

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai

Nuraini ^{1✉}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wir Bhakti, Makassar, Sulawesi Selatan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana & prasarana, dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Massenrempulu Kabupaten Enrekang, serta untuk mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh mempengaruhi prestasi kerja pegawai RSUD Massenrempulu Kabupaten Enrekang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Massenrempulu Kabupaten Enrekang yang meliputi staf medis, staf paramedis, pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 101 responden yang dipilih secara acak. Analisis deskriptif dan statistik menggunakan regresi linier berganda berfungsi sebagai alat analisis. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Provinsi Enrekang. Sementara itu, sarana dan prasarana Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu, Provinsi Enrekang, menghambat kinerja pegawai. Selain itu, kedisiplinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang semakin maksimal.

Kata Kunci: *Pendidikan; Pelatihan; Disiplin; Sarana Dan Prasarana; Kompensasi; Prestasi.*

Abstract

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of the variables of education, training, discipline, facilities & infrastructure, and compensation on the work performance of the employees of the Massenrempulu public hospital, Enrekang district, as well as to identify the most influential factors influencing the work performance of the employees of the Massenrempulu public hospital, Enrekang district. This study's population comprised all employees at the Massenrempulu public hospital in the Enrekang district, including medical staff, paramedical staff, permanent and temporary employees. This study utilized primary data collected through the distribution of questionnaires to 101 randomly selected respondents. A descriptive and statistical analysis employing multiple linear regression serves as the analytic tool. This study demonstrates that the variables of education, training, discipline, and compensation have a positive and statistically significant effect on employee performance at the Massenrempulu General Hospital in the Enrekang Province. In the meantime, the facilities and infrastructure of the Massenrempulu General Hospital, Enrekang Province, hinder the employees' work performance. In addition, discipline is the most influential factor on employee work performance; this demonstrates that high work discipline can increase employee work performance, which is increasingly maximal.

Keywords: *Education; Training; Discipline; Facilities and infrastructure; Compensation; Performance.*

✉ Corresponding author :

Email Address : hjnurainir@gmail.com

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mengembang amanah visi dan misi, dalam hal ini kemampuan sumber daya manusia tentunya sangat terkait dengan pendidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai (Rahman, 2020). Dengan demikian hal ini perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh sehingga organisasi dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan bersama.

Manajemen tatalaksana rumah sakit sebagai badan layanan umum, akan meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat, maka pihak manajemen perlu memberikan dorongan semangat yang dapat memberikan kepuasan kerja yang optimal terhadap pegawai, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kesadaran kerja yang tinggi (Ariani et al., 2020). Disamping itu, upaya yang harus dilakukan oleh direksi rumah sakit adalah dengan meningkatkan kualitas kemampuan sumber daya manusia yang terlibat dalam berbagai sektor pelayanan kesehatan dirumah sakit umum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai tersebut (Hendriani & Hadi, 2020).

Pada tuntutan pelayanan kesehatan terutama yang dikelola oleh rumah sakit, semakin dirasakan adanya keterbatasan dalam pelayanan yang dilakukan oleh karyawan administrasi, perawat dan dokter sebagai akibat kurangnya tenaga medis seperti dokter dan perawat. Belum lagi keterbatasan dalam hal kualitas sumber daya manusia, dimana pelanggan sering terlambat mendapatkan pelayanan. Untuk memenuhi tuntutan keinginan masyarakat terutama bagi pengguna jasa rumah sakit, maka tidak ada pilihan lain kecuali memperbaiki kualitas pelayanannya (Kasenda et al., 2019). Peningkatan kualitas pelayanan dapat dicapai melalui peningkatan berbagai kemampuan terutama yang berkaitan langsung dengan tugas-tugas dokter dan perawat, prestasi kerja dengan berbagai pemenuhan alat kepuasan dan daya dukung yang dapat memperlancar dan memperkuat pencapaian prestasi kerja (Farjam, 2013).

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja pegawai secara priodik. Tujuan ini memerlukan proses yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan (Laili, 2020). Dalam kenyataannya pihak rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang mengharapkan prestasi kerja pegawainya. Namun prestasi kerja pegawai itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi pihak rumah sakit. Jadi tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak rumah sakit tidak akan mampu membuat keputusan yang jernih, pegawai yang patut diberi

penghargaan atau pegawai mana pula yang menerima hukuman/ganjaran selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

Derajat kesehatan di kabupaten enrekang telah mengalami kemajuan yang cukup bermakna, peningkatan derajat kesehatan masyarakat antara lain ditunjukkan dengan menurunnya angka kematian ibu melahirkan, meningkatnya umur harapan hidup dan akses pelayanan kesehatan yang mulai membaik. Namun demikian disparitas derajat kesehatan antara wilayah dan antara kelompok tingkat social ekonomi masyarakat masih tinggi (Gondodiputro, 2007). Kualitas pelayanan kesehatan di kabupaten Enrekang khususnya di RSUD Massenrempulu pada lima tahun terakhir juga mengalami kemajuan yang cukup pesat. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan akses pelayanan kesehatan dirumah sakit (kunjungan rawat jalan dan rawat inap), menurunnya angka kematian ibu serta meningkatnya umur harapan hidup 70,6% pertahun menjadi 72,7% pertahun.

Penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik (Ritonga, 2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan dan pengetahuan pegawai yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata. Misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan dan lain-lain (Sinaga et al., 2021).

Peranan pendidikan dan pelatihan sangat besar untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam pencapaian tujuan organisasi (Rohman,2009; Sutrisno et al., 2018). Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan strategi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang pada dasarnya merupakan suatu upayah untuk menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk oleh pendidikan formal maupun non formal (Permatasari, 2015).

Sarana dan prasarana penunjang adalah bagian penting dan ikut menentukan terselenggaranya proses manajemen (Rismawati & Rafiie, 2022). Seperti yang dikemukakan oleh (Riwu, 1991; Abdussamad & Amala, 2016) bahwa faktor sarana dan prasarana yang diartikan sebagai peralatan adalah penting dalam penyelenggaraan pemerintah. Dalam hal ini sarana dan prasarana yang digunakan untuk mempermudah atau memperlancar gerak dan aktivitas pemerintah. Ketersediaan sarana dan prasarana yang baik secara kuantitas maupun kualitas sangat terkait dengan operasional suatu instansi/perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai (Anggrainy et al., 2018). Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter saja, tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan maupun kesempatan promosi. Firmandari (2014) mengatakan bahwa

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana & prasarana dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah sakit umum massenrempulu kabupaten Enrekang serta menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai rumah sakit umum massenrempulu kabupaten Enrekang.

Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Jufrizen, 2017). Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumberdaya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif (Abdullah, 2017). Dengan demikian sumberdaya manusia merupakan sentral dalam upaya mewujudkan eksistensinya berupa tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumberdaya manusia yang dimiliki tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan tujuan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebijakan pemerintah dan perubahan lingkungan dan faktor eksternal lainnya.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output) (Campbell & Wiernik, 2015; Ritonga, 2020). Para ahli memberikan batasan tentang prestasi kerja diantaranya adalah (Anwar Prabu Mangkunegara & Prabu, 2005) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya. Soetrisno (2016) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu. Faktor yang berkaitan dengan prestasi adalah keberhasilan pegawai dalam jangka panjang maupun jangka pendek dalam organisasi. Jadi prestasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik prestasi pegawai berkarya dan menggunakan potensi guna memastikan bahwa pelaksanaan tugasnya dalam memenuhi standar baku dan menjadi prestasi sepanjang waktu (Arifin, 2013).

Penilaian prestasi kerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu mengolah prestasinya, dan prestasi dapat di lihat dari berbagai sudut pandang tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya untuk profit ataukah untuk costumer statisfaction) dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik, swasta, bisnis, sosial, ataukah kelembagaan pendidikan) (Refnita, 2017). Prestasi sering di hubungkan dengan tingkat produktifitas yang menunjukkan ratio input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut prestasi dengan kualitas output yang dihasilkan oleh pegawai pendidikan berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan.

Untuk melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerja atau penilaian karya atau juga di sebut penilaian prestasi kerja seseorang pegawai harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Pedoman dan dasar-dasar penilaian tersebut dapat di bedakan dalam aspek-aspek penilaian. Yang di maksud aspek penilaian disini adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerja tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik atau dengan kata lain ciri-ciri dari pelaksanaan pekerja yang di gunakan kembali untuk menilai setiap pelaksana pekerja yang bersangkutan secara rutin (Prananta, 2019). Berdasarkan hal tersebut, maka dalam penelitian akan di kaji lima variabel yaitu: pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana & prasarana dan kompensasi.

Pendidikan adalah proses mengajar dan belajar pola-pola kelakuan manusia menurut apa yang di harapkan oleh masyarakat (Guterresa et al., 2020; Yuristia, 2018). Dengan demikian melalui pendidikan seseorang di harapkan secara bertahap akan mengalami perubahan, baik langsung maupun tidak langsung, sehingga proses kedewasaan akan terjadi pada diri manusia dan kemampuannya. Melalui pendidikan pula seseorang akan meningkatkan kualitas hidupnya serta mampu mengatasi masalah dalam kehidupannya.

Pelatihan adalah sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan di jabatnya segera. Pelatihan tersebut terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang di perlukan untuk pekerjaan yang sekarang yang dilakukan. Pelatihan berorientasi kemasa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya. Supatmi (2013), mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Disamping itu program pelatihan tidak memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari biaya atau waktu yang harus di sediakan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang demikian cepat. Pelatihan efektif dapat di capai dengan pemosisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur (Triutama et al., 2019).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua norma kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Habiburrahman & Zhavira, 2021). Selain itu disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketaatan kepada hukum, dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang

berlaku pada organisasi.

Menurut Keith Davis (A.P Mangkunegara, 2006), mengatakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standards". Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin yang baik (Arda, 2017). Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor sarana kerja diartikan sebagai peralatan penting dalam penyelenggaraan pemerintah, dalam hal ini sarana yang digunakan untuk mempermudah atau memperlancar gerak dan aktivitas pemerintah (Samsudin et al., 2017). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sarana kerja adalah juga termasuk hal yang penting dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan agar dapat mencapai hasil yang baik. Menurut (Sedarmayanti, 2001; Dunggio, 2013) berpendapat bahwa mutu sarana kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana yang digunakan baik, kadang-kadang menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai. Sedangkan menurut Sulaksono (2015) mengatakan bila para manajer memberikan lingkungan yang positif dimana kebutuhan produktivitas organisasi dan kebutuhan pribadi terpenuhi, orang - orang secara aktif berprestasi dalam kerja kelompok kreatif yang mengungguli upaya - upaya terbaik.

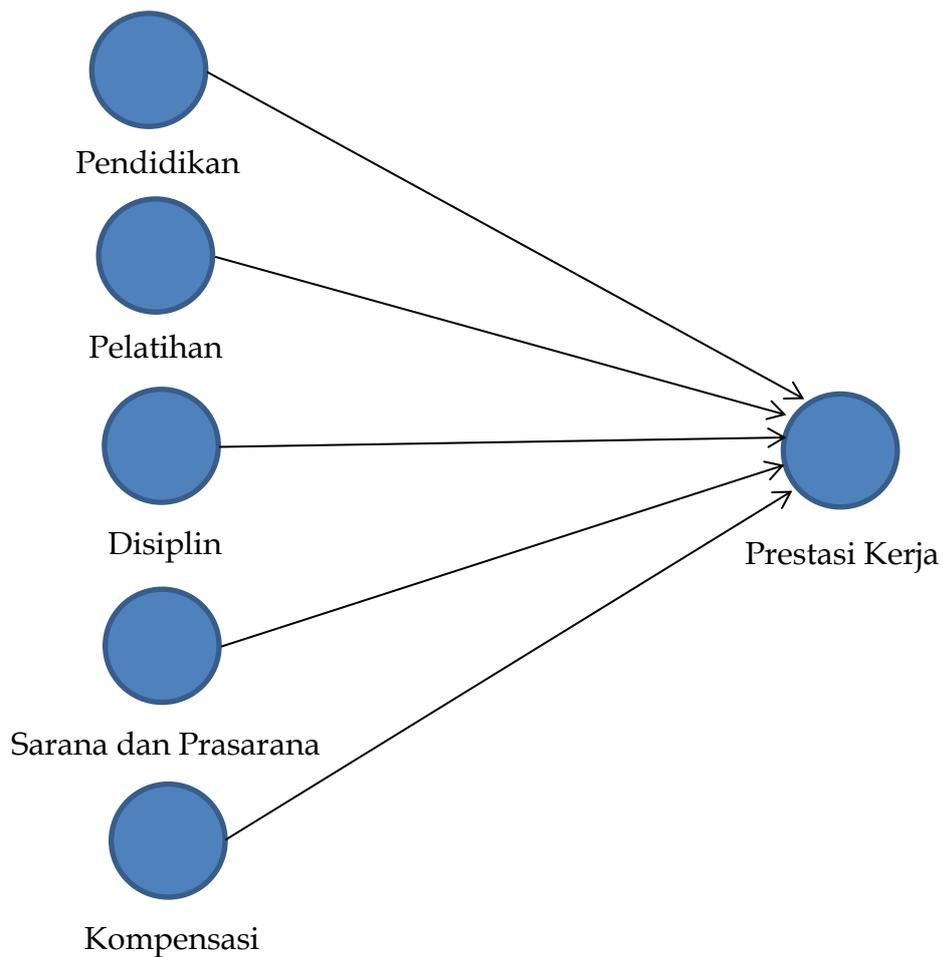
Kompensasi merupakan salah fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Jumaedi et al., 2016). Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, kompensasi juga merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja (Ratnasari, 2016).

- H1: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah Sakit Umum Massenrempulu Enrekang.
- H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah Sakit Umum Massenrempulu Enrekang.
- H3: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah Sakit Umum Massenrempulu Enrekang.

H4: Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah Sakit Umum Massenrempulu Enrekang.

H5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di rumah Sakit Umum Massenrempulu Enrekang.

Model penelitian ini seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Adapun unit analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah individu. Individu yang dimaksud disini adalah pegawai rumah sakit umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang yang berjumlah 554 orang. Sementara sampel yang digunakan sebanyak 101 orang yang diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan formulasi slovin. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui empat tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik deskriptif. Tahap kedua adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga

adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Pendidikan (X1)	X1.1	Lama pendidikan	(Maringan et al., 2017; Nurasyiah, 2017)
	X1.2	Pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai	
	X1.3	Laporan tahunan	
	X1.4	Sistem pemantauan kinerja	
	X1.5	Sistem pengawasan	
Pelatihan (X2)	X2.1	Instruktur menguasai materi yang diberikan	(Ichsan, 2020; Saleleng & Soegoto, 2015; Supatmi et al., 2013)
	X2.2	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta,	
	X2.3	Materi pelatihan	
	X2.4	Manfaat pelatihan	
	X2.5	Metode pelatihan	
Disiplin (X3)	X2.6	Sarana pelatihan	(Arda, 2017; Dunggio, 2013; Habiburrahman & Zhavira, 2021)
	X3.1	Absen kehadiran	
	X3.2	Tepat waktu	
	X3.3	Melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab	
Sarana dan Prasarana (X4)	X3.4	Menggunakan tanda pengenalan kantor	(Basalamah et al., 2019; Rismawati & Rafiie, 2022; Zainaro, 2017)
	X4.1	Tingkat ketersediaan ruangan	
	X4.2	Tingkat ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan	
	X4.3	Sarana komunikasi berfungsi dengan baik	
	X4.4	Setiap ruang kerja memiliki fasilitas sarana komunikasi yang memadai	
Kompensasi (X5)	X4.5	Ketersediaan loket layanan dan fasilitas sarana layanan yang memadai	(Giritama & Suana, 2014; Ratnasari, 2016; Saleleng & Soegoto, 2015)
	X5.1	Upah / honor yang diberikan sesuai dengan beban kerja	
	X5.2	Besarnya insentif yang diterima sesuai dengan prestasi	
	X5.3	Insentif yang diterima / diberikan secara adil	
	X5.4	Pemberian kompensasi / gaji dapat meningkatkan prestasi kerja	
Prestasi Kerja (Y)	X5.5	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan beban tugas	(Giritama & Suana, 2014; Lagale et al., 2014; Permatasari, 2015)
	Y1.1	Beban target dalam pekerjaan	
	Y1.2	Pencapaian target yang dibebankan	
	Y1.3	Penundaan pekerjaan	
	Y1.4	Penyelesaian pekerjaan dengan bantuan teman	
	Y1.5	Penundaan pekerjaan	
	Y1.6	Semangat kerja untuk mencapai prestasi kerja	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis data dalam penelitian ini, maka tahap pertama akan dilakukan uji instrument penelitian. Uji reliability digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat

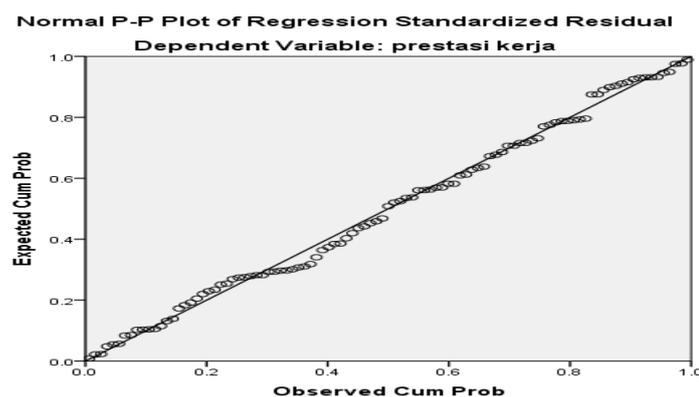
dilihat dari kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha, yaitu apabila nilai cronbach's alpha lebih besar $\geq 0,60$ maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

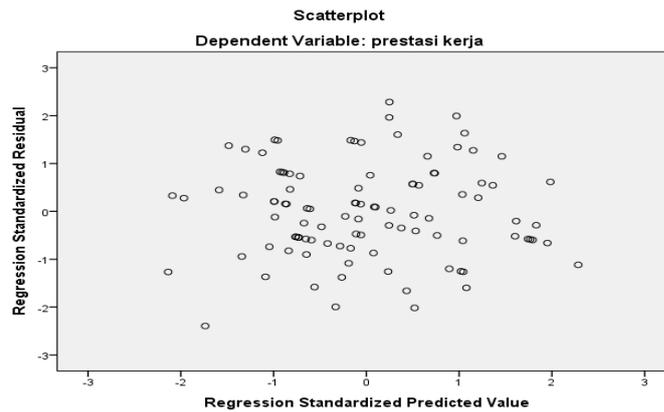
Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan	0,745	Reliabel
Pelatihan	0,753	Reliabel
Disiplin	0,748	Reliabel
Sarana dan prasarana	0,759	Reliabel
Kompensasi	0,730	Reliabel
Prestasi kerja	0,742	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang digunakan variabel prestasi, pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana dan prasarana dan kompensasi semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel pada rumah sakit umum Massenrempulu kabupaten Enrekang.

Tahap kedua yaitu melakukan uji normalitas untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas pada gambar 2 menunjukkan bahwa sebaran titik tersebut berada sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi. Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi prestasi kerja dengan variabel yang mempengaruhi yaitu pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana dan prasarana, dan kompensasi.

Keberadaan multikolinieritas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi dikatakan baik jika suatu regresi tidak memiliki multikolinieritas didalamnya, sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut. Keberadaan multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (variance inflation factors) atau nilai toleransinya.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinerty Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan	0,723	1.384
Pelatihan	0,827	1.210
Disiplin	0,911	1.097
Sarana & prasarana	0,796	1.256
Kompensasi/upah	0,734	1.362

Uji heterikedastisitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik meliputi uji multi korelasi dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang di istimewa memenuhi asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Pengujian terhadap hasil regresi yang

diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji - F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji - t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas dalam hal ini prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana dan prasarana dan kompensasi, serta variabel terkait (prestasi kerja pegawai) pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang, dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Pengujian secara simultan (uji-F)

Anova ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	regresion	2.455	5	.491	3.270	.009 ^b
	Residual	14.266	95	.150		
	Total	16.721	100			

a. Defendant variable prestasi kerja (Y)

b. Predictors: (constant) X₁ X₂ X₃ X₄ X₅

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F - hitung yang diperoleh adalah 95 sedangkan F - Tabel (df1= 100, df2 = 5) pada selang kepercayaan 100% atau tingkat kesalahan (a = 0,00) nilai F - hitung > tabel yang berarti, berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana dan prasarana dan kompensasi) berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang.

Selanjutnya pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai) pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat melalui nilai t- hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian secara parsial (uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 constanta	1.790	.676		2.649	.009
Pendidikan	0,145	.057	.283	2.534	.013
Pelatihan	0,004	.124	.003	.031	.976
Disiplin	0,226	.110	.203	2.046	.044
Sarana & prasarana	-0,018	.080	.024	.222	.824
Kompensasi	0,023	.060	.043	.389	.698

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana & prasarana dan kompensasi secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang. Hal ini dapat diketahui melalui tingkat

signifikansinya dimana pada kolom sig pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu prestasi kerja (0,000 < 0,005), pelatihan (0,976 > 0,05), sarana & prasarana (0,824 > 0,05), kompensasi (0,698 > 0,05), disiplin (0,044 < 0,05) dan pendidikan (0,013 < 0,05). Dari kelima variabel bebas tersebut, yang berpengaruh dominan adalah variabel disiplin.

Selanjutnya data pada Tabel 5, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda pada model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.790 + 0,145 X_1 + 0,004 X_2 + 0,226 X_3 - 0,018 X_4 + 0,023 X_5$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan dengan nilai Constanta diperoleh 1.790 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel prestasi, pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana & prasarana dan kompensasi, maka prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang adalah 1.790. Nilai dari $b_1 = 0,145$ yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang. Hal ini berarti semakin tinggi pendidikan maka prestasi kerja pegawai tersebut cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 283 atau 28,3%.

Nilai dari $b_2 = 0,004$ yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang. Hal ini berarti semakin tinggi pendidikan maka prestasi kerja pegawai tersebut cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel terhadap prestasi kerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu .003 atau 0,3%.

Nilai dari $b_3 = 0,226$ yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai rumah sakit umum kedisiplinan, maka prestasi kerja pegawai tersebut cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap prestasi kerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu .203 atau 20,3%.

Sementara nilai dari $b_4 = -0,018$ yang menunjukkan bahwa sarana & prasaran berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang. Hal ini berarti bahwa semakin lengkap (baik) sarana & prasaran maka prestasi kerja pegawai semakin meningkat besarnya pengaruh variabel sarana & prasarana terhadap prestasi kerja pegawai tersebut dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu .024 atau 24%.

Dan nilai dari $b_5 = 0,23$ yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang. Hal ini berarti semakin terpenuhi kompensasi maka prestasi kerja pegawai tersebut cenderung semakin meningkat. Besarnya pengaruh variabel

kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai tersebut dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu .043 atau 43%.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.error Of the Estimate	Change stastics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F change
1	0,383 ^a	0,147	0,102	0,38752	0,147	3.270	5	95	0,009

a. Predictor: (constant), kompensasi/upah, disiplin, sarana & prasarana, pelatihan, pendidikan.

b. Dependent variable: prestasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0.147 atau 14,17%. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel prestasi kerja, pendidikan, pelatihan, disiplin, sarana & prasarana dan kompensasi dapat menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang yaitu 0.10 atau 10,2%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa jika pendidikan tinggi maka kecenderungan prestasi kerja akan tinggi pula. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh (Sudarmo, 1996; Supriadi, 2017) bahwa pendidikan merupakan pengembangan secara berkelanjutan, proses pemikiran, kecakapan, serta kemampuan melakukan kreasi dalam kondisi yang selalu berubah. Pendidikan sangat penting oleh karena dalam setiap aktivitas manajerial kita dalam lingkungan organisasi apapun memerlukan keterampilan yang hanya dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis dan kemampuan konseptual. Jadi pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Pegawai rumah sakit umum Massenrempulu kabupaten Enrekang pada umumnya memiliki pendidikan cukup memadai yang sebahagian besar tamat D3, hal ini dikarenakan bahwa sebagai pegawai merupakan perawat yang melakukan perawatan terhadap pasien. Sedangkan yang berpendidikan S1 dan S2 merupakan dokter spesialis yang bertugas pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang. Pada pegawai yang memiliki pendidikan tinggi lebih mudah diberikan pemahaman dan penjelasan tentang tugas yang harus dikerjakan dan dilaksanakan oleh pemimpin, sehingga pemimpin lebih efisien melakukan tugasnya, berbeda halnya jika pegawai yang mempunyai pendidikan rendah, sangat sulit sekali untuk diberikan penjelasan dan pemahaman karena wawasan keilmuan yang terbatas. Akibatnya pimpinan atau atasan harus berulang-ulang melakukan penjelasan baru

mereka memahami apa yang diperintahkan oleh pemimpin. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maringan et al., 2017) membuktikan bahwa secara parsial variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan terhadap pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat pelatihan pegawai akan semakin tinggi pula prestasi kerja mereka. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Stefanus, 2003; Ichsan, 2020) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Strategi yang baik untuk meningkatkan skill pelatihan adalah meningkatkan pendidikan formal dan mengikuti pelatihan-pelatihan sehingga mendorong peningkatan prestasi kerja sumber daya manusia yang baik. Sehingga dengan peningkatan prestasi kerja melalui pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan penguasaan teknis, memperbaiki dan memperbaharui budaya kerja yang lebih baik, sehingga mengurangi biaya produksi / akibat kesalahan dan kekeliruan dalam proses peningkatan produksi dan kualitas kerja. Menurut (Gomes, 1995 ; Supatmi et al., 2013) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (learning experience), aktivitas-aktivitas yang terencana (be a planned organizational activity), dan desaing sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara idial, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian dilakukan oleh (Widianta et al., 2016), yang menemukan bahwa kedisiplinan adalah faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kedisiplinan ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut (Jackson, 1996 ; Dunggio, 2013) yang mengemukakan bahwa disiplin pribadi (misalnya tidak melakukan pelanggaran berat, mengikuti aturan) berpengaruh terhadap kinerja. Kedisiplinan adalah unsur yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin tinggi disiplin pegawai seseorang akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, kedisiplinan bagi seorang pegawai lebih mudah ditegakkan jika timbul kesadaran untuk mau bertindak taat, patut, tertib, teratur, bukan karena ada tekanan atau paksaan dari luar. Kedisiplinan akan tercipta lebih baik jika disiplin tersebut dimulai dari pimpinan. Oleh karena itu setiap pimpinan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi (baik). Seorang pemimpin katakan

efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya memiliki sikap disiplin yang baik (tinggi).

Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum Massenrempulu kabupaten Enrekang. Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana kerja di rumah sakit umum Massenrempulu kabupaten Enrekang termasuk dalam kategori kurang memadai. Ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana kerja pendukung pelaksanaan tugas pegawai kurang tersedia dan tidak memadai. Sarana dan prasarana kerja dalam penelitian yaitu ketersediaan fasilitas pelayanan, ketersediaan ruangan, ketersediaan sarana komputer, sarana komunikasi, loket layanan, ruang istirahat, kantin, tokoh yang memadai dan terjangkau. Sarana dan prasarana kerja yang disediakan selain memperhatikan kemampuan pihak rumah sakit (organisasi), harus juga memperhatikan jenis pekerjaan dari setiap pegawai. Sarana dan prasarana kerja juga tidak semata-mata tergantung pada harganya yang mahal, melainkan juga pada daya guna yang membangkitkan kreativitas. Sarana kerja yang terbatas tidak harus melemahkan dorongan kerja pada segenap pegawai. Jika manusia sebagai pengendali, biaya sebagai penggerak maka sarana dan prasarana sebagai alat yang digunakan agar sampai ke tujuan dengan mudah.

Dari uraian tersebut dapat dilihat bahwa sekalipun secara kuantitas alat-alat yang dimiliki rumah sakit umum Massenrempulu kabupaten Enrekang memadai, tetapi apa bila tidak diikuti oleh efisiensi dalam penggunaannya, maka peralatan tersebut tidak dapat dikategorikan baik, karena justru melahirkan pemborosan-pemborosan yang tidak perlu. Disamping alat-alat yang memadai dan efisien, maka harus pula efektif dalam penggunaannya. Peralatan yang dimaksud dapat disebut efektif dalam penggunaannya, hanya apa bila penggunaan alat tersebut melahirkan efek (akibat, pengaruh, keadaan), seperti yang diharapkan, atau dengan kata lain alat yang efektif adalah alat yang tepat dan dapat mempercepat pencapaian tujuan. Ini berarti harus ada seleksi dalam pengadaan peralatan yang benar-benar disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki alat tersebut untuk melahirkan akibat yang sebelumnya telah diperkirakan (diharapkan). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kurniawan, 2012) yang menemukan bahwa sarana dan prasarana tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Camat Nanga Pinoh.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum Massenrempulu kabupaten Enrekang. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Bagi pegawai negeri sipil kompensasi moneter telah ditetapkan oleh pemerintah tergantung dari besarnya golongan dan masa kerja, jadi bisa disimpulkan bukan hanya uang yang bisa mengukur kepuasan kompensasi, tapi juga hal-hal yang abstrak seperti penghargaan, status dan kebijakan yang bisa mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat (Jackson, 1996; Firmandari, 2014) yang mengatakan

bahwa tujuan dan pentingnya kompensasi adalah meningkatkan produktivitas, motivasi dan kepuasan karyawan.

Menurut (Siagian, 1997; Ratnasari, 2016) pemberian imbalan yang baik adalah mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku pekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterima dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Ini berarti jika ketidakpuasan tersebut terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apa bila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya yang lebih besar, akan tetapi juga lebih adil.

Dari pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar sekali terhadap prestasi kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Hal ini dapat diartikan bahwa suatu pemberian kompensasi yang menyenangkan bagi pegawai akan membuat pegawai tersebut merasa diperhatikan atau dihargai karyanya, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung akan timbul keinginan untuk bekerja lebih giat dan berkualitas. Demikian pula halnya dengan pemberian kompensasi pada RSUD Massenrempulu kabupaten Enrekang, diberikan kepada pegawai setiap bulannya dengan mempertimbangkan jam kerja pegawai dan penghasilan rumah sakit. Pemberian kompensasi oleh pimpinan dianggap sangat berarti bagi pusat layanan kesehatan yang memerlukan energi dan pelayanan yang prima dan optimal kepada pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Erianto & Mahanani, 2022; Giritama & Suana, 2014) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, disiplin serta kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum RSUD Massenrempulu kabupaten Enrekang. Sedangkan sarana dan prasarana berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Massenrempulu kabupaten Enrekang. Dan variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang semakin maksimal.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu pertama, perlu mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi guna meningkatkan kapasitas dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedua, perlu peningkatan pelatihan pegawai dengan mengikuti pelatihan manajemen rumah sakit dan manajemen pelayanan kesehatan dengan melibatkan secara bergilir pegawai mengikuti pelatihan di tiap-tiap bagian dan peningkatan prestasi kerja melalui kedisiplinan dan pelatihan dalam melaksanakan tupoksinya

masing-masing. Ketiga, perlu meningkatkan dan memelihara prestasi kerja pegawai, terutama dalam hal teknis administrasi dan perlu pihak manajemen melakukan upaya penyempurnaan. Keempat, pentingnya penambahan dan regenerasi sarana dan prasarana kerja untuk meningkatkan pelayanan pada rumah sakit umum massenrempulu kabupaten enrekang dalam rangka menghadapi ketatnya persaingan antara rumah sakit. Dan kelima, manajemen perlu mempertimbangkan peningkatan kompensasi pegawai terutama dalam hal pemberian insentif, penghargaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Referensi:

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51. <https://doi.org/10.46576/Wdw.V0i51.243>
- Abdussamad, Z., & Amala, R. (2016). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 262-277. <https://doi.org/10.24912/Jm.V20i2.47>
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10. <http://202.4.186.66/Jmm/Article/View/10227>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2fjimb.V18i1.1097>
- Ariani, D., Nugraha, T., & Muhammad, I. (2020). Analisa Faktor Penentu Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rsud Langsa. *J-Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 23-37. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35329/jkesmas.V6i1.650>
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Unisnu Press.
- Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, A. (2019). Kemampuan, Komitmen Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Cesj: Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 153-164. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/view/400>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling And Assessment Of Work Performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74. <https://doi.org/https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Dunggio, M. (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/Emba.1.4.2013.2726>
- Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rsud Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jupe)*, 10(2), 96-107. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jupe.V10n2.P96-107>
- Farjam, H. (2013). Pengaruh Dimensi Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Ia Moeis Samarinda Tahun 2013. Universitas Hasanuddin. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/9769/1/herryfarja-2294-1-13-herry-%29%201-2.pdf>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi

- Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1). [Http://Ejournal.Uin-Suka.Ac.Id/Syariah/Ekbisi/Article/View/360](http://Ejournal.Uin-Suka.Ac.Id/Syariah/Ekbisi/Article/View/360)
- Giritama, I. P. C., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Kuta Mimba Di Kuta-Badung. Udayana University. [Https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/Download/7565/6357](https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/Download/7565/6357)
- Gondodiputro, S. (2007). Analisis Karakteristik Responden Dalam Menunjang Penggalan Potensi Bersumberdaya Masyarakat Dalam Pendanaan Kesehatan Melalui Asuransi Kesehatan Di Kota Bandung. *Sosiohumaniora*, 9(3), 255. [Http://Journal.Unpad.Ac.Id/Sosiohumaniora/Article/View/5573/2935](http://Journal.Unpad.Ac.Id/Sosiohumaniora/Article/View/5573/2935)
- Guterres, L., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The Role Of Work Motivation As A Mediator On The Influence Of Education-Training And Leadership Style On Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497-1504. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Habiburrahman, H., & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 109-119. [Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.36448/Jmb.V11i2.1954](https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.36448/Jmb.V11i2.1954)
- Hendriani, A. D., & Hadi, E. N. (2020). Evaluasi Standar Promosi Kesehatan Rumah Sakit Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. *Jukema (Jurnal Kesehatan Masyarakat Aceh)*, 6(1), 29-42. [Https://Ejournal.Unmuha.Ac.Id/Index.Php/Jkma/Article/View/798](https://Ejournal.Unmuha.Ac.Id/Index.Php/Jkma/Article/View/798)
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(1), 71-77. [Https://Doi.Org/Http://Ejournal.Steitholabulilmi.Ac.Id/Index.Php/Metadata/Article/View/20](https://Doi.Org/Http://Ejournal.Steitholabulilmi.Ac.Id/Index.Php/Metadata/Article/View/20)
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). [Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.30596%2fjimb.V17i1.1209](https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.30596%2fjimb.V17i1.1209)
- Jumaedi, H., Wasita, S., & Kurniawati, N. (2016). Potret Kompensasi Menurut Persepsi Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Shafco-Shafira Bandung. *Jurnal Study And Management Research*, 13(1), 1-7. [Http://Jurnalsmart.Stembi.Ac.Id/Index.Php/Jurnalsmart/Article/View/41](http://Jurnalsmart.Stembi.Ac.Id/Index.Php/Jurnalsmart/Article/View/41)
- Kasenda, P. N. F., Gosal, R., & Pangemanan, S. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Ratatotok Buyat Kecamatan Ratatotok Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Eksekutif*, 3(3). [Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jurnaleksekutif/Article/View/26666](https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jurnaleksekutif/Article/View/26666)
- Kurniawan, D. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Nanga Pinoh. *Governance, Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1). [Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.26418%2f%25governance.V1i1.59](https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.26418%2f%25governance.V1i1.59)
- Lagale, D. G., Mekkel, P. A., & Sepang, J. L. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2). [Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.35794/Emba.2.2.2014.4440](https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.35794/Emba.2.2.2014.4440)
- Laili, E. (2020). Pengaruh Manajemen Partisipatif Terhadap Prestasi Kerja Pada Pekon Pardasuka Timur Kecamatan Pardasuka Kabupaten Pringsewu. Universitas Muhammadiyah Pringsewu. [Http://Repository.Umpri.Ac.Id/Id/Eprint/589/1/ErnaLaili16010151_2.Pdf](http://Repository.Umpri.Ac.Id/Id/Eprint/589/1/ErnaLaili16010151_2.Pdf)
- Mangkunegara, A.P. (2006). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, & Prabu, A. (2005). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Maringan, K., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Akuntabel*, 13(2), 135–150. <https://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Akuntabel/Article/View/1180>
- Nurasyiah, H. (2017). Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Bpr Rokan Hulu. *Cano Ekonomos*, 6(1), 71–82. <https://www.neliti.com/publications/59148/pengaruh-diklat-pendidikan-dan-pelatihan-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-di-ban>
- Permatasari, J. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bpr Gunung Ringgit Malang). Brawijaya University. <https://www.neliti.com/publications/86139/pengaruh-disiplin-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-stud>
- Prananta, Y. A. (2019). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Kesesuaian Tugas, Kecanggihan Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Pd. Bpr Bkk Se-Karesidenan Pati). *Umk*. <http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/10674>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2). <https://jurnal.stitalishlahbondowoso.ac.id/index.php/tsaqofah/article/view/84>
- Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance Pt. Peb Batam. <http://eprints.umsida.ac.id/id/eprint/138>
- Refnita, R. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Pengendalian Intern Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Pasa Skpd Di Kabupaten Pasaman. Universitas Islam Riau. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/5252>
- Rismawati, M., & Rafiie, S. A. K. (2022). Analisis Sarana Dan Prasarana Dalam Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Johan Pahlawan. *Journal Of Public Service*, 2(1), 67–70. <https://www.sister.utu.ac.id/jps/article/view/5176>
- Ritonga, E. Y. (2020). Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Organisasi. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37064/Ai.V7i1.7546>
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/Emba.3.3.2015.9656>
- Samsudin, M., Kusuma, A. R., & Djaja, S. (2017). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Penyaluran Bantuan Sosial Di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(1), 74–87. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52239/Jar.V2i1.501>
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Barus, R. A. B., & Amri, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233–251. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/Elmal.V2i2.571>
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja. Deepublish.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1). <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>
- Supriadi, H. (2017). Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan Diri Terhadap Tantangan Era Globalisasi. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/jk.V3i2.Y2016.P%25p>
- Sutrisno, Y. B. Z. A., Machmud, R., & Bokingo, A. H. (2018). Pengaruh Diklat Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 208-222.
<https://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jimb/Article/View/7021>
- Triutama, F., Ridwan, W. A., & Priatna, A. (2019). Analisis Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Job Pertamina Medco Tomori Jakarta. *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Manajemen*, 4(1).
<https://Jom.Unpak.Ac.Id/Index.Php/Illumanajemen/Article/View/1263>
- Widianta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6711>
- Yuristia, A. (2018). Pendidikan Sebagai Transformasi Kebudayaan. *Ijtimaiyah Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya*, 2(1).
<http://Jurnal.Uinsu.Ac.Id/Index.Php/Ijtimaiyah/Article/View/5714>
- Zainaro, M. A. (2017). Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan Dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 11(1), 34-41.
<http://Www.Ejurnalmalahayati.Ac.Id/Index.Php/Holistik/Article/Download/199/139>