yang diteliti adalah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen melalui uji hipotesis, sedangkan variabel yang akan diamati adalah variabel motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Haji Makassar.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis deskriptif, yaitu memberikan gambaran secara utuh tentang kegiatan

organisasi yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi, fasilitas kantor, dan peningkatan kinerja pegawai sesuai temuan di lapangan.

Analisis kuantitatif, yaitu dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Haji Makassar dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_i$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

β_0 : Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$: Koefisien Regresi

X1 : Motivasi

X2 : Kompetensi

X3 : Disiplin Kerja

ϵ_i : Faktor Kesalahan

Pengujian Hipotesis yang digunakan adalah:

Uji R dan R²

Koefisien korelasi R menunjukkan besar kecilnya keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sedangkan nilai R² menunjukkan koefisien determinasi yaitu mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh

perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

Uji-F (uji serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X1 dan X2), secara serempak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

Uji-t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X1, dan X2) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan 5 %.

Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006:45). Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Tingkat kevalidan instrument penelitian ini diketahui melalui uji validitas dengan menggunakan program SPSS yang dilakukan terhadap kuesioner dengan 28 butir pertanyaan melalui sampel uji coba validitas instrumen sebanyak 66 orang. Nilai r_{tabel} untuk $N=66$ dengan $df=2$ taraf kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,242.

Valid tidaknya instrument ditentukan dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan r pada taraf kepercayaan 5%. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka instrument dinyatakan valid dan layak digunakan (Ghozali, 2006:45).

b. Uji Validitas Variabel Motivasi

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh bahwa hasil pengujian setiap butir pernyataan 1-8 instrumen variabel motivasi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,242 dan memenuhi kriteria $t_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tiap butir adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Kompetensi

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh bahwa hasil pengujian setiap butir pernyataan 1 - 6 instrumen variabel Kompetensi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,242 dan memenuhi kriteria $t_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tiap butir adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

d. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh bahwa hasil pengujian setiap butir pernyataan 1 - 6 instrumen variabel Disiplin Kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,242 dan memenuhi kriteria $t_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tiap butir

adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh bahwa hasil pengujian setiap butir pernyataan 1 – 8 instrumen variabel empati memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,242 dan memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pernyataan tiap butir adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2003:113), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan program SPSS, hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui cronbach's alpha, variabel dikatakan reliable jika nilai *cronbach's alpha* > 0.60 (Ghozali, 2006 : 42).

Variabel Motivasi mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,897, Variabel Kompetensi mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,748, Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha 0,787, Variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,752, nilai tersebut lebih besar dari minimal *Cronbach's*

Alpha yaitu 0.60 sebagai nilai terendah maka semua pertanyaan pada masing-masing variabel adalah reliable dan layak dipergunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel independen atau variabel dependen atau keduanya terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov. (Lampiran)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov diperoleh nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,101 atau lebih besar dari taraf nyata (0,05), maka data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2005).

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Pengujian dilakukan

dengan menggunakan uji Durbin Waston (DW-test).

Berdasarkan hasil uji Durbin Waston pada lampiran diperoleh nilai DW 0,698 nilai ini jika dibandingkan dengan nilai signifikansi 5% pada tabel statistik Durbin Watson dengan jumlah data (N) = 66 dan jumlah variabel independen (K) sebanyak 4 variabel diperoleh nilai du 1,44.

Nilai DW 0,698 lebih kecil dari batas atas (du) yakni 1,44 dan kurang dari (4-du) 2,56. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi dalam model regresi (Ghozali, 2005).

Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Karakter Responden

Analisis deskriptif dilakukan terhadap responden penelitian untuk mengetahui karakteristik responden. Identitas responden yang diungkap dalam penelitian ini meliputi usia, lama bekerja, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 66 pegawai diperoleh karakteristik sebagai berikut :

Responden mempunyai usia kurang dari 30 tahun sampai lebih dari 50 tahun. Usia responden yang paling banyak pada umur 30 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 35 responden dengan persentase (53.03%).

Mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 45 responden dengan persentase (68.18%) sedangkan laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase (31.82%).

Berdasarkan masa kerja, dari 66 responden terdapat 4 (7,55 %) responden yang memiliki masa kerja antara 5 – 15 tahun, 26 (24,53%) dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 36 orang (67,92).

Pendidikan formal yang diperoleh seseorang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan semakin tinggi kemampuannya dalam menyusun perencanaan, terampil dalam pelaksanaannya dan dapat mengevaluasi dengan baik program kerja yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat dinyatakan

bahwa pendidikan formal adalah suatu kebutuhan untuk membentuk kualitas pribadi seorang pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk itu sangat penting melakukan penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikannya juga keahlian yang diperoleh dari pelatihan. Demikian pula memberi kesempatan seluas-luasnya bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan ketentuan tidak melalaikan tugas pokoknya sebagai pegawai.

Data menunjukkan bahwa 20 (32,07 %) adalah lulusan Magister (S2), lulusan Sarjana (S1) sebanyak 36 (49,06 %) dan pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 10 (18,87 %).

b. Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian dimaksudkan untuk mengetahui gambaran umum data, penyajian data, cara meringkas data, dan hasil perhitungan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran umum variabel. Peneliti menetapkan skala pengukuran dengan menggunakan skala likert yaitu Sangat

Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), kurang setuju (Skor 3), Setuju (Skor 4) dan Sangat Setuju (Skor 5). Untuk mengevaluasi gambaran umum masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mengacu pada tabel dasar interpretasi skor yang digunakan Steven, Jr (2004), sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1 - 1,8	Sangat tidak baik/ Sangat rendah
2	1,8 - 2,6	Tidak Baik/ Rendah
3	2,6 - 3,4	Cukup Baik/ Sedang
4	3,4 - 4,2	Baik/ Tinggi
5	4,2 - 5,0	Sangat Baik/ Sangat tinggi

Sumber: Modifikasi dari Steven, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel sebagai berikut:

Deskriptif Variabel Motivasi

Proses rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor minimal 1 dan maksimal 5. Total hasil dibagi kedalam 5 kategori dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 diperoleh total hasil skor teoritis

maksimal 25 dan total skor teoritis minimal 5.

Hasil jawaban kuesioner variabel Motivasi yang diperoleh dari 66 responden, secara umum memiliki nilai interpretasi sangat baik dengan total skor 1.445 dan mean 4,38 dengan rincian pilihan jawaban 5 dengan total skor 765 sebanyak 153 frekuensi dengan persentase (52,94%), pilihan jawaban 4 dengan total skor 612 sebanyak 153 dengan persentase (42,35%), pilihan jawaban 3 dengan total skor 63 sebanyak 21 dengan persentase (4,36%), pilihan jawaban 2 dengan total skor 4 sebanyak 2 dengan persentase (0,28%), dan pilihan jawaban 1 sebanyak 1 atau persentase 0,07%.

Deskriptif Variabel Kompetensi

Proses rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor minimal 1 dan maksimal 5. Total hasil dibagi kedalam 5 kategori dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 diperoleh total hasil skor teoritis maksimal 25 dan total skor teoritis minimal 5 .

Hasil jawaban kuesioner variabel Kompetensi yang diperoleh

dari 66 responden, secara umum memiliki nilai interpretasi sangat baik dengan skor 1.406 dan mean 4,26 dengan rincian pilihan jawaban 5 dengan total skor 710 sebanyak 142 frekuensi dengan persentase (50,51%), pilihan jawaban 4 dengan total skor 588 sebanyak 147 dengan persentase (41,82%), pilihan jawaban 3 dengan total skor 84 sebanyak 28 dengan persentase (5,97%), pilihan jawaban 2 dengan total skor 22 sebanyak 11 dengan persentase (1,56%), dan pilihan jawaban 1 sebanyak 1 atau persentase (0,14%).

Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Proses rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor minimal 1 dan maksimal 5. Total hasil dibagi kedalam 5 kategori dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 diperoleh total hasil skor teoritis maksimal 25 dan total skor teoritis minimal 5.

Hasil jawaban kuesioner variabel disiplin kerja yang diperoleh dari 66 responden, secara umum memiliki nilai interpretasi sangat baik dengan skor 1.420 dan mean 4,30 dengan rincian pilihan jawaban 5

dengan total skor 760 sebanyak 152 frekuensi dengan persentase (53,52%), pilihan jawaban 4 dengan total skor 564 sebanyak 141 dengan persentase (39,72%), pilihan jawaban 3 dengan total skor 72 sebanyak 24 dengan persentase (5,07%), pilihan jawaban 2 dengan total skor 22 sebanyak 11 dengan persentase (1,55%), dan pilihan jawaban 2 sebanyak 1 atau persentase (0,14%).

Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Proses rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor minimal 1 dan maksimal 5. Total hasil dibagi kedalam 5 kategori dengan jumlah pernyataan sebanyak 5 diperoleh total hasil skor teoritis maksimal 15 dan total skor teoritis minimal 3.

Hasil jawaban kuesioner variabel kinerja pegawai, yang diperoleh dari 66 responden, secara umum memiliki nilai interpretasi sangat baik dengan skor 871 dan mean 4,40 dengan rincian pilihan jawaban 5 dengan total skor 490 sebanyak 98

frekuensi dengan persentase (56,26%), pilihan jawaban 4 dengan total skor 336 sebanyak 84 dengan persentase (38,58%), pilihan jawaban 3 dengan total skor 42 sebanyak 14 dengan persentase (4,82%), pilihan jawaban 2 dengan total skor 2 sebanyak 1 dengan persentase (0,23%), dan pilihan jawaban 1 sebanyak 1 atau persentase (0,11%).

Uji Hipotesis

Analisis inferensial untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel bebas (*independent*) yaitu kualitas layanan meliputi motivasi, kompetensi, disiplin kerja, variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,486	2,826		2,880	,383
	Motivasi	,149	,689	,175	3,215	,000
	Kompetensi	,920	,676	,598	5,311	,005
	Disiplin kerja	,170	,173	,104	3,252	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2016

Berdasarkan Tabel 2 diatas, maka dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,486 + 0,149x_1 + 0,920x_2 + 0,170x_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

X3 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

ε = Faktor pengganggu

dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 2,486. hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 2,486 jika variabel-variabel independen (Motivasi,

Kompetensi, dan Disiplin Kerja) dianggap konstant.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang terdapat dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya dengan tingkat alpha 5% atau 0,05, Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H0 = Tidak ada pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

H1 = Ada pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerjasecara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengankriteria hipotesisnya :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis dengan Uji-F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji-F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336,716	5	67,343	16,851	,000b
	Residual	239,784	60	3,996		
	Total	576,500	65			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2016

Dari hasil uji F atau uji Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,851 dengan tingkat signifikan sebesar $p = 0,000$. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,851 > 2,37$ dengan tingkat signifikan $p = 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka

Motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) secara parsial. Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel 2.

Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, maka persamaan regresi yang menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai Sig. 0,000, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Motivasi mempunyai t_{hitung} 3,215 dengan t_{tabel} 1,997 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja

pegawai, jadi dapat disimpulkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien beta variabel motivasi (X1) adalah 0,175. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 17,5%.

Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai Sig. 0,002, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Kompetensi mempunyai t_{hitung} 5,311 dengan t_{tabel} 1,997 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien beta variabel Kompetensi (X2) adalah 0,598. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh

variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 59,8%.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai Sig. 0,000, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Disiplin Kerja mempunyai t_{hitung} 3,252 dengan t_{tabel} 1,997 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien beta variabel Disiplin Kerja (X3) adalah 0,104. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 10,4%.

Dari uraian dapat dilihat bahwa pengaruh yang paling dominan dari variabel motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah Kompetensi yang ditunjukkan

dengan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,598. Hal ini menjelaskan bahwa para pegawai pada RSUD Haji Makassar dapat mengalami peningkatan kinerja dengan cara meningkatkan kompetensi yang ada dengan cara memberikan pelatihan serta pemahaman dan pengetahuan yang baik mengenai tugas dan pekerjaannya masing-masing sehingga dapat membangkitkan rasa percaya diri dan meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), secara keseluruhan dalam menjelaskan kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 21 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi ganda (R) adalah 0,964 hal ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,884 atau 88,4%. Variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, kompetensi,

dan disiplin kerja sebesar 88,4% dan selebihnya sebesar 11,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Motivasi adalah dorongan yang ada pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya atau untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap individu yang memiliki motivasi yang kuat akan selalu berusaha untuk mengarahkan bagaimana supaya kebutuhan atau tujuan akan tercapai. Hal ini akan mengakibatkan menghasilkan kinerja yang baik.

Munandar (2008) menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi kinerjanya. Terlihat pada kolom coefficients

model 1 terdapat nilai Sig. 0,000, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Motivasi mempunyai t_{hitung} 3,215 dengan t_{tabel} 1,997 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien beta variabel motivasi (X1) adalah 0,175. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 17,5%.

Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Terlihat pada kolom *coefficients* model 1 terdapat nilai Sig. 0,002, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Kompetensi mempunyai t_{hitung} 5,311 dengan t_{tabel} 1,997 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa kompetensi

memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien beta variabel Kompetensi (X2) adalah 0,598. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 59,8%.

Hasil penelitian ini ditunjang oleh penelitian setiawati (2009) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki korelasi positif dengan kinerja. Menurut Ley et al (2008) kompetensi wajib dimiliki individu untuk menyelesaikan masing-masing tugas yang dibebankan perusahaan/organisasi. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Mulyono (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja, berarti apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin adalah kemampuan dan ketaatan pegawai dalam menjalankan dan melaksanakan seluruh aturan dan kebijakan organisasi untuk menjaga ketertiban kerja. Indikator yang digunakan adalah : kerajinan, kepatuhan, dan komitmen kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mussanef (2000) yang memberikan definisi disiplin merupakan kerajinan melakukan berbagai kegiatan pelayanan, ketaatan pada aturan-aturan kerja yang ditetapkan, kehadiran memberikan pelayanan, komitmen melakukan kerjasama antar pegawai dan konsisten atas berbagai kegiatan kerja terpadu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Terlihat pada kolom coefficients model 1 terdapat nilai Sig. 0,000, nilai Sig. lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Disiplin Kerja mempunyai $t_{hitung} 3,252$ dengan $t_{tabel} 1,997$ jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja

pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien beta variabel Disiplin Kerja (X3) adalah 0,104. Hal ini menunjukkan dominasi pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai adalah 10,4%

Kajian Pengaruh Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Haji Makassar

Dapat dilihat dari hasil uji F atau uji Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,851 dengan tingkat signifikan sebesar $p = 0,000$. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,851 > 2,37$ dengan tingkat signifikan $p = 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka Motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengolahan data dari distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian diatas

diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut relevan dengan dominasi dari distribusi jawaban yang umumnya termasuk dalam kategori baik dari setiap variabel bebas dalam penelitian ini begitu pula dengan dominasi tanggapan responden terhadap variabel terikat dalam penelitian ini sehingga hal tersebut berkontribusi nyata berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Haji Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan Hasil pengujian regresi secara simultan dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Haji Makassar dan secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Haji Makassar. Dari ketiga variabel tersebut yang paling dominan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Haji Makassar adalah kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, R. J. (2009). *Equity in Health Service, Emperical Analysis in Social Policy*. Cambridge: Mass Ballinger.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Jakarta*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, A. H. (1996). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Budiyanto, F. (1991). *Pelayanan Pelanggan yang Ber,utu, Seni Melakukan Pelanggan Sebagai Tamu*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Donabedian, A. (2000). *Exprolation in Quality Assesment and Monitoring*. Arbor Michigan: Health Administration Press.
- Ghozali, I. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Semarang: FE-UNDIP.
- Kotler, P. (2000). *Manajemen Pemasaran : Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian, diindonesiakan oleh Ancella Aniwati Hermawan* (Indonesia ed.). Jakarta: Salemba Empat : Prentice Hall .

- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta : UI PRESS.
- Singarimbun, M. d. (1989). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES: Jakarta.
- Subagyo, D. P. (1999). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2001). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Lampiran:

Hasil uji coba kuesioner kepada 66 responden diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel a. Uji Validitas Variabel Motivasi

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,484	0,242	Valid
2	0,784	0,242	Valid
3	0,818	0,242	Valid
4	0,813	0,242	Valid
5	0,798	0,242	Valid
6	0,284	0,242	Valid
7	0,863	0,242	Valid
8	0,865	0,242	Valid

Tabel b. Uji Validitas Variabel Kompetensi

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,636	0,242	Valid
2	0,633	0,242	Valid
3	0,733	0,242	Valid
4	0,732	0,242	Valid
5	0,711	0,242	Valid
6	0,711	0,242	Valid

Tabel c. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,626	0,242	Valid
2	0,693	0,242	Valid
3	0,476	0,242	Valid
4	0,751	0,242	Valid
5	0,832	0,242	Valid
6	0,693	0,242	Valid

Tabel d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,508	0,242	Valid
2	0,636	0,242	Valid
3	0,629	0,242	Valid
4	0,629	0,242	Valid
5	0,545	0,242	Valid
6	0,527	0,242	Valid
7	0,583	0,242	Valid
8	0,689	0,242	Valid

Sumber: Analisis data penelitian tahun 2016

Tabel e. Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Nilai	Minimal	Kesimpulan
		<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	
1	Motivasi	0,897	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,748	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,787	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,752	0,60	Reliabel

Sumber : Analisis data penelitian 2016

Tabel f. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,5000
	Std. Deviation	2,97813
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,120
	Negative	-,147
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,101 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Analisis data penelitian tahun 2016

Tabel g. Uji Autokorelasi/ Uji Durbin Waston

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,964 ^a	,884	,849	1,99910	,698

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Analisis data penelitian 2016