

**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT SANDI KARSA
KOTA MAKASSAR TAHUN 2023**

***DETERMINANTS OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT SANDI KARSA
HOSPITAL, MAKASSAR CITY, 2023***



IMAM AWALUDDIN RAHMAT MANGA SENGI

K012211028

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024



**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT SANDI KARSA
KOTA MAKASSAR TAHUN 2023**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Administrasi dan Kebijakan Kesehatan

Disusun dan diajukan oleh

IMAM AWALUDDIN RAHMAT MANGASENGI

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT SANDI KARSA
KOTA MAKASSAR TAHUN 2023**

Lembar pengesahan

TESIS

**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT SANDI KARSA KOTA
MAKASSAR TAHUN 2023**

IMAM AWALUDDIN RAHMAT MANGASENGI

K012211028

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal 02 bulan
April tahun 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama



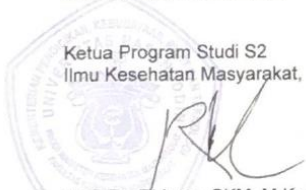
Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

Pembimbing Pendamping,



Prof. Dr. Darmawansyah, SE., MS
NIP 19640424 199103 1 002

Ketua Program Studi S2
Ilmu Kesehatan Masyarakat,



Prof. Dr. Ridwan, SKM., M.Kes., M.Sc., PH
NIP 19671227 199212 1 001

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,



Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Imam Awaluddin Rahmat M
NIM : K012211028
Program studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulissan saya berjudul :

DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT SANDI KARSA KOTA MAKASSAR TAHUN 2023

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 2 April 2024.

Yang menyatakan



Imam Awaluddin Rahmat M

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kehadirat Allah Swt atas segala rahmat dan karunia-Nya, nikmat iman, kesehatan dan kekuatan yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan baik yang berjudul **“Determinan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar Tahun 2023”**. Salam dan salawat kepada junjungan kita, Rasulullah Muhammad Saw, Hamba Allah yang paling sempurna dan semoga kita senantiasa mengikuti jalan beliau.

Terima Kasih serta penghargaan yang tak terhingga saya ucapkan kepada kedua orang tua saya yang saya sangat hormati dan cintai Bapak (Alm) Rahmat M, S.H.,M.Si dan Ibu Ridawati Azis, S.E, adik adik saya Amaliah Novi Anti R.M, Muh Ikhlasul R.M, beserta seluruh keluarga besar saya atas dukungan, kasih sayang, motivasi dan doa yang luar biasa dan tiada henti-hentinya untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Perkenankan pula penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH.,Ph.D selaku Ketua Komisi Penasehat dan Bapak Prof. Dr. Darmawansyah, SE.,MS selaku Sekertaris Penasihat, yang tidak pernah lelah ditengah kesibukannya dengan penuh kesabaran memberikan arahan, perhatian, motivasi, masukan dan dukungan moril yang sangat bermanfaat bagi penyempurnaan penyusunan dan penulisan tesis ini.

Alhamdulillah setelah proses pembelajaran yang panjang, penulis mampu menyelesaikan tesis sebagai tugas akhir dan sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan S-2. Dalam proses penulisan tesis, penulis tentunya tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun secara materil. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak Prof. Sukri Paluturi, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, atas izin penelitian yang telah diberikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ridwan, SKM.,M.Kes.,M.Sc.,PH selaku Ketua Prodi Magister Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof.Dr.Indar,SH.,MPH. selaku Ketua Jurusan Magister Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat.
4. Ibu Dr. Balqis, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH selaku dosen penguji dari Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Ibu Prof.Dr. Nurhaedar Jafar,Apt.,M.Kes selaku penguji dari Departemen Gizi, Bapak Dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc.,PH.D selaku penguji dari Departemen Kesehatan Keselamatan Kerja yang telah memberikan saran,kritik dan arahan untuk menyempurnakan penulisan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan ilmu pengatahuan yang sangat berharga selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh staff pegawai FKM Unhas atas segala arahan, dan bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti pendidikan terkhusus kepada staff jurusan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan.

7. Kepada Direktur Rumah Sakit Sandi Karsa beserta jajarannya yang telah memberikan izin penelitian dan juga membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
8. Kepada responde penelitian yang telah bersedia menjadi responden hingga penelitian ini dapat berjalan lancar.
9. Kepada teman teman S2 FKM UNHAS angkatan 2021 dan teman teman S2 FKM UNHAS departemen AKK yang bersama penulis selama menempuh jenjang pendidikan di FKM UNHAS
10. Kepada teman teman kerja RS Sandi Karsa atas segala bantuan dan dukungannya selama penelitian saya hingga akhir
11. Kepada sahabat dan teman teman saya yang selalu support saya dalam segala hal .
12. Kepada buat sahabat saya (alm) Khairul Iman & (alm) Dwiaji Purnama yang sudah support saya sampai dititik sekarang.

Penulis memahami sepenuhnya bahwa tesis ini tak luput dari berbagai kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan mabfaat bagi pembaca. Semoga segala sesuatu yang telah diberikan menjadi manfaat dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatu

Makassar, Juli 2023

Imam Awaluddin Rahmat Mangasengi

ABSTRAK

Imam Awaluddin Rahmat Mangasengi. Determinan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar Tahun 2023 (dibimbing oleh Sukri dan Darmawansyah).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar. 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar. 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar. 6) Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassa.

Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar dijadikan sebagai lokasi penelitian ini. Model *cross-sectional* digunakan dalam penelitian kuantitatif semacam ini. Populasi penelitian adalah personel RS Sandi Karsa Kota Makassar yang berjumlah 150 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 responden karena strategi pengambilan sampel menggunakan *Accidental sampling* dan besar sampel ditentukan dengan metode Slovin. Dokumentasi dan survei digunakan dalam metode pengumpulan data. Analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*) dan analisis deskriptif merupakan dua metode analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar diperoleh nilai p (Sig.) = 0,008. 2) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar diperoleh nilai p (Sig.) = 0,020. 3) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar diperoleh nilai p (Sig.) = 0,037. 4) Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar diperoleh nilai p (Sig.) = 0,032. 5) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar diperoleh nilai p (Sig.) = 0,033. 6) Terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar diperoleh nilai p (Sig.) = 0,000.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Imam Awaluddin Rahmat Mangasengi. *Determinants of Employee Performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City, 2023* (supervised by **Sukri** and **Darmawansyah**).

This study aims to determine and analyze: 1) leadership influences employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City. 2) motivation influences employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City. 3) the work environment affects the performance of employees at Sandi Karsa Hospital, Makassar City. 4) To find out and analyze work ability that influences employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City. 5) To find out and analyze the effect of work discipline on employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City. 6) To find out and analyze leadership, motivation, work environment, work ability and work discipline that have a significant effect on employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassa City.

The Sandi Karsa Hospital in Makassar City served as the site of this study. Cross-sectional models are used in quantitative research of this kind. The 150 personnel of Makassar City's Sandi Karsa Hospital served as the study's population. The sample in this study consisted of 109 respondents because the sampling strategy used accidental sampling and the sample size was determined using the Slovin method. Documentation and surveys are used in data collection methods. Multiple linear regression analysis (multiple linear regression) and descriptive analysis are two methods of data analysis.

The results showed that 1) There was an influence of leadership on employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City, with a p-value (Sig.) = 0.008. 2) There is an influence of motivation on employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City, with a p-value (Sig.) = 0.020. 3) There is an influence of the work environment on employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City, obtained p value (Sig.) = 0.037. 4) There is an influence of work ability on employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City, obtained p value (Sig.) = 0.032. 5) There is an influence of work discipline on employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City, with a p-value (Sig.) = 0.033. 6) There is a significant influence of leadership, motivation, work environment, work ability and work discipline on employee performance at Sandi Karsa Hospital, Makassar City, with a value of p (Sig.) = 0.000.

Keywords: *Leadership, Motivation, Work Environment, Work Ability, Work Discipline, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PRAKATA.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Umum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan Umum Tentang Motivasi Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	7
2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	7
2.1.3 Indikator-indikator Motivasi	8
2.1.4 Faktor yang mempengaruhi motivasi	8
2.1.5 Indikator-indikator Motivasi	8
2.2 Tinjauan Umum Tentang Lingkungan Kerja	9
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	9
2.2.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja.....	10
2.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	11
2.3 Tinjauan Umum Tentang Kemampuan Kerja.....	11
2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja	11
2.3.2 Konsep Kemampuan Kerja	12
2.3.3 Kecerdasan Emosional (<i>Emotional Intelligence</i>).....	14
2.3.4 Konsep Prestasi Kerja (Kinerja)	15
2.3.5 Penilaian Kemampuan Kerja.....	15
2.3.6 Indikator Kemampuan Kerja.....	16

2.4	Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan	17
2.4.1	Pengertian Kepemimpinan	17
2.4.2	Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi	18
2.4.3	Tugas-tugas Kepemimpinan	19
2.4.4	Indikator Kepemimpinan	21
2.5	Tinjauan Umum tentang Disiplin	21
2.5.1	Pengertian Disiplin Kerja	21
2.5.2	Macam-macam Disiplin Kerja	22
2.5.3	Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	23
2.5.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
2.5.5	Pendekatan-pendekatan Disiplin	27
2.5.6	Indikator Disiplin Kerja	29
2.6	Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai	29
2.6.1	Pengertian Kinerja Pegawai	29
2.6.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	30
2.6.3	Indikator-indikator Kinerja Pegawai	31
2.6.4	Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai	33
2.7	Tinjauan Umum tentang Rumah Sakit	34
2.8	Tabel Sintesa Penelitian	37
2.9	Kerangka Teori	43
2.10	Kerangka Konseptual	44
2.11	Hipotesis	44
2.12	Definisi Operasional	45
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1	Rancangan Penelitian	47
3.2	Waktu dan Lokasi Penelitian	47
3.3	Populasi dan Sampel	47
3.4	Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1	Angket atau Kuesioner	48
3.4.2	Dokumentasi	48
3.5	Teknik Analisis Data	48
3.5.1	Analisis Deskriptif	48
3.5.2	Analisis Inferensial	49
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
4.1.1	Sejarah RS Sandi Karsa	53

4.1.2	Visi dan Misi	53
4.1.3	Gambaran BOR RS SANDI KARSA	53
4.2	Hasil Penelitian	54
4.2.1	Karakteristik Responden	54
4.2.2	Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif	55
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	61
4.2.4	Hasil Analisis Regresi Linear Multipel.....	63
4.2.5	Pengaruh Parsial Variabel Independen terhadap Variabel Dependen	63
4.3	Pembahasan	65
4.3.1	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar.	66
4.3.2	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar	67
4.3.3	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar	68
4.3.4	Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar	68
4.3.5	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar	69
4.3.6	Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar	70
BAB V	PENUTUP	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Sintesa Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1. Klasifikasi Nilai d Uji Durbin-Watson	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	54
Tabel 4.2 Statistik Deskripsi Kepemimpinan	55
Tabel 4.3 Kategori Motivasi	56
Tabel 4.4 Kategori Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 4.5 Kategori Kemampuan Kerja	58
Tabel 4.6 Kategori Disiplin Kerja.....	59
Tabel 4.7 Kategori Kinerja Pegawai.....	60
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Autokorelasi	62
Tabel 4.10 Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi	63
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Parsial	64

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2. 1. Kerangka Teori	43
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian.....	44
Gambar 4.1 BOR RS Sandi Karsa 2023.....	54
Gambar 4.2 Histogram Kategori Kepemimpinan	56
Gambar 4.3 Histogram Kategori Motivasi	57
Gambar 4.4 Histogram Kategori Lingkungan Kerja	58
Gambar 4.5 Histogram Kategori Kemampuan Kerja.....	59
Gambar 4.6 Histogram Kategori Disiplin Kerja	60
Gambar 4.7 Histogram Kategori Kinerja Pegawai	60
Gambar 4.8 Grafik Scatterplot	62

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR SINGKATAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetitif bagi bisnis atau organisasi apa pun di era globalisasi kontemporer bergantung pada kepemilikan sumber daya manusia yang berketerampilan tinggi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi dan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan organisasi karena merupakan komponen penting dalam pertumbuhan dan perkembangan bisnis di masa depan (Parlina et al., 2022).

Perkembangan ilmu pengetahuan, pendidikan, budaya, dan daya saing bisnis saat ini menjadi pendorong tumbuhnya manajemen sumber daya manusia. Ketika dua individu atau lebih bekerja sama dan membagi tugas, perkembangan ini dimulai. Karena manajemen adalah sarana untuk mencapai tujuan-tujuan ini, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bisnis, tenaga kerja, dan masyarakat dengan manajemen yang efektif. Kegunaan dan hasil dari aspek pengelolaan dapat ditingkatkan melalui pengelolaan (Ferils, 2022).

Tentu saja, personel harus bekerja sebaik mungkin untuk memaksimalkan tujuan perusahaan. Keluaran dari suatu proses disebut kinerja dan ditinjau dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan kesepakatan atau aturan yang sudah ada sebelumnya (Amalia, 2022). Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan maju dalam pasar global yang terus berubah bergantung pada kinerjanya, yang merupakan pertimbangan penting bagi komunitas bisnis (Amalia, 2022).

Kinerja adalah bagaimana seorang pekerja terlihat dari segi outputnya, baik dari segi volume maupun kualitasnya. Kinerja mungkin berbentuk proyek kerja kelompok atau individu (Oktaviana & Wahyono, 2020). Puncak dari hubungan yang rumit dan kinerja beberapa orang dalam organisasi adalah kinerja organisasi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa sejumlah karakteristik antara lain disiplin, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan bakat kerja mempengaruhi (menentukan) kinerja karyawan.

Perencanaan, visi organisasi, dan kemampuan kepemimpinan semuanya diperlukan untuk kepemimpinan yang baik. Tiga keterampilan yang paling penting untuk dimiliki adalah komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang kuat, dan bakat memecahkan masalah (Rivai, 2013).

Menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa secara umum, kepemimpinan adalah proses menggunakan pengaruh untuk memutuskan tujuan organisasi, mengilhami pengikut untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan tersebut, membentuk persepsi pengikut tentang peristiwa, merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang mencapai tujuan, menjaga

hubungan kerja sama dan usaha kelompok, serta mendapatkan suport dan kolaborasi dari luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2013).

Agar kinerja pegawai dapat maju dan berkembang, sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai atasan langsung. Oleh karena itu, faktor kunci dalam meningkatkan kinerja staf adalah kepemimpinan. Sikap, pendekatan, dan gaya seorang pemimpin mempunyai dampak yang signifikan terhadap perusahaan yang dikelolanya bahkan mungkin berdampak signifikan terhadap produktivitas stafnya (Armada, 2018).

Selain kepemimpinan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi. Seorang individu yang termotivasi akan selalu melakukan pekerjaannya dengan baik. Seorang pekerja mungkin termotivasi oleh prestasi, penghargaan atau pengakuan, akuntabilitas, kemajuan dan pertumbuhan di tempat kerja, gaji atau kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, peraturan organisasi, prosedur bisnis internal, dan banyak lagi (Oktaviana & Wahyono, 2020)

Motivasi karyawan di tempat kerja. Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong setiap tindakan yang dilakukan seseorang. Karena orang sering kali mudah terinspirasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan, motivasi kerja karyawan di sebuah perusahaan mungkin merupakan tantangan yang sederhana dan rumit. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Moenir, 2010).

Mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik pekerja melaksanakannya. Oleh karena itu, kepemimpinan organisasi harus fokus, membimbing, dan menginspirasi stafnya untuk bekerja lebih baik. Karena kinerja yang baik dari para personelnya akan memberikan hasil terbaik bagi perusahaan, maka setiap bisnis menuntut hal tersebut dari mereka. Suatu perusahaan seringkali mempunyai masalah dengan sumber daya manusianya (Malayu & Hasibuan, 2012).

Bagi sebuah bisnis, masalah sumber daya manusia merupakan sebuah tantangan tersendiri. Perusahaan akan berfungsi secara efisien jika orang-orangnya melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja personel suatu organisasi menentukan keberlanjutannya (Parlina et al., 2022).

Mirip dengan motivasi, kepemimpinan, dan etos kerja, faktor-faktor ini juga dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Penting bagi para pekerja untuk menerapkan disiplin kerja karena tanpa disiplin kerja, tujuan perusahaan tidak mungkin tercapai. Disiplin kerja adalah pemahaman dan komitmen untuk mematuhi semua undang-undang dan kebijakan bisnis yang relevan (Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, unsur manusia yang mempunyai pengaruh signifikan dan menentukan apakah suatu usaha akan maju atau tidak, sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam hal ini (Hasibuan, 2016).

Pernyataan di atas selaras dengan pernyataan Kasmir (2016) bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengetahuan, rencana kerja,

budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Di sisi lain, kinerja sebagaimana didefinisikan oleh Hasibuan (2016) adalah hasil yang diperoleh seseorang melalui pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya dengan bantuan pengalaman kerja dan bakatnya sebelumnya. Kinerja pekerja suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitasnya. Suatu perusahaan akan mendapatkan keuntungan dan merasakan dampak positif dari kinerja staf yang tinggi. Di sisi lain, rendahnya kinerja pegawai akan mengakibatkan turunnya kinerja organisasi dan kerugian finansial. Karyawan adalah sumber daya organisasi yang paling berharga karena tanpa mereka, operasional organisasi tidak akan dapat berfungsi. Pekerja secara aktif berkontribusi pada penciptaan strategi, prosedur, sistem, dan tujuan akhir. Teknologi canggih dalam sebuah bisnis tidak dapat berjalan tanpa adanya personel yang menjalankannya (Hasibuan, 2016).

Selain kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, salah satu faktor yang meningkatkan kinerja pegawai adalah perhatian terhadap lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), salah satu faktor tempat kerja yang berpotensi memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap pekerja adalah lingkungan fisik kerja. Suasana tempat kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Karena kinerja individu di tempat kerja dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerjanya, maka tujuan utamanya adalah meningkatkan kinerja organisasi. Ketika pekerja dapat melakukan pekerjaannya seefektif, aman, sehat, dan menyenangkan mungkin, maka mereka bekerja di tempat kerja yang ideal. Kenyamanan karyawan dalam bekerja akan terganggu jika lingkungan kerja tidak mendukung sehingga akan mengganggu disiplin kerja karyawan (Sedarmayanti & Haryanto, 2017).

Menurut (Winardi, 2006) Kemampuan adalah kualitas yang mungkin diperoleh atau melekat pada individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas mental atau fisik (Robbins, S.y Judge, 2009) mendefinisikan dimensi kemampuan sebagai kapasitas untuk melakukan tugas-tugas mental secara ahli serta kapasitas untuk melakukan tugas-tugas fisik secara ahli, seperti yang memerlukan kekuatan, daya tahan, ketangkasan, dan kemampuan serupa.

Variabel kemampuan merupakan penentu utama perilaku kerja dan keberhasilan individu, menurut Gibson (2008). Sementara itu, faktor demografi mempunyai dampak yang tidak terlihat. Kelompok variabel psikologis juga mencakup unsur persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Gibson (2008) menunjukkan bahwa keluarga, kelas sosial, pengalaman kerja masa lalu, dan karakteristik demografi semuanya mempunyai pengaruh besar terhadap variabel ini.

Hidayat dan Taufiq (2012) melakukan penelitian mengenai disiplin kerja yang diberi judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Lumajang.

Juga studi terdahulu yang berkaitan kinerja pegawai dibuat oleh Rumondor dkk., (2016), dengan berjudul “*The Influence of Leadership, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Regional Office of the Directorate General of State Assets, Suluttenggomalu*”, menemukan bahwa temuan penelitian ini menunjukkan dampak yang bermanfaat dan substansial dari kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap hasil kerja pekerja. Penelitian terdahulu Richard Christian Turang, Paulus Kindangen (2015), dengan judul “*Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance*”, Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersamaan. Kepemimpinan Laissez-faire terbukti tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja organisasi pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koech dan Namusonge (2012) berjudul “*The Effect of Leadership Styles on Organizational Performance at State Corporations in Kenya*”.

Studi sebelumnya, “*Effects of Leadership Style on Organizational Performance: a Survey of Selected Small Scale Enterprises in Ikosi-Ketu Council Development Area of Lagos State, Nigeria*” dilakukan oleh Timothy et al. (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja sangat meningkat dengan gaya kepemimpinan transaksional dan hanya sedikit meningkat dengan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut penelitian Suwuh (2015), “*The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance*”, Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan, namun tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penelitian terdahulu Thaeif, Baharuddin dkk., (2015), dengan berjudul “*Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*”, Temuan studi yang melihat gaji, disiplin kerja, dan pelatihan secara bersamaan dan sebagian berdampak besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di lapangan, terlihat bahwa lingkungan kerja di RS Sandi Karsa Kota Makassar sangat tidak nyaman. Sebab, masih ada ruang untuk perbaikan, khususnya pada lokasi parkir, toilet umum, kantin, dan musala. Tampaknya aliran udara di beberapa ruangan saat ini tidak cukup, dan beberapa di antaranya terlihat kurang penerangan. Karena berkas-berkas pekerjaan masih ditata dengan tidak rapi, maka penataan ruangnya pun masih belum ideal dari segi kerapihannya. Kemudian, motivasi kerja di RS Sandi Karsa Kota Makassar dinilai rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang bercanda, input

data yang lambat, dan sesekali melirik ponsel pintarnya sehingga membuat pekerjaan menjadi lebih lama, menumpuk, dan sulit diselesaikan. Selain itu, penugasan pimpinan Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar belum sepenuhnya terlaksana, Hal ini menunjukkan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan berada di bawah tingkat keahliannya, sehingga menghambat kemajuan karir mereka. Disiplin tempat kerja dan kinerja karyawan. Memastikan bahwa semua tugas dilaksanakan dan akan terus dilaksanakan sesuai dengan norma yang ditetapkan memerlukan disiplin kerja yang ketat. Pekerja yang menjunjung tinggi disiplin kerja tidak akan melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan yang datang kerja dan pulang terlambat, serta mereka yang tidak kembali bekerja tepat waktu, adalah contohnya.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, penulis berencana untuk melakukan studi yang berjudul "Determinan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar".

1.2 Rumusan Masalah

Uraian tersebut menginformasikan rumusan masalah studi, yaitu sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar?
- d. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar?
- e. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar?
- f. Apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan berikut perlu dipenuhi oleh studi ini, berdasarkan bagaimana tantangan tersebut dirumuskan:

1.3.1 Tujuan Umum

Diketahui dan dianalisis determinan kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Diketahui dan dianalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar
- b. Diketahui dan dianalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar

- c. Diketahui dan dianalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar
- d. Diketahui dan dianalisis kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar
- e. Diketahui dan dianalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar
- f. Diketahui dan dianalisis kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat yang diharapkan dari studi ini, berdasarkan tujuan studi yang telah dijelaskan sebelumnya:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Para peneliti selanjutnya akan dapat merujuk pada temuan penelitian ini, yang akan menambah pengetahuan tentang bagaimana kinerja pegawai mempengaruhi perbaikan kebijakan di RS Sandi Karsa Kota Makassar.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bahan masukan dan acuan bagi pihak Rumah Sakit dan Masyarakat Kota Makassar bagaimana peranan kinerja dalam meningkatkan pelayanan pada Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018), Untuk membangkitkan keinginan seseorang untuk bekerja, motivasi mengacu pada bagaimana memaksimalkan kekuatan dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari motivasi adalah untuk menggugah setiap karyawan agar bekerja keras dan bersemangat guna mencapai tingkat produksi yang tinggi. Keinginan, kebutuhan terpenuhi, tujuan tercapai, dan kepuasan semuanya berdampak dan memotivasi perilaku seseorang. Baik sumber internal maupun eksternal dapat merangsang seseorang. Kegembiraan ini akan memotivasi seseorang untuk melakukan aktivitas (Widiastuti et al., 2022).

Menurut Hasibuan (2016) Pemberian motivasi yang membangkitkan gairah terhadap pekerjaan dan mengilhami kolaborasi, efisiensi, dan integrasi habis-habisan dalam mengejar kepuasan dikenal sebagai motivasi kerja.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang membentuk perilaku manusia. Kebutuhan, dorongan, keinginan, dan dukungan adalah istilah alternatif untuk motivasi. Kebutuhan itulah yang mungkin memaksa seseorang untuk menekan dan memuaskan dorongannya sendiri agar berperilaku dengan cara yang pada akhirnya akan membawa mereka ke jalur terbaik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Sebab pekerja yang didukung oleh pemberi kerja dalam menjalankan tanggung jawabnya pada umumnya akan sangat produktif dalam bekerja. Sedangkan menurut Sunyoto (2015) Seseorang yang terinspirasi untuk menyelesaikan tugas tertentu guna mencapai tujuannya adalah seseorang yang termotivasi dalam bekerja.

2.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farida & Hartono (2016) tujuan motivasi yakni

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.3 Indikator-indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam (Nurnaningsih & Wahyono, 2017) yakni:

- a. Tanggung jawab
- b. membawa beban pribadi yang berat atas usahanya.
- c. Prestasi kerja
- d. Ambil tindakan dan bekerja sekeras yang Anda bisa.
- e. Peluang untuk maju
- f. keinginan untuk dibayar secara adil atas pekerjaan yang dilakukan.
- g. Pengakuan atas kinerja
- h. Keinginan untuk dibayar lebih dari satu biasanya.
- i. Pekerjaan yang menantang
- j. Ingin menjadi ahli dalam tugas yang mereka lakukan.

2.1.4 Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Simanjuntak, (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang mempengaruhi oleh dua faktor, yakni:

Faktor Internal: Motivasi seseorang dibentuk oleh sesuatu yang ada di dalam dirinya. Misalnya, jika seorang pekerja ingin mendapatkan tinjauan kinerja yang baik, ia akan menyelaraskan pandangan dan tindakannya dengan tuntutan tinjauan kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan kapasitas atau kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, seperti efikasi diri. Kepastian bahwa seseorang dapat menyelesaikan suatu tugas dan menjaga harga dirinya dikenal sebagai efikasi diri.

Faktor-faktor yang bersifat eksternal pada seseorang meliputi pekerjaan dengan tugas, peraturan perusahaan, kondisi kerja, penghargaan, promosi, dan kompensasi. Dukungan dari manajemen dan suasana kerja yang positif akan memberikan semangat kepada karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.5 Indikator-indikator Motivasi

- a. Tanggung jawab
membawa beban pribadi yang berat atas usahanya.
- b. Prestasi kerja
Ambil tindakan dan bekerja sekeras yang Anda bisa.
- c. Peluang untuk maju
keinginan untuk dibayar secara adil atas pekerjaan yang dilakukan.
- d. Pengakuan atas kinerja
Keinginan untuk dibayar lebih dari satu biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang
Ingin menjadi ahli dalam tugas yang mereka lakukan.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karena kinerja individu di tempat kerja dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerja mereka, meningkatkan kinerja organisasi adalah tujuan utamanya. Lingkungan kerja yang optimal adalah lingkungan dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan efisien, aman, sehat, dan menyenangkan.

Menurut Afandi (2018:65) dalam (Marwanto & Hasyim, 2023) Yang dimaksud dengan "lingkungan kerja" adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai dan dapat mempengaruhi seberapa baik ia melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, termasuk keberadaan pendingin ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan fasilitas lainnya.

Menurut Sedarmayanti dalam (Batubara & Insan, 2022) Lingkungan kerja mencakup semua alat dan perlengkapan yang digunakan, konteks di mana seseorang bekerja, metode, dan lokasi untuk proyek tunggal dan kelompok (Batubara & Insan, 2022). Pengaturan di mana pekerja melakukan tugas rutin mereka. Seorang karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas di tempat kerja dan memanfaatkan jam kerjanya secara maksimal jika menyukai tempat kerjanya, sehingga akan berdampak pada kinerja kerja yang positif. Lingkungan fisik tempat karyawan bekerja hanyalah salah satu aspek dari lingkungan kerja; aspek lainnya termasuk hubungan yang dikembangkan antara rekan kerja dan antara bawahan dan atasan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) dalam (Marwanto & Hasyim, 2023) mengatakan bahwa Untuk mewujudkan tempat kerja yang produktif, beberapa hal harus diperhatikan, seperti:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut Afandi (2018:66) dalam (Wewengkang et al., 2021) baik lingkungan kerja psikologis dan fisik, secara umum.

- 1) Faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik. Lingkungan sekitar pekerja itu sendiri dianggap sebagai unsur lingkungan fisik, menurut Afandi (2018:66). Faktor-faktor di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

- a) Tata letak dan pengorganisasian tempat kerja, khususnya penempatan alat yang tepat, mempunyai dampak yang signifikan terhadap kenyamanan dan penampilan pekerja.
 - b) Kesehatan hasil kerja pekerja akan dipengaruhi oleh rancangan kerja, yang mencakup produsen kerja, peralatan kerja, dan prosedur kerja. Selain itu, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan tugas akan digunakan.
 - c) Pencahayaan, tingkat kebisingan, dan lingkungan kerja semuanya berdampak langsung pada kenyamanan karyawan saat bekerja. Kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pencahayaan yang tepat, sirkulasi udara, dan suhu ruangan.
 - d) Tempat kerja yang dapat memberikan privasi pekerja diperlukan untuk jenis pekerjaan tertentu, baik terkait privasi visual maupun pendengaran. Dalam konteks ini yang dimaksud dengan “kebebasan pribadi” dalam kaitannya dengan topik-topik yang berkaitan dengan diri sendiri dan kelompok adalah yang dimaksud dengan privasi. Privasi akustik, sebaliknya, berkaitan dengan pendengaran.
- 2) Faktor Lingkungan-Psikologis. Unsur lingkungan psikologis merupakan hal-hal yang ada hubungannya dengan interaksi sosial dan organisasi, menurut Afandi (2018:67). Keadaan psikologis berikut berdampak pada kinerja pekerja:
- a) Ketika pekerja melakukan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang terlalu singkat atau berada di bawah tekanan untuk melakukan aktivitas yang tidak memberikan hasil terbaik, mereka akan mengalami stres dan kecemasan.
 - b) Sistem pengawasan yang tidak efektif: Pengawasan yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakbahagiaan tambahan, seperti iklim politik yang tidak stabil dan kurangnya umpan balik kinerja.

2.2.3 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:69) dalam (Marwanto & Hasyim, 2023) Komponen lingkungan kerja berikut ini dapat dikategorikan sebagai berbagai bagiannya, atau sebagai karakteristik yang berkontribusi terhadap pembentukannya:

Hal terpenting yang harus diberikan setiap perusahaan kepada karyawannya adalah layanan pekerjaan. Ketika sebuah perusahaan memberikan pelayanan prima, para pekerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja, merasa lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, dan mampu menjaga reputasi positif perusahaan melalui hasil dan perilaku mereka. Secara umum, layanan karyawan terdiri dari berikut ini:

- 1) Pelayanan makan dan minum

- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

Manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memperbaiki kondisi kerja para pekerja agar dapat memberikan mereka rasa aman dalam bekerja. Hal ini mencakup pencahayaan yang cukup, AC yang nyaman, tingkat kebisingan yang terkendali, pengaruh warna, ruang yang cukup untuk bergerak, dan keselamatan kerja. pekerja.

Hubungan Dalam hal menghasilkan produktivitas kerja, interaksi karyawan sangatlah penting. Hal ini disebabkan adanya korelasi yang terjalin antara motivasi, semangat terhadap profesi seseorang, dan hubungan positif dengan rekan kerja di tempat kerja. Ketidakesesuaian hubungan di antara rekan kerja dapat menurunkan semangat dan semangat, sehingga menurunkan produktivitas di tempat kerja.

2.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Hanasyha (2016) dalam (Marwanto & Hasyim, 2023):

- 1) *The facilities to do work*, khususnya fasilitas yang menunjang pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 2) *Comfortable workplace*, yaitu tempat yang rapi dan ramah lingkungan.
- 3) *Safety*, yaitu hidup dalam lingkungan yang tenang dan aman
- 4) *Absence of noise*, yaitu suasana kerja yang tidak bising.

Menurut Afandi (2018:71) dalam (Marwanto & Hasyim, 2023) sebutkan beberapa tanda-tanda tempat kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja
- 3) Tata warna
- 4) Dekorasi
- 5) Bunyi musik
- 6) Suhu udara
- 7) Kelembaban udara

2.3 Tinjauan Umum Tentang Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Soelaiman (2007 :112) dalam (Yolanda et al., 2017) Keterlibatan karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Sebab, ada kaitan langsung antara motivasi, passion terhadap pekerjaan, dan hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Semangat kerja di tempat kerja mungkin terkena dampak negatif dari interaksi yang tidak pantas antar rekan

kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) dalam (Astuti & Lesmana, 2018) Kapasitas untuk mencapai tujuan yang sulit dikorelasikan dengan pencapaian (tujuan yang sulit). Meskipun sebagian orang memilih tujuan yang sederhana atau rendah, sebagian lainnya memilih tujuan yang menantang—tujuan yang sangat sulit namun tetap dapat dicapai. Bakat seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Artinya selalu ada suatu derajat bakat yang belum dimanfaatkan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas.

2.3.2 Konsep Kemampuan Kerja

Efektivitas suatu organisasi sebagai suatu sistem dalam mencapai tujuannya bergantung pada seberapa baik subsistem internal dan eksternalnya bekerja sama untuk menciptakan kekuatan. Keberlanjutan sumber daya manusia merupakan subsistem organisasi yang krusial. Ada yang berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia suatu organisasi walaupun mereka merupakan sebuah subsistem merupakan aset yang paling penting. Hal ini disebabkan kemampuan suatu organisasi untuk melakukan ekspansi atau kontraksi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas tersebut harus dilakukan secara berkala dan hati-hati. Tujuan dari peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk memungkinkan karyawan menangani tanggung jawab organisasi yang lebih luas. Sebaliknya, ketika suatu organisasi bertambah besar, maka ia terus mengalami perkembangan.

Menurut Gibson, (1996:127) dalam (Astuti & Lesmana, 2018) Kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas dengan menggunakan beragam keterampilan dan pengetahuannya itulah yang membentuk sumber daya manusia, sedangkan kemampuan kerja individu seseorang menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Kemampuan seseorang dalam beraktivitas erat kaitannya dengan kemampuan mental dan fisiknya.

Menurut Mangkunegara (2007:67) dalam (Ciptawan, 2020). “Kemampuan kerja tidak hanya menyangkut kemampuan fisik, tetapi kemampuan atau kesiapan dan kesanggupan mental seseorang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Faktor kemampuan karyawan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, di mana pendidikan atau pengetahuan karyawan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam menggerakkan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan”.

Menurut Goleman (1995) dalam (Ciptawan, 2020) Kemampuan adalah kesanggupan seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam kariernya. Dalam kerangka ini, kapasitas individu terdiri dari dua unsur: (1) kapasitas intelektual, yang menggambarkan pengetahuan dan bakatnya, dan (2) kapasitas fisik (biologis), yang mengacu pada kemampuannya dalam melakukan aktivitas. Namun keterampilan tersebut memerlukan penguatan berupa kecerdasan emosional individu di tempat kerja.

Menurut Simanjuntak (1992) dalam (Salawangi et al., 2018) Berikut ini adalah beberapa variabel yang mempengaruhi kapasitas kerja seorang pegawai:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan cerminan kapasitas kognitif karyawan; itu adalah kapasitas untuk mengidentifikasi, memahami, menyadari, dan menghargai suatu pekerjaan atau pekerjaan. Akibatnya, pengalaman dan pendidikan formal dan informal dapat berkontribusi terhadap pengembangan pengetahuan karyawan. Seseorang memperoleh informasi mendasar, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analitis, dan pengembangan karakter dan kepribadiannya melalui pendidikan.

Menurut perspektif ini, tanda-tanda seperti berikut dapat digunakan untuk mengukur kesadaran karyawan akan tanggung jawab dan pekerjaannya:

- 1) Pengetahuan tentang sejauh mana tugas atau pekerjaan.
- 2) Pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas dan pekerjaan.
- 3) Kemampuan melaksanakan tugas dan pekerjaan.
- 4) Menghargai tanggung jawab dan tugas pekerjaan.
- 5) Kesadaran akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
- 6) Kesesuaian variasi pengetahuan dan pengetahuan pelaksanaan tugas.

b. Keterampilan

Selain sekolah formal, pelatihan juga dapat digunakan untuk mengembangkan kualitas kerja. Secara umum, pelatihan bertujuan untuk membangun kemahiran dengan instrumen dan teknik baru serta kemampuan kerja. Karena pelatihan kerja berfokus pada peningkatan keterampilan profesional, maka pelatihan ini merupakan tambahan dari pendidikan formal. Pada hakikatnya tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Bakat, orisinalitas, inovasi, keterampilan, dan motivasi kerja merupakan atribut yang sering ditanamkan

dalam lingkungan pendidikan dan sepanjang proses pelatihan kerja.

- 1) Kapasitas untuk memutuskan bagaimana menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kapasitas untuk memilih metode yang paling efektif untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
- 3) Kemampuan melaksanakan tugas dengan baik.
- 4) Kemampuan untuk menentukan ukuran/volume pekerjaan terbaik yang dapat dilakukan..
- 5) Kemampuan untuk menentukan metrik optimal untuk pekerjaan atau tenaga kerja yang dapat diselesaikan.
- 6) Kapasitas untuk meramalkan bagaimana tugas atau pekerjaan akan berjalan.

2.3.3 Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Menurut kajian teoritis, kecerdasan emosional dapat membantu seseorang (karyawan) berubah dan beradaptasi dalam pekerjaannya (Huy, 1999). Lebih lanjut penelitian jangka panjang Cameron (1999) mengungkapkan bahwa, berbeda dengan "*intelligence quotient*" (IQ), kecerdasan emosional dapat menjadi prediktor kuat keberhasilan individu dalam hidup (misalnya, ekonomi, kepuasan hidup, keberhasilan dalam menjalin pertemanan, kepuasan dalam kehidupan keluarga), termasuk mencapai tujuan profesional.

Jelaskan kecerdasan emosional. Definisi kecerdasan emosional berikut diberikan oleh Goleman (1998) : "*Emotional intelligence as the capacity for recognizing our own feelings and those of others, for motivating ourselves, and for managing emotions well in ourselves and in our relationships*". Kecerdasan emosional dapat diukur dari kemampuan seseorang dalam mengenali perasaannya sendiri terhadap orang lain. Emosi ini juga terkait dengan motivasi diri dan manajemen emosi yang efektif dalam interaksi interpersonal. Kecerdasan emosional terdiri dari tiga komponen utama: kesadaran diri individu, motivasi diri, dan hubungan interpersonal. Kemampuan untuk mengendalikan dan memahami suasana hati dan emosi diri sendiri serta orang lain merupakan aspek lain dari kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional hadir dalam berbagai bentuk yang berhubungan dengan keterampilan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas pekerja. Karakteristik ini mencakup inisiatif, rasa percaya diri, dorongan untuk berprestasi, empati, keterampilan kerja tim, dan kapasitas untuk memercayai orang lain.

Ketika seseorang menunjukkan kecerdasan emosional yang kuat di tempat kerja, hal itu dapat diidentifikasi dengan:

- 1) Keahlian berinisiatif dalam melakukan profesi.

- 2) Keahlian buat senantiasa yakin ataupun berfikir positif kepada teman sekerja.
- 3) Keyakinan diri yang besar.
- 4) Keinginan tinggi untuk berprestasi.
- 5) Keahlian buat berkolaborasi dengan teman sekerja.
- 6) Selalu mencari empati dari rekan kerja dan pengendalian diri untuk menangani tugas dan masalah terkait pekerjaan. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional karyawan akan dinilai dengan menggunakan ketujuh faktor tersebut.

2.3.4 Konsep Prestasi Kerja (Kinerja)

Prestasi kerja adalah hasil seseorang atau sekelompok orang memproduksi atau menyerahkan barang atau jasa, atau menyelesaikan tugas. Tercapainya tugas-tugas tertentu oleh pekerja dari segi jumlah dan kualitasnya dikenal dengan prestasi kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2000), mengemukakan bahwa: "pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut (Flippo dalam As'ad 1990) Kinerja seseorang dapat diukur dari:

- 1) Mutu (kualitas kegiatan) yang terdiri dari akurasi, keahlian serta keapikan.
- 2) Jumlah kegiatan ialah jumlah tugas-tugas teratur yang bisa digarap atau dituntaskan, akurasi, kecekatan karyawan atau pegawai dalam menuntaskan tugas- tugasnya.
- 3) Kekuatan menyangkut penerapan perintah, Kerutinan, keamanan yang bagus, inisiatif, akurasi durasi serta kedatangan.
- 4) Tindakan kepada pergantian profesi serta teman kerja.

Hingga buat kebutuhan pengukuran hasil kegiatan pegawai dalam kondisi riset ini, memakai penanda selaku selanjutnya:

- a) Volume hasil kerja.
- b) Kualitas hasil kerja.
- c) Waktu menyelesaikan pekerjaan.
- d) Keluhan pimpinan atas hasil pekerjaan.
- e) Teguran pimpinan atas hasil pekerjaan.

2.3.5 Penilaian Kemampuan Kerja

Penilaian Evaluasi terhadap kapasitas kerja merupakan hal yang krusial bagi sebuah perusahaan. Suatu organisasi dapat menentukan seberapa besar faktor manusia dapat membantu mencapai tujuannya dengan mengevaluasi kompetensi tersebut. Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja lebih baik mungkin dimotivasi oleh penilaian mereka. Oleh karena itu, evaluasi kinerja harus masuk akal dan konsisten.

Prosedur sistematis yang disebut penilaian kemampuan digunakan untuk memeriksa dan menilai kinerja individu di tempat kerja secara teratur. Memahami prestasi kerja seseorang merupakan tujuan dari prosedur evaluasi kemampuan ini, yang meliputi pengenalan, pengamatan, pengukuran, dan peningkatan hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi (Panggabean: 2002). Di antara tahapan prosedur evaluasi adalah:

- 1) Identifikasi
- 2) Prosedurnya diawali dengan identifikasi, yaitu mencari tahu apa saja yang perlu diwaspadai. Untuk menentukan komponen-komponen yang akan dievaluasi dan membuat skala penilaian, kegiatan ini diawali dengan analisis jabatan. Apa yang relevan dengan tugas yang dievaluasi, bukan informasi yang tidak relevan.
- 3) Observasi
- 4) Hati-hati, observasi rutin dilakukan dalam rangka melakukan observasi. Untuk memastikan bahwa evaluasi tersebut tepat dan adil, setiap komponen yang dievaluasi harus dicermati secara cermat. Hasil penilaian yang dilakukan secara cepat dan salah akan timbul dari pengamatan yang tidak rutin dilakukan dan tidak ada kaitannya dengan prestasi kerja.
- 5) Pengukuran
- 6) Berdasarkan temuan observasi yang dilakukan pada tahap observasi, penilai akan menawarkan penilaian terhadap tingkat kompetensi pegawai pada saat pengukuran..
- 7) Pengembangan
- 8) Selain menilai prestasi kerja seorang pegawai, penilai juga melakukan pengembangan apabila hasil pekerjaan pegawai tersebut tidak sesuai dengan harapan manajemen. Tiga (tiga) faktor, khususnya berikut ini, diperlukan untuk menghasilkan kemampuan kerja:
 - a) Kemampuan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk bertindak.
 - b) Kemampuan, semangat, dorongan, atau dorongan berupa kesiapan bekerja keras.

Oleh karena itu, aspek kinerja, kemampuan, motivasi, dan potensi pegawai menjadi hal utama yang perlu dievaluasi dalam kegiatan evaluasi individu pegawai.

2.3.6 Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kesanggupan melakukan suatu kegiatan, yang meliputi pengetahuan pegawai dan penguasaan teknis pelaksanaan tugas yang diberikan (Stoner, 2005: 11). Seseorang dilahirkan dengan bakat tertentu, atau mereka mengembangkannya melalui latihan atau instruksi (Robbins, 2006:

88). Menurut penelitian Raharjo, Paramita, dan Warso (2016), indikasi bakat kerja seorang pegawai terdiri dari:

1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah dasar bagi semua bakat dan kemampuan; itu adalah pemahaman terstruktur tentang fakta, informasi, ide, dan proses yang, jika disatukan, memungkinkan kinerja pekerjaan yang memadai.

2) Pelatihan

Kursus pelatihan singkat yang mendidik pengetahuan dan kemampuan teknis staf non-manajerial untuk tujuan tertentu dengan menggunakan metodologi yang terorganisir dan ketat.

3) Pengalaman

Lamanya masa kerja dan jumlah pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki seseorang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kompetensinya di bidangnya.

4) Keterampilan

Kapasitas seseorang untuk memahami tugas, menggunakan instrumen, dan mengoperasikan mesin dengan mudah

5. Kesanggupan Kerja

Keadaan di mana seseorang terampil dalam bekerja, mahir menggunakan peralatan, dan mudah mengoperasikan mesin.

2.4 Tinjauan Umum Tentang Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebuah organisasi sangatlah penting karena dibutuhkan seorang pemimpin untuk memotivasi dan membimbing kelompoknya untuk mencapai tujuannya, dan ini bukanlah suatu prestasi yang mudah. oleh karena itu Anda harus memahami perilaku berbeda dari setiap bawahan.

Bawahan dimungkinkan untuk berkontribusi dan bekerja dengan sukses dan efisien untuk perusahaan melalui penerapan pengaruh. Dengan kata lain, kualitas pemimpin suatu organisasi menentukan seberapa baik upayanya untuk mencapai tujuannya dilaksanakan.

Menurut Sutrisno (2016:218) "Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok".

Menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan".

Menurut Hasibuan (2010 : 170), " Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun

Kepemimpinan Pancasila ialah Kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”.

Para ahli telah banyak mengemukakan definisi kepemimpinan guna mendapatkan pemahaman konsep yang lebih mendalam (Fahmi 2016:122). Definisi tersebut meliputi:

- 1) Stephen P. Robbins menyatakan, Ricard L. Daft menyatakan Kapasitas untuk memotivasi sekelompok orang untuk mencapai tujuan dikenal sebagai kepemimpinan.
- 2) G. R Terry memberikan definisi: *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.*
- 3) Ricky W. Griffin menyatakan, Seseorang yang dipandang sebagai pemimpin oleh orang lain adalah seseorang yang mempunyai kemampuan mengubah tingkah laku orang lain tanpa menggunakan kekerasan.

Menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2016:34), “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Sedangkan menurut Effendi (2014:183) “Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat dicirikan sebagai serangkaian tindakan pengorganisasian termasuk kapasitas untuk membentuk tindakan orang lain dalam konteks tertentu sehingga mereka termotivasi untuk berkolaborasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.4.2 Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Dibandingkan dengan bidang pekerjaan atau organisasi lain, persyaratan posisi pemimpin dalam suatu organisasi seringkali berbeda. Banyak faktor yang menyebabkan kesenjangan ini, seperti sifat organisasi, iklim sosial di dalamnya, dan ukuran kelompok. Ghiselli dan Brown (Sutrisno 2016:219).

Seorang pemimpin yang berhasil mengelola atau mengorganisasi sekelompok orang serta menjalankan kepemimpinan dianggap berhasil. Oleh karena itu, pemimpin harus benar-benar mampu melakukan tugasnya.

Terry (Sutrisno, 2016:219) menyatakan bahwa ada empat kategori yang dapat diklasifikasikan sebagai pemimpin di

perusahaan: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerakan; dan (4) pengendalian.

Tugas pemimpin termasuk memastikan kelompok dapat mencapai tujuannya secara efektif, berkolaborasi dengan cara yang positif, dan menghadapi tantangan apa pun yang mungkin dihadapi.

Gerungan (Sutrisno, 2016:219) menegaskan bahwa tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah: (1) memberikan struktur yang jelas pada situasi kompleks kelompok; (2) mengawasi dan mengarahkan perilaku kelompok; dan (3) merasakan dan mengkomunikasikan kebutuhan kelompok kepada dunia luar, termasuk sikap, harapan, tujuan, dan keprihatinannya.

Pemimpin yang efektif mempunyai peran penting dalam operasi internal organisasi mereka serta dalam interaksi mereka dengan pihak eksternal, yang semuanya berkontribusi terhadap kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2016:219-221) terdapat 3 bentuk kategori peranan, yakni:

a. Peranan yang Bersifat Interpersonal

Memiliki kemampuan manusia merupakan salah satu syarat bagi seorang manajer. Karena menjalankan kepemimpinan ketika berinteraksi dengan orang lain adalah peran utama seorang manajer, bakat ini sangatlah penting. Bersama dengan bawahannya, orang-orang ini juga merupakan pemangku kepentingan dari luar dan dalam organisasi. Artinya, peran yang dimaksud adalah peran interpersonal yang terwujud.

b. Peranan yang Bersifat Informasional

Sumber daya organisasi yang penting adalah informasi. Diyakini bahwa tanpa bantuan informasi terkini, komprehensif, dan andal yang telah dianalisis secara menyeluruh, mustahil operasional organisasi dapat dilaksanakan dengan sukses dan efisien di masa depan.

c. Peranan Pengambilan keputusan

Ada tiga keputusan yang diambil dalam kapasitas ini, yaitu sebagai berikut: Sebagai interpreter, seorang pemimpin harus mampu menilai situasi organisasi secara terus menerus; (2) mengurangi gangguan dan bersedia memikul tanggung jawab tindakan perbaikan jika organisasi menghadapi gangguan signifikan yang tidak terkendali; dan (3) berbagi dana dan sumber daya, karena otoritas atau kekuasaan biasanya terlihat dalam kemampuan mendistribusikan dana dan sumber daya.

2.4.3 Tugas-tugas Kepemimpinan

Ada banyak tugas yang terkait dengan kepemimpinan, dan melaksanakannya memerlukan seorang pemimpin untuk menerapkan

penilaian dan tanggung jawab. Namun, dalam kesempatan ini akan dibahas beberapa pekerjaan krusial saja, menurut (Sutrisno, 2016:229), antara lain:

- 1) Sebagai Konselor
Peran konselor dalam suatu unit kerja adalah untuk mendukung sumber daya manusia dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan kepadanya.
- 2) Sebagai Instruktur
Tidak peduli di tingkat mana pun mereka berada, para pemimpin mempunyai tanggung jawab terkait dengan peran mereka sebagai instruktur, atau sebagai pendidik yang kompeten bagi bawahan mereka.
- 3) Memimpin Rapat
Setiap tingkat pemimpin pada akhirnya harus mengadakan pertemuan dan bertindak sebagai fasilitatornya. Pertemuan sering kali diadakan sebelum implementasi suatu rencana untuk memfasilitasi pelaksanaannya.
- 4) Mengambil Keputusan
Membuat penilaian adalah salah satu dari banyak tanggung jawab yang akan ditangani oleh Manajemen Sumber Daya Manusia, dan ini bisa menjadi tanggung jawab yang paling penting. Seorang pemimpin hanya dapat dibedakan melalui pengambilan keputusan yang satu ini. Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin untuk mengambil keputusan pada saat krisis terbesar menentukan seberapa sukses keputusan tersebut.
- 5) Medelegasikan Wewenang
Nama lain dari delegasi adalah delegasi. Seorang pemimpin yang baik harus memberikan tanggung jawab dan wewenang tertentu kepada bawahannya.

Cara seorang pemimpin menjalankan kewajibannya terlihat dari seberapa baik ia menjalankan perannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Duha (2016:105), tugas seorang pemimpin antara lain:

1. Pengatur
Merupakan tanggung jawab para pemimpin untuk memastikan bahwa aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dilakukan dengan cara yang sopan, tertib, dan terorganisir.
2. Pelindung
Secara umum, pemimpin harus mampu meyakinkan bawahannya dan memberikan rasa aman dan nyaman.
3. Pemelihara
Pemimpin akan berupaya untuk menjaga bawahannya tetap terlibat dan hidup sehingga mereka dapat terus bekerja di perusahaan.

4. Pembaharu

Peran lain yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk mencapai kinerja organisasi yang kuat adalah fungsi reformis, yang meliputi:

- a. Perencanaan, dilakukan untuk memastikan bahwa tugas dapat dipersiapkan dan dilaksanakan dengan sukses.
- b. Pemimpin perlu menerapkan kebijaksanaan dan kehati-hatian dengan melepaskan kebiasaan buruk dan terbuka terhadap saran dan kritik dari bawahannya.
- c. Pemimpin membantu dalam menyesuaikan alat kerja, pengaturan kerja, serta situasi dan kondisi yang berbeda terhadap perubahan di dunia luar.
- d. Peran supervisor sebagaimana dilakukan oleh pemimpin adalah mengawasi penyelesaian tugas dan keluaran karyawannya.

2.4.4 Indikator Kepemimpinan

Variabel kontrol yang dikenal sebagai indikator mampu menjadi dapat indikator perubahan yang terjadi dalam suatu peristiwa atau aktivitas. Peneliti mengidentifikasi sejumlah indikator kepemimpinan yang sebelumnya telah dibahas oleh para ahli. Berikut ini adalah indikator kepemimpinan:

- 1) Otokratik
Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang menjalankan kontrol diktator, cenderung egois, dan mengabaikan pendapat bawahannya.
- 2) Paternalistik
Pemimpin yang paternalistik adalah mereka yang mempunyai otoritas dan melindungi dan berinteraksi dengan bawahan, termasuk orang tua dan anak-anak.
- 3) Karismatik
Seorang pemimpin karismatik mempunyai daya tarik dan vitalitas yang luar biasa, yang akan mendorong orang lain untuk mengikutinya.
- 4) Laissez Feire
Pemimpin yang mengambil kursi belakang dan membiarkan segala sesuatunya terjadi apa adanya
- 5) Demokratik
Pemimpin yang mau menerima pendapat, rekomendasi, dan bahkan kritik orang lain, khususnya bawahannya.

2.5 Tinjauan Umum tentang Disiplin

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Organisasi pada dasarnya dicirikan oleh keteraturan, dan disiplin adalah salah satu cara untuk menjaga segala sesuatunya

tetap seperti itu. Penting bagi para pekerja untuk mempraktikkan disiplin kerja karena tanpa disiplin kerja, tujuan organisasi tidak mungkin tercapai.

Menurut Sutrisno (2016:97) "Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, seluruh anggota perusahaan harus menjaga disiplin kerja. Pegawai yang menunjukkan kedisiplinan mempunyai kondisi dan sikap hormat terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan.

Agustini (2011:70) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan niat untuk mengikuti segala aturan organisasi dan perilaku tersebut dilandasi oleh kesadaran diri untuk menyesuaikan diri terhadap aturan tersebut.

Keith Davis (Mangkunegara 2013:129) mengemukakan bahwa, "*Dicipline is management action to enforce organization standard*".

Disiplin di tempat kerja sangat penting karena diharapkan dengan mengikuti aturan dan mengikuti proses, pekerja akan melakukan tugas lebih cepat dan efektif, sehingga akan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, upaya terakhir bagi karyawan yang prestasi kerjanya tidak sesuai harapan adalah tindakan disipliner apabila tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin di tempat kerja ditunjukkan dengan kepatuhan pekerja terhadap undang-undang yang relevan, akuntabilitas atas pekerjaan dan tenggat waktu mereka, mengikuti protokol yang ditetapkan, dan menjaga kualitas produk kerja.

Hasibuan (2010:193) mengatakan bahwa memiliki disiplin melibatkan kesadaran dan kesiapan untuk mengikuti semua kebijakan di tempat kerja serta standar sosial yang relevan. Penting bagi organisasi perusahaan untuk menerapkan disiplin. Sulit bagi suatu bisnis untuk mencapai tujuannya tanpa bantuan disiplin staf yang kuat.

Menurut Siagian (2014:305), Tentunya seluruh anggota organisasi wajib menaati berbagai peraturan dan ketentuan. Salah satu alat manajerial yang digunakan untuk memotivasi anggota organisasi agar mematuhi standar yang berbeda ini adalah disiplin.

2.5.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Mangkunegara berpendapat bahwa disiplin preventif dan disiplin korektif merupakan dua jenis disiplin kerja yang diterapkan dalam dunia usaha (2013:129).

1) Disiplin Preventif

Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk memotivasi anggota staf agar mematuhi persyaratan dan peraturan kerja perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendukung pekerja yang disiplin dengan menerapkan kehati-hatian, pekerja dapat melindungi diri mereka dari kebijakan di tempat kerja.

2) Disiplin Korektif

Tujuan dari hukuman korektif adalah untuk mendorong anggota staf agar mematuhi peraturan secara konsisten dan mematuhi kebijakan yang berlaku dalam bisnis. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan harus menerima hukuman korektif, yang mencakup konsekuensi sesuai dengan undang-undang terkait. Tujuannya adalah untuk mendisiplinkan pekerja yang melanggar peraturan, menegakkan hukum yang relevan, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.5.3 Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Untuk membentuk aparatur sipil negara (PNS) yang amanah, cakap, dan bermoral Sebagai wakil pemerintah dan aparatur negara, harus taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah. Mereka juga harus patuh terhadap disiplin, kejujuran, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugasnya.

Dalam upaya agar orang yang melanggar hukum merasa bersalah, Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS ini antara lain menjelaskan tentang tugas, batasan, dan tindakan disiplin yang dapat diterapkan kepada PNS yang melanggar hukum, tidak mengulangi perbuatannya, dan berupaya untuk menjadi lebih baik di masa mendatang.

Bentuk tindakan disipliner yang dapat diambil terhadap pelanggaran disiplin diatur dalam peraturan pemerintah ini. Hal ini dimaksudkan untuk menjadi pedoman bagi pihak berwenang yang mempunyai kewenangan untuk memberikan sanksi dan memberikan jaminan kepada mereka ketika menerapkan sanksi disipliner. Demikian pula, undang-undang pemerintah ini menetapkan batas-batas yurisdiksi bagi otoritas yang mempunyai kekuasaan untuk menghukum.

Pegawai negeri yang bersangkutan akan dikenakan sanksi disiplin berupa sanksi ringan, sedang, atau berat berdasarkan berat ringannya pelanggaran yang dilakukannya, dengan mempertimbangkan keadaan sekitar pelanggaran tersebut dan akibat yang ditimbulkannya.

Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mengatur tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, untuk:

- 1) Mengucapkan Sumpah/janji PNS:
 - a. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
 - b. Setia dan taat sepenuhnya pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
 - c. Patuhi semua aturan yang ditentukan dalam undang.
 - d. Jalankan tanggung jawab resmi yang diberikan kepada pegawai pemerintah dengan komitmen, kesadaran, dan akuntabilitas penuh.
 - e. Menjaga harkat dan martabat pegawai negeri serta harkat dan martabat negara dan pemerintah.
 - f. Mendahulukan kepentingan Negara di atas kepentingan diri sendiri, orang lain, atau kelompok lain.
 - g. Memegang rahasia jabatan yang karena sifatnya atau menurut petunjuknya harus dirahasiakan.
 - h. Melaksanakan pekerjaan yang jujur, teliti, terorganisir, dan penuh semangat demi kepentingan terbaik negara.
 - i. Tiba di tempat kerja dan patuhi peraturan tentang jam kerja.
 - j. Mencapai sasaran kerja pegawai yang di tetapkan.
 - k. Memanfaatkan dan melestarikan barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
 - l. Mengakomodasikan efektif pelayanan kepada para masyarakat.
- 2) Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dilarang:
 - a. Menyalah gunakan wewenang.
 - b. Menjadi alat untuk mengeksploitasi penderitaan orang lain guna memperoleh keuntungan pribadi dan/atau orang lain.
 - c. Bekerja pada lembaga atau organisasi asing atau menjadi pegawai negara lain tanpa izin dari pihak yang berwenang.
 - d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
 - e. Secara melawan hukum memiliki, membeli, menjual, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan surat berharga, dokumen, atau benda bergerak atau tidak bergerak milik negara.
 - f. Melakukan tindakan kerjasama di dalam atau di luar tempat kerja dengan rekan kerja, atasan, bawahan, atau orang lain untuk memajukan kepentingan pribadi, kelompok, atau pihak lain yang merugikan Negara dengan satu atau lain cara.

- g. Memberi atau menyetujui untuk memberikan sesuatu kepada seseorang baik langsung maupun tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk pengangkatan dalam jabatan.
- h. Menerima hadiah dari siapa pun, baik yang berkaitan dengan pekerjaan atau statusnya atau tidak.
- i. Memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang.
- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan salah satu pihak yang akan dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
- k. Menghambat pelaksanaan tugas kedinasan.
- l. Memberikan bantuan kepada calon Presiden dan Wakil Presiden melalui:
 - 1) Berpartisipasi dalam pelaksanaan kampanye.
 - 2) Mengikuti kampanye dengan memanfaatkan atribut PNS atau partai.
 - 3) Dengan mendorong pegawai negeri lainnya untuk ikut berkampanye.
 - 4) Sambil memanfaatkan fasilitas Negara sebagai peserta kampanye.
- n. Mendukung calon presiden dan wakil presiden dengan cara:
 - 1) Sepanjang masa kampanye, menentukan pilihan dan/atau melakukan kegiatan yang akan membantu atau merugikan salah satu pasangan calon.
 - 2) Menyenggarakan acara yang mendorong bias terhadap pasangan calon lawan yang mencalonkan diri.
- o. Memberikan dukungan berupa surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau tanda pengenal penduduk kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- p. Salah satu pendekatan untuk membantu calon calon Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah adalah dengan mengikuti kegiatan kampanye.

Jika pegawai negeri sipil mengabaikan pedoman tersebut, mereka akan menghadapi tindakan disipliner. Tindakan terkait disiplin meliputi:

 - 1) Hukuman disiplin ringan
 - 2) Hukuman disiplin sedang, dan
 - 3) Hukuman disiplin berat

Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:

- 1) Teguran lisan
- 2) Teguran tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- 1) Penundaan kenaikan gaji berkala 1 (satu) tahun.
- 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
- 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.
- 3) Pembebasan dari jabatan.
- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan
- 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin sangat diperlukan untuk menghasilkan PNS yang dapat diandalkan, profesional, dan bermoral. Melalui sistem karir dan prestasi kerja, sistem ini dapat mendorong pegawai negeri sipil untuk lebih produktif sekaligus menjamin terpeliharanya ketertiban dan efisiensi pelaksanaan tugas.

2.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:86) menegaskan adanya anggapan bahwa pemimpin berdampak langsung pada sikap mendarah daging yang dikembangkan pekerja. Pemimpin menetapkan perilaku ini melalui teladan pribadi atau dengan memupuk budaya kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin perlu menunjukkan kepemimpinan yang baik untuk mencapai disiplin yang unggul.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2016:89), antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Pemeliharaan disiplin mungkin akan sangat terpengaruh oleh sedikit penyesuaian. Jika pekerja yakin bahwa mereka akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan jumlah usaha yang telah mereka lakukan di perusahaan, mereka akan mematuhi semua undang-undang yang relevan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Alasan keteladanan pemimpin sangat penting di tempat kerja adalah karena setiap karyawan akan melihat bagaimana pemimpin mempraktikkan pengendalian diri dan menjaga disiplin

pribadi untuk menghindari perkataan, tindakan, atau tindakan yang dapat melanggar aturan disiplin.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
Organisasi tidak akan memberikan pelatihan disiplin jika tidak ada kebijakan tertulis yang jelas dan menjadi acuan bersama. Jika peraturan hanya dikomunikasikan secara lisan dan dapat berubah tergantung keadaan dan kejadian, maka sulit untuk menerapkan disiplin.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Ketika seorang karyawan tidak menaati peraturan, manajemen harus mempunyai keberanian untuk menangani pelanggaran tersebut pada tingkat yang sebanding dengan pelanggaran tersebut..
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Untuk memastikan bahwa pekerja melakukan tugasnya secara akurat dan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan, pengawasan diperlukan untuk semua aktivitas perusahaan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Pekerja adalah manusia dengan kepribadian unik yang berbeda satu sama lain. Selain merasa puas dengan gaji yang tinggi dan tuntutan pekerjaan, para karyawan juga menginginkan banyak perhatian dari pimpinan mereka sendiri.
- 7) Perilaku yang memudahkan berkembangnya disiplin terbentuk.
Perilaku konstruktif tersebut antara lain:
 - a) Memperlakukan satu sama lain dengan hormat ketika berinteraksi di tempat kerja.
 - b) Mengungkapkan rasa syukur sesuai dengan situasi dan waktu.
 - c) Sering-sering melibatkan karyawan dalam rapat,
 - d) Beritahu rekan kerja bila hendak meninggalkan tempat

2.5.5 Pendekatan-pendekatan Disiplin

Setiap perusahaan yang ingin menerapkan disiplin harus mempunyai peraturan yang harus dipatuhi oleh anggotanya. Sebab, disiplin pada hakikatnya merupakan alat manajemen yang digunakan untuk mendorong anggota agar mengikuti berbagai peraturan terkait. Robert L. Mathis & John H. Jackson (Agustini, 2011:76) menyatakan bahwa teknik disiplin terbagi menjadi dua kategori:

- 1) Pendekatan disiplin positif yang terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut:
 - a) Konseling
 - b) Dokumentasi tertulis
 - c) Peringatan terakhir
 - d) Pemberhentian

2) Pendekatan Disiplin Progresif

Penjelasan lebih lanjut tentang metodologi yang digunakan dalam bidang-bidang tersebut di atas diberikan di bawah ini:

a) Pendekatan disiplin positif

Landasan metode disiplin positif adalah gagasan bahwa sebagian besar pelanggaran dapat diperbaiki secara produktif tanpa memerlukan hukuman.

b) Pendekatan disiplin progresif

Perilaku pegawai dibentuk melalui serangkaian tahapan yang dilaksanakan dengan disiplin yang progresif. Sebelum menerapkan PHK, sebagian besar proses pendisiplinan progresif menggunakan peringatan tertulis dan lisan.

Sementara Mangkunegara (2013: 130) membedakan tiga cara mendisiplinkan, yaitu pendekatan disiplin kekinian, disiplin dengan tradisi, dan disiplin dengan tujuan.

1) Pendekatan disiplin Modern

Sebagai pengganti hukuman, strategi disiplin kontemporer bertujuan untuk memenuhi banyak tuntutan atau kriteria baru. Metode ini mengasumsikan:

a) Hukuman fisik dapat dihindari dengan disiplin modern.

b) Mencegah pengajuan tuntutan asli kepada otoritas hukum terkait.

c) Semua keputusan harus diperbaiki melalui proses konseling dan pencarian fakta untuk menghilangkan bias atau ketidakakuratan.

d) Menerapkan prosedur untuk membuat pilihan yang salah mengenai masalah disipliner.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Strategi pendisiplinan berdasarkan kebiasaan, yaitu yang melibatkan hukuman. Metode ini mengasumsikan:

a) Bawahan mendapat disiplin dari atasannya, dan keputusan selalu diselesaikan tanpa pertimbangan ulang.

b) Karena disiplin merupakan salah satu bentuk hukuman atas pelanggaran, maka penerapannya harus disesuaikan dengan beratnya pelanggaran tersebut.

c) Hukuman mempunyai efek membuat pelanggaran dan karyawan lain mendapat pelajaran.

d) Sanksi yang lebih ketat diperlukan seiring meningkatnya pelanggaran.

e) Denda yang lebih tinggi harus dikenakan kepada pegawai yang melanggarnya untuk kedua kalinya.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Strategi disiplin yang terarah mempunyai asumsi sebagai berikut:

- a) Disiplin kerja perlu dipahami dan dianut oleh seluruh karyawan.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c) Tujuan disiplin adalah memperbaiki perilaku menjadi lebih baik.
- d) Tujuan dari disiplin pegawai adalah untuk menjaga akuntabilitas anggota staf atas perilaku mereka.

2.5.6 Indikator Disiplin Kerja

Pada hakikatnya derajat kedisiplinan pegawai suatu organisasi ditentukan oleh berbagai macam faktor. Sebagaimana dikemukakan oleh Agustini (2011:73), indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran
 - a) Jumlah pekerja di perusahaan yang masuk kerja dikenal sebagai tingkat kehadiran, dan ini menunjukkan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
 - b) Tata cara kerja
 - c) Prosedur kerja merupakan pedoman atau arahan yang wajib dipatuhi oleh setiap karyawan dalam perusahaan.
 - d) Ketaatan pada atasan
 - e) Menghormati atasan berarti melakukan apa yang mereka katakan untuk mencapai hasil yang sukses.
- 2) Kesadran Bekerja

Ketika seseorang berhasil melakukan pekerjaannya di bawah tekanan, mereka menunjukkan kesadaran akan tugasnya.
- 3) Tanggungjawab

Tanggung jawab adalah kesediaan pegawai untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, tenaga dan sarana prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya

2.6 Tinjauan Umum Tentang Kinerja Pegawai

2.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seorang karyawan menentukan seberapa baik kinerjanya. Seberapa baik kinerja seorang karyawan mempengaruhi seberapa besar nilai yang mereka berikan bagi organisasi. Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah keluaran terbaik yang dapat diberikan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi dalam upaya menggunakan metode ilegal untuk mencapai tujuan organisasi, asalkan tidak bertentangan atau bertentangan dengan tujuan mereka. wewenang dan tanggung jawab tertentu. etika, moral, atau hukum.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh jumlah dan kualitas produk kerja yang dihasilkannya dalam memenuhi kewajiban yang diberikan. Eksekusi strategi yang direncanakan inilah yang Wibowo (2010:4) definisikan sebagai kinerja. Sumber daya manusia melaksanakan penerapan kinerja karena berkualitas, kompeten, bersemangat, dan berkepentingan. Sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja dipengaruhi oleh cara suatu bisnis menghargai dan mengelola sumber daya manusianya. Lebih lanjut Rivai (2012:309) mengkarakterisasi "kinerja sebagai perilaku asli yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai produk kerja mereka yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Sebaliknya kinerja adalah sejauh mana tujuan terpenuhi dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, menurut Simanjuntak (2010:1). Tingkat hasil yang dicapai untuk memenuhi tujuan perusahaan dikenal sebagai kinerja perusahaan. Manajemen kinerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan serta kinerja karyawan individu dan kelompok kerja dalam organisasi.

Istilah "kinerja" berasal dari istilah bahasa Inggris "kinetika energi kerja", yang disingkat menjadi "kinerja". Performance adalah ungkapan Indonesianisasi yang umum. Kinerja merupakan hasil fungsi atau indikasi suatu profesi dalam kurun waktu tertentu (Wirawan, 2009:5)

Perspektif di atas berpendapat bahwa efektivitas seorang karyawan dinilai berdasarkan seberapa baik dia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu yang ditentukan. Kinerja adalah cara lain pekerja mengekspresikan pekerjaan mereka, dan sering kali hal inilah yang menjadi dasar penilaian pekerja atau perusahaan. Salah satu langkah terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kinerja yang baik.

2.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor motivasi dan Kemampuan (*Ability*) merupakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*). Kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan) membentuk bakat secara psikologis. Dengan demikian, akan lebih mudah untuk mencapai kesuksesan bagi para pemimpin dan anggota staf dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110–120), terutama bagi mereka yang memiliki IQ luar biasa, sangat unggul, berbakat, atau jenius, pendidikan yang memadai untuk peran mereka, dan kemampuan kerja sehari-hari. maksimum.

- 2) Didorong oleh Faktor Motivasi Pengertian motivasi adalah sikap pegawai dan pemimpin terhadap keadaan pekerjaannya dalam lingkungan organisasi. Orang yang mempunyai motivasi kerja kuat adalah orang yang mempunyai sikap positif (pro) terhadap tempat kerjanya, sedangkan orang yang mempunyai motivasi kerja buruk adalah orang yang mempunyai sikap negatif (kon) terhadap lingkungan kerjanya. Koneksi tempat kerja, fasilitas, suasana, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan keadaan kerja adalah beberapa aspek lingkungan kerja yang menjadi pertimbangan.

Kenyataannya, tesis William Stern (Mangkunegara, 2009: 16–17) memadukan gagasan teori Schopenhauer dengan teori hereditas. Penulis sependapat dengan teori konvergensi William Stern yang menyatakan bahwa elemen lingkungan kerja individu dan organisasi mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam pekerjaan.

- 1) Elemen Pribadi. Seseorang dengan integritas yang sangat baik antara proses psikologis (spiritual) dan tubuh (fisik) dianggap normal secara psikologis. Orang tersebut menunjukkan integritas yang kuat baik dalam fungsi fisik dan psikologisnya, serta konsentrasi diri yang sangat baik. Kemampuan untuk fokus dengan baik sangat penting bagi orang-orang untuk mengelola dan menggunakan potensi mereka semaksimal mungkin saat melakukan tugas atau tindakan sehari-hari yang memajukan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, pemberi kerja berharap bahwa karyawan akan bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan jika mereka kurang fokus dalam bekerja.
- 2) Faktor Lingkungan Organisasi. Produktivitas seseorang ditingkatkan secara signifikan oleh aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja perusahaan. Sejumlah faktor menjadi pertimbangan ketika menganalisis lingkungan organisasi, antara lain lingkungan kerja yang sopan dan energik, uraian tugas yang tepat, wewenang yang sesuai, tujuan kerja yang ambisius, metode komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang damai, peluang karir, dan ruang kerja yang sesuai.

2.6.3 Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Kriteria tingkat kinerja memberikan penilaian yang tepat dan obyektif terhadap kinerja pekerja. Selama inspeksi ini, karyawan akan memiliki kesempatan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan metrik berikut, mengutip buku Mitchel dan Sedarmayanti Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2001:51):

- 1) Yang dimaksud dengan “kualitas kerja” adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan yang sangat sesuai dan

dipersiapkan yang akan memacu kemajuan, pengakuan, dan perluasan organisasi melalui perolehan keterampilan dan pengetahuan baru sebagai respons terhadap tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju.

- 2) Istilah "kualitas kerja" mengacu pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi yang sangat sesuai dan dipersiapkan, yang akan mendorong kemajuan, pengakuan, dan Perluasan organisasi dicapai melalui perolehan keterampilan dan pengetahuan yang bertujuan sejalan dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.
- 3) Inisiatif adalah pengetahuan tentang diri sendiri dan kemauan untuk mengambil tindakan untuk memenuhi kewajiban. Pegawai atau bawahan boleh saja mengerjakan tugas tanpa selalu bergantung pada atasan.
- 4) Kemampuan hanyalah salah satu dari banyak variabel yang mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang. Ternyata variabel kemampuan merupakan sesuatu yang dapat dibentuk dan diobati atau diintervensi melalui pendidikan dan pelatihan.
- 5) Interaksi antara pemimpin dan bawahan untuk berbagi ide dan cara pandang dalam menyelesaikan permasalahan disebut dengan komunikasi. Peningkatan kolaborasi dan hubungan yang lebih bersahabat antara bawahan dan atasan dapat dihasilkan dari komunikasi, yang juga dapat menumbuhkan rasa memiliki takdir bersama.

Menurut sudut pandang ini, bisnis harus berkonsentrasi pada parameter kualitas pekerjaan, batasan waktu, inisiatif, bakat, dan komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja karyawan yang optimal.

Sedangkan indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018:89) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja
setiap angka atau kombinasi angka yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah produksi pekerjaan dalam satuan pengukuran.
- 2) Kualitas hasil kerja
Setiap pengukuran yang berkaitan dengan kaliber pekerjaan atau kaliber keluaran dan dapat dinyatakan dengan angka atau angka lain yang setara.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara tepat dan hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja
Patuhi semua undang-undang dan peraturan yang relevan.
- 5) Inisiatif

Kemampuan berperilaku moral dan mandiri, mengambil keputusan, dan memutuskan apa yang harus dilakukan sehubungan dengan keadaan lingkungan, dan kemauan untuk terus berusaha menyelesaikan beberapa tugas bahkan dalam menghadapi kesulitan yang semakin besar.

- 6) Ketelitian
Apakah upaya tersebut telah mencapai tujuannya atau tidak tergantung pada tingkat kesesuaian hasil pengukuran.
- 7) Kepemimpinan
Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus mempengaruhi atau memberikan contoh kepada orang lain di bawahnya. Inilah proses kepemimpinan.
- 8) Kejujuran
Salah satu kualitas manusia yang sulit dipraktikkan.
- 9) Kreativitas
Operasi mental yang melibatkan penciptaan konsep atau konsep itu sendiri.

2.6.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja Pegawai

Sasaran kinerja menurut Wibowo (2011:48) adalah mengubah ekspektasi kinerja individu agar sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik hanya dapat terwujud bila upaya pencapaian tujuan organisasi dan individu selaras. Wibowo (2010:50) menyatakan bahwa terdapat berbagai tingkatan tujuan, seperti:

- 1) Corporate level adalah tempat tujuan dihubungkan dengan tujuan, nilai, dan rencana strategis organisasi secara keseluruhan.
- 2) Senior management level adalah sejauh mana tujuan menentukanantisipasi kontribusi manajemen senior terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Business unit, functional, atau department level terhubung dengan tujuan, target, dan proyek organisasi yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi, atau departemen.
- 4) Team level mengacu pada sejauh mana tujuan tim terhubung dengan tujuan, tanggung jawab, dan hasil yang diharapkan.
- 5) Individual level mengacu pada tahap di mana tujuan dihubungkan dengan tanggung jawab individu, hasil utama, atau kegiatan utama yang menunjukkan upaya individu dan berkonsentrasi pada hasil yang diantisipasi dan peran mereka dalam meningkatkan kinerja tim, departemen, atau organisasi.

Mangkunegara (2009:20) menyatakan bahwa tujuan penerapan manajemen kinerja bagi pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Memberi mereka kekuasaan untuk mengambil keputusan dan membantu mereka memahami apa yang harus mereka lakukan dan mengapa.
- 2) Memberikan kesempatan kepada anggota staf untuk memperoleh kompetensi baru.
- 3) Mengakui kebutuhan akan sumber daya yang memadai serta hambatan terhadap peningkatan kinerja.
- 4) Pekerja mendapatkan pemahaman yang kuat tentang tugas dan tanggung jawab mereka.

2.7 Tinjauan Umum tentang Rumah Sakit

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 menuangkan "rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara menyeluruh, meliputi pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. Pemberian pelayanan kesehatan merupakan salah satu tanggung jawab rumah sakit. perawatan diri total. Pelayanan kesehatan yang lengkap meliputi pelayanan kuratif, rehabilitatif, preventif, dan promotif".

Rumah Sakit tidak hanya berperan secara sosial, namun juga diselenggarakan berdasarkan Pancasila, nilai-nilai kemanusiaan, profesionalisme dan etika, kemaslahatan, keadilan, kesetaraan dan anti diskriminasi, kesetaraan, perlindungan pasien, dan keselamatan. Pihak manajemen rumah sakit sedang berupaya untuk melakukan hal tersebut:

- 1) Mempermudah akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan.
- 2) Memastikan sumber daya personel rumah sakit, lingkungan sekitar, masyarakat, dan pasien semuanya terlindungi.
- 3) Meningkatkan standar dan menjunjung tinggi persyaratan pelayanan rumah sakit.
- 4) Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan rumah sakit.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 , rumah sakit mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Memberikan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- 2) Memelihara dan meningkatkan kesehatan individu melalui pelayanan kesehatan tingkat kedua dan ketiga secara komprehensif sesuai kebutuhan medis;
- 3) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan kesehatan;
- 4) mengupayakan jejaring teknologi serta penelitian dan pengembangan di bidang kesehatan dengan tetap

memperhatikan etika keilmuan dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit dikategorikan berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 menurut pelayanan yang diberikannya:

- a. Rumah sakit umum adalah fasilitas kesehatan yang menangani segala penyakit dan spesialisasi. Umumnya, rumah sakit umum memberikan pertolongan pertama, mengobati semua penyakit umum, dan memiliki ruang gawat darurat yang dikelola 24 jam untuk merespons keadaan darurat medis dan krisis lainnya. Selain ruang bedah, ruang bersalin, laboratorium, dan infrastruktur, klinik ini juga menawarkan layanan rawat inap dan perawatan kritis.
- b. Rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang mengkhususkan diri pada perawatan primer untuk kelompok umur tertentu, organ, jenis penyakit, bidang penelitian, atau bidang kompetensi lainnya. Dari namanya saja sudah terlihat bahwa rumah sakit khusus yang memberikan perawatan khusus pada bidang tertentu ini juga disebut dengan trauma center, rumah sakit wanita dan anak, rumah bersalin, rumah sakit kanker, rumah sakit jantung, rumah sakit gigi dan mulut, rumah sakit mata, penyakit, rumah sakit jiwa, dan lain-lain.
 - 1) Rumah Sakit Pendidikan dan Penelitian, rumah sakit ini merupakan rumah sakit umum yang berkaitan dengan universitas atau lembaga pendidikan tinggi, fakultas kedokteran, penyelenggaraan pendidikan dan penelitian;
 - 2) Rumah Sakit Lembaga atau Perusahaan, rumah sakit yang didirikan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada anggotanya;
 - 3) Klinik adalah suatu jenis fasilitas kesehatan yang mirip dengan rumah sakit namun peralatan kesehatannya kurang canggih.

Berdasarkan pengelolaannya, rumah sakit dibagi atas:

- a. Rumah Sakit Umum adalah rumah sakit yang didirikan sesuai dengan standar peraturan perundang-undangan dan dikelola oleh badan layanan umum atau badan layanan umum daerah. dapat dikelola oleh organisasi nirlaba, pemerintah federal, atau otoritas lokal.
- b. Rumah Sakit Swasta adalah rumah sakit yang diselenggarakan oleh badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas atau badan hukum lainnya dengan tujuan menghasilkan uang. Berdasarkan talenta yang dimilikinya, rumah sakit di Indonesia dapat dibagi menjadi lima kelompok, yaitu sebagai berikut:

- 1) Rumah sakit yang tergolong kelas A adalah rumah sakit yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan spesialis dan subspecialisasi dalam spektrum yang luas. Rumah Sakit Kelas A yang kadang disebut Rumah Sakit Pusat ini dinobatkan sebagai lokasi pelayanan rujukan tertinggi oleh pemerintah.
- 2) Rumah Sakit yang diklasifikasikan sebagai Kelas B adalah rumah sakit yang dilengkapi untuk menyediakan layanan medis khusus yang terbatas dan komprehensif. Untuk menangani pelayanan rujukan, diharapkan dibangun rumah sakit kelas B di setiap provinsi.
- 3) Rumah sakit yang diklasifikasikan sebagai kelas C hanya dapat menyediakan layanan medis khusus yang terbatas. 27 layanan khusus kini ditawarkan dalam empat kategori berbeda: penyakit dalam, bedah, kesehatan anak, dan kebidanan & kebidanan. Rujukan layanan dari Puskesmas diterima di rumah sakit (puskesmas) kelas C ini.
- 4) Rumah sakit Kelas D bersifat sementara; mereka pada akhirnya akan kembali ke status kelas C. Saat ini terdapat pembatasan pada perawatan medis dan gigi dasar yang dapat ditawarkan oleh rumah sakit kelas D.

2.8 Tabel Sintesa Penelitian

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tabel Sintesa Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Temuan
1	Ferils, M. (2022) “Determinan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi Barat” https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/assets/article/view/32377/16030	Metode Survey	Anggota POLRI 34 orang dan Pegawai Negeri Sipil 9 orang dengan jumlah sampel keseluruhan 43 responden.	Kinerja pegawai RS Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Polda Sulawesi Barat dipengaruhi secara signifikan dan parsial oleh kepemimpinan dan disiplin kerja. Kinerja pegawai RS Bhayangkara Hoegeng Imam Santoso Polda Sulawesi Barat lebih banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan dibandingkan disiplin kerja.
2	Parlina, L., Astuti, E. D., Luturmas, Y., Palupi, F. H., TP, N. R. I. A., Assery, S., Somadiyono, S., & Arta, D. N. C. (2022) “Faktor Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Swasta Berbasis Korporat di Jakarta)”	Metode Survey	Sampel sebanyak 30 responden	Variabel lingkungan kerja, bebankerja, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada MRCCC Siloam Hospitals Semanggi Jakarta

	https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4029/pdf			
3	<p>Widiastuti, T., Irzanita, I., & Novianti, L. (2022).</p> <p>“Analisis Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang”</p> <p>https://doi.org/10.54816/josh.v2i2.636</p>	Pendekatan Cross Sectional Study	Sampel digunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel pada penelitian ini ditetapkan sebanyak 200 sampel	Sebanyak 76,50% peserta berkategori produktif. Selain itu, terdapat korelasi antara produktivitas kerja dan kesehatan kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial, beban kerja, masa kerja, dan pencapaian pendidikan (P=0.018, P=0.005, P=0.004, P=0.001, P=0.004, P = 0,009). Selain itu, beban kerja ($\beta = 1,079$) merupakan variabel yang paling erat kaitannya dengan produktivitas kerja. Ringkasnya, faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja.
4	<p>Thomas, G. N. (2015)</p> <p>“Analisis Faktor Determinan yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Rumah Sakit (RS) Swasta”</p> <p>https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.984</p>	Metode Survei	40 responden	Budaya organisasi (X1) tidak menunjukkan pengaruh yang besar terhadap kinerja rumah sakit swasta (Y). Kinerja pada rumah sakit swasta (Y) juga tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi (X2). Kinerja rumah

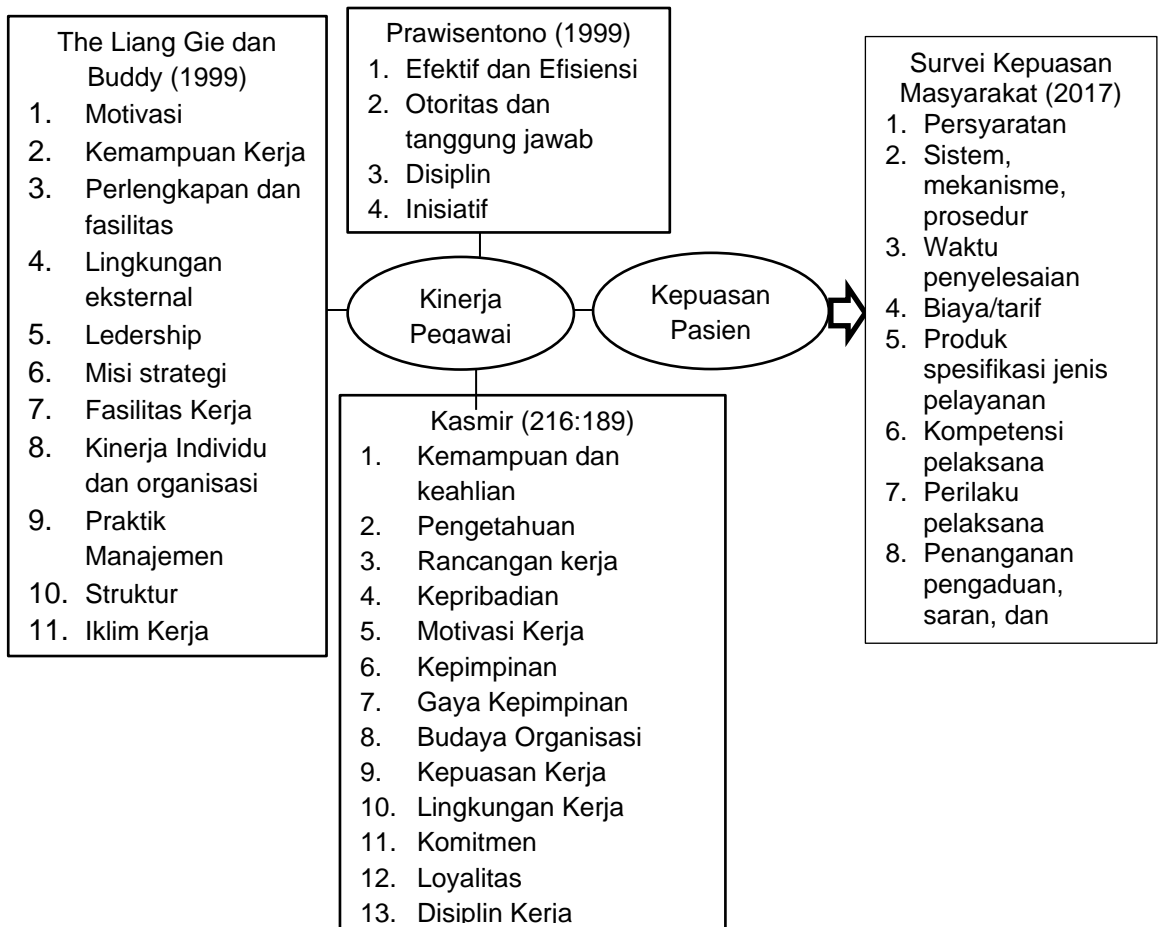
				sakit swasta (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh akuntabilitas publik (X3). Pengaruh gabungan budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan akuntabilitas publik (X3) patut diperhatikan dalam menentukan kinerja organisasi RS swasta Jakarta Barat (Y).
5	<p>Pritami, R. F., Harun, M. F., Kurniawati, F., & Idrus, I. (2021).</p> <p>“Analisis Determinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Perawat Di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara”</p> <p>https://doi.org/10.51454/instek.v4i2.126</p>	Pendekatan Cross Sectional Study	160 responden	Studi ini mengungkapkan korelasi antara berbagai faktor dan kepuasan kerja perawat. Ini termasuk kepemimpinan transformasional ($p = 0,001$), pemberdayaan struktural ($p = 0,001$), praktik profesional ideal ($p = 0,001$), inovasi ($p = 0,013$), dan kualitas empiris ($p = 0,017$).
6	<p>Fahrozy, A. (2017)</p> <p>“Hubungan Kualitas Pelayanan Rumah Sakit Dengan Kepuasan Pasien Pengguna BPJS Kesehatan”</p>	Penelitian Kuantitatif	Sampel penelitian sebanyak 77 orang konsumen pengguna BPJS Kesehatan.	Kepuasan pasien dan sistem pelayanan mempunyai hubungan yang positif dan substansial ($r = 0,624$, $p = 0,000$). Artinya kepuasan pasien akan meningkat seiring dengan

	file:///C:/Users/Chris%20Computer/Downloads/4339-11895-1-PB.pdf			kualitas sistem pelayanan yang ditawarkan. Di sisi lain, pengguna BPJS Kesehatan kurang puas dengan sistem pelayanannya yang semakin rendah.
7	Oktaviana, I. A., & Wahyono, B. (2020). "Determinan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Higeia" https://doi.org/10.15294/higeia.v4iSpecial%204.34587	<i>Cross Sectional</i>	Total sampling yaitu sebanyak 24 orang.	Terdapat hubungan antara kemampuan ($p= 0,014$), motivasi ($p=0,023$), dan kepemimpinan ($p= 0,043$) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kesambi.
8	Armada, G. D. (2018). "Determinan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit Universitas" https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5165	<i>Explanatory Research</i>	Karyawan yang dapat mengakses sistem informasi akuntansi Rumah Sakit Universitas Brawijaya.	Tiga faktor keterlibatan pengguna, kemahiran teknis individu, dan dukungan manajemen puncak mempunyai hubungan yang baik dengan kinerja sistem informasi akuntansi. Sementara itu, evolusi sistem informasi dan formalisasinya mempunyai hubungan yang berbanding terbalik.

9	<p>Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021).</p> <p>“Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo”</p> <p>https://doi.org/10.35794/emba.9.3.2021.34666</p>	<i>Pendekatan Kuantitatif</i>	100 responden	<p>Kinerja karyawan dipengaruhi positif signifikan oleh lingkungan kerja, beban kerja sedikit positif, dan faktor insentif sedikit positif. UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung harus fokus pada peningkatan berbagai tugas staf yang diperlukan untuk keselamatan pasien, serta meningkatkan apresiasi karyawan atas kontribusi mereka dan melakukan perbaikan pada fasilitas rumah sakit yang ada saat ini walaupun mereka tidak. Ini baru dan komprehensif.</p>
10	<p>Rosalia, M. R., Jati, S. P., & Budiyaniti, R. T. (2022).</p> <p>“Analisis Determinan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang Selama Pandemi Covid-19”</p> <p>https://ejournal2.undip.ac.id/index.p</p>	<i>Cross Sectional Study</i>	83 orang	<p>Pegawai Rumah Sakit Nasional Diponegoro melaporkan tingkat stres yang tinggi sebanyak 43 kasus (51,81%), sedangkan 28 kasus (59,6%) melaporkan adanya korelasi yang cukup besar antara stres kerja dan beban kerja. Tiga puluh responden (62,5%) menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan shift kerja;</p>

	hp/jrkm/install			dua puluh delapan responden (58,6%) menyatakan tidak ada hubungan antara stres kerja dan dukungan sosial; dan dua puluh delapan responden (57,1%) menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan aktivitas di luar pekerjaan. Respondennya adalah karyawan Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang.
--	-----------------	--	--	---

2.9 Kerangka Teori



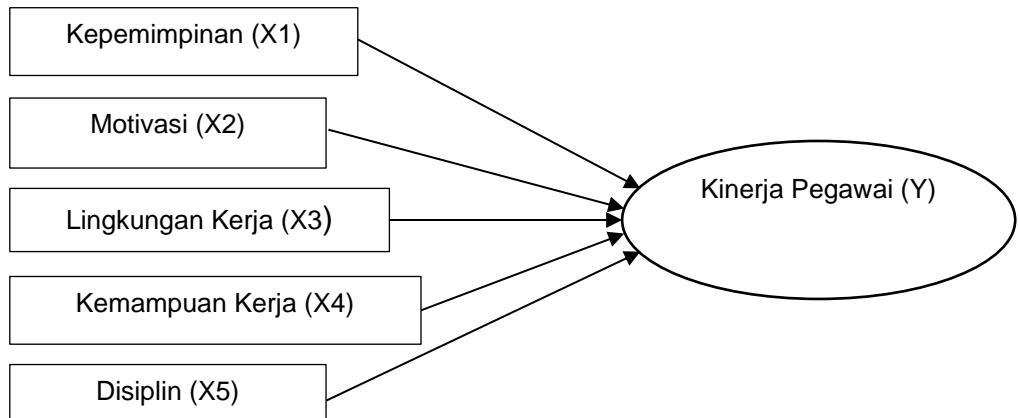
Gambar 2. 1. Kerangka Teori

Sumber: Prawisentono (1999), The Liang Gie dan Buddy (1999), Kasmir

2.10 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini mengenai determinan kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar, dimana untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu: variabel kepemimpinan variabel motivasi, variabel lingkungan kerja, variabel kemampuan kerja dan variabel disiplin.

Pengujian dalam penelitian ini secara parsial dan simultan. Adapun gambar skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

□ : Variabel Independen

○ : Variabel Dependen

2.11 Hipotesis

Pernyataan singkat yang menghubungkan dua variabel atau lebih disebut hipotesis. Karena perlunya verifikasi empiris lebih lanjut maka kesimpulannya berada pada tingkat rendah (Sugiyono, 2012:89).

Hipotesis asumsi sementara mengenai topik penelitian dikembangkan berdasarkan definisi masalah dan kerangka kerja yang diajukan. Ini akan divalidasi oleh hasil pengolahan data.

Hipotesis dalam riset ini ialah:

1. Terdapat pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen di Dinas Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar yaitu:
 - a. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar
 - b. Terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar

- c. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar
 - d. Terdapat pengaruh kemampuan kerja (X4) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar
 - e. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X5) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar?
2. Terdapat pengaruh secara simultan variabel independen (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) di Rumah Sakit Sandi Karsa Kota Makassar?

2.12 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan tujuan peneliti dalam mendefinisikan setiap variabel yang digunakan dalam tahap penelitian (Sugiyono, 2012:132). Variabel kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2), variabel lingkungan kerja (X3), variabel kemampuan kerja (X4), dan variabel disiplin kerja (X5) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2012), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas (P:132). Kinerja pegawai (Y) menjadi satu-satunya variabel terikat dalam penelitian ini.

Adapun definisi operasional variabel yaitu sebagai berikut:

2.12.1 Kepemimpinan (X1).

Agresivitas dalam sikap kerja seseorang merupakan kepemimpinan yang dibahas dalam penelitian ini.

Kriteria Objektif

- a. Baik jika nilai responden $\geq 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Kepemimpinan.
- b. Kurang baik jika nilai responden $< 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Kepemimpinan

2.12.2 Motivasi (X2)

Yang dimaksud dengan “motivasi” dalam penelitian ini mengacu pada dorongan batin seseorang yang mendorongnya untuk mengejar tujuannya.

Kriteria Objektif

- a. Baik jika nilai responden $\geq 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Motivasi.
- b. Kurang baik jika nilai responden $< 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Motivasi

2.12.3 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi pekerjaan profesional medis, perawat, dan staf disebut sebagai lingkungan kerja dalam penelitian ini

- a. Baik jika nilai responden $\geq 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Lingkungan kerja.
- b. Kurang baik jika nilai responden $< 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Lingkungan kerja

2.12.4 Kemampuan kerja (X4)

Penelitian ini melibatkan kemampuan bertanggung jawab, kreatif, dan cepat dalam mengerjakan tugas.

Kriteria Objektif

- a. Baik jika nilai responden $\geq 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Kemampuan.
- b. Kurang baik jika nilai responden $< 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Kemampuan

2.12.5 Disiplin kerja (X5)

Disiplin yang dibahas dalam penelitian ini adalah setiap individu maupun kelompok mana pun yang memastikan bahwa perintah dipatuhi dan mengambil inisiatif untuk melakukan apa yang harus dilakukan.

Kriteria Objektif

- a. Baik jika nilai responden $\geq 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Disiplin.
- b. Kurang baik jika nilai responden $< 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Disiplin

2.12.6 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kerja yang dicapai pegawai dalam suatu organisasi.

Kriteria Objektif

- a. Baik jika nilai responden $\geq 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Kinerja pegawai.
- b. Kurang baik jika nilai responden $< 75\%$ dari total nilai untuk pertanyaan tentang Kinerja pegawai