

TUGAS AKHIR

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH

YOGYAKARTA



DISUSUN OLEH:

ILIYA

16001077

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK

YOGYAKARTA

2019

TUGAS AKHIR

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP

KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH

YOGYAKARTA



DISUSUN OLEH:

ILIYA

16001077

AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YPK

YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Iliya
NIM : 16001077
Program Studi : Manajemen Administrasi
Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur
Hidayah Yogyakarta

Tugas Akhir ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Administrasi Akademi Manajemen Administrasi YPK
Yogyakarta pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 02 Juli 2019

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M.
NIK. 106 00102

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH
YOGYAKARTA**

Laporan Tugas Akhir ini telah diajukan pada Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Program Studi Manajemen Administrasi.

Disetujui dan disahkan pada:

Hari : Senin

Tanggal : 15 Juli 2019

Tim Penguji

Ketua

Anggota

Anung Pramudyo, S.E., M.M.
NIP. 19780204200501 1 002

Sarjita, S.E., M.M
NIK. 11300114

Mengetahui,
Direktur AMA YPK

Anung Pramudyo, S.E., M.M
NIP. 19780204 200501 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Iliya

NIM : 16001077

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur
Hidayah Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas Akhir ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun kecuali tersebut dalam referensi dan bukan merupakan hasil karya orang lain sebagian manapun secara keseluruhan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum.

Yogyakarta, 30 Juni 2019

Yang membuat pernyataan,

Peneliti,

Iliya
NIM. 16001077

Motto

Bismillahirrohmaanirrohim

- ❖ Dibalik kesulitan pasti ada hikmah yang luar biasa. Ada pelangi setelah turun hujan.
- ❖ Apapun rintangannya terus hadapi, jangan palingkan wajah dan membalikkan badan lalu menyerah.
- ❖ Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan bukan orang atau benda. Albert Einstein.
- ❖ Everything is gonna be okay.

Persembahan

1. Mama dan Abah ulun tercinta makasih atas doa, perjuangan, nasihat dan dukungannya yg tidak pernah habis untuk Iliya, makasih mama yang selalu setia dengerin curhatan dan keluhan iliya dan selalu menguatkan Iliya untuk bangkit hingga bisa seperti sekarang, makasih yg tak terhingga untuk mama dan abah, malaikat nyata dihidupku. Dan tak lupa ading tersayang ulun Muhammad Iqbal.
2. Usu ulun Norhayati dan sepupu-sepupu ulun yang selalu memberi semangat dan memotivasi Iliya.
3. Temen-temen terspesial ku di Yogyakarta, yaitu Lorda (Emak kuh), Nurul (Umi ku), Cici (dedek tersayangkuh), Eka, Levina (Bunda kuh) dan Usie. Mereka semua orang yang selalu dengerin curhatan dan keluhan iliya, menguatkan dan tak lupa memberi motivasi untuk iliya tetap semangat, keluarga iliya selama merantau di Yogyakarta ini.
4. Temen-temen ku di Kalimantan, Diah, Ifna, Sanah, Halimah dan Rizkya, walau jauh tapi tak lupa untuk memberi aku semangat. Terutama Diah (sunbae didunia per K-pop an) tak bosan-bosannya chat tiap hari yang sering kali nasib kita samaan, punya mimpi yang sama pergi jalan-jalan ke Korea dan Francis, suatu saat mimpi kita akan jadi nyata sunbae.
5. Seluruh kerabat dan keluarga ku yg tak bisa kusebutkan
6. Almamater ku tercinta AMA YPK Yogyakarta
7. Temen-temen di organisasi BEM periode 2018/2019
8. Temen-temen seperjuangan dan adik-adik tingkat dan semua yang mengenal iliya.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillahirabbilalamin, puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang ini.

Dengan tersusunnya tugas akhir ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah Azza Wa Jalla, Robb pemilik semesta alam atas hidayah inayah, nikmat iman, islam dan kehidupan ini.
2. Kedua orang tuaku tercinta yang Insya Allah sepanjang hayatnya tiada pernah berhenti mendoakan dan menyayangi sejak saya dilahirkan hingga saat ini dan untuk selamanya.
3. Bapak Anung Pramudyo, S.E., M.M. selaku Direktur AMA YPK Yogyakarta.
4. Bapak Dwi Wahyu Pril Ranto, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Bapak dr. Arrus Ferry, MPH. selaku Direktur Rumah Sakit Nur Hidayah
6. Bapak Budhi Wicaksono, A.Md., RMIK. selaku Pembimbing Lapangan di Rumah Sakit.
7. Seluruh Karyawan/Pegawai di Rumah Sakit Nur Hidayah yang telah membantu kelancaran dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

8. Semua teman-teman saya yang telah memberikan semangat kepada saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir.

9. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa ada banyak keterbatasan dalam penyusunan Tugas Akhir ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis agar terciptanya perbaikan di masa mendatang.

Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan dapat memberikan hal yang positif.

Yogyakarta, 30 Juni 2019

Penulis

Iliya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tingkat Pendidikan	7
B. Kompetensi	11
C. Kinerja Karyawan	16
D. Penelitian Terdahulu	23
E. Hipotesisi	24
F. Model Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	26
B. Sampel dan Populasi	26

C. Teknik Pengambilan Sampel	27
D. Jenis Data	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Definisi Operasional	29
G. Skala Pengukuran	31
H. Uji Kualitas Instrumen Data	32
I. Analisis Data dan Uji Hipotesis	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Rumah Sakit Nur Hidayah	37
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan.....	65
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
 LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor dalam Skala <i>Likert</i>	32
Tabel 4.1 Tempat Tidur	42
Tabel 4.2 Pelayanan 24 Jam	45
Tabel 4.3 Pelayanan Poliklinik	45
Tabel 4.4 Pelayanan Penunjang Medik	46
Tabel 4.5 Pelayanan Khitan Center	47
Tabel 4.6 Kekaryawanan RS Nur Hidayah	51
Tabel 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.8 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.9 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja	55
Tabel 4.10 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X1).....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabelitas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Surat Ijin Penelitian

Lampiran II. Kuesioner

Lampiran III. Tabulasi Data Karakteristik Responden

Lampiran IV. Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran V. Output Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran VI. Output Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran VII. Output Analisis Data (Regresi Linear Berganda)

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, dimana tingkat pendidikan dan kompetensi seorang karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, jumlah reponden 50 orang dan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu karyawan yang bekerja di bidang non medis dan merupakan karyawan tetap/bukan karyawan partime. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, determinasi (R^2), uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai pengaruh sebesar 27,3%. Sedangkan nilai tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki nilai signifikan $0,601 > 0,05$ yang berarti tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan nilai kompetensi terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki nilai signifikan $0,003 < 0,05$ yang berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk kompetensi itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

Kata kunci: tingkat pendidikan, kompetensi dan kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi menjadi sorotan atau tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi, walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Suatu organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja pegawai yang kompeten di bidangnya.

Rumah sakit merupakan bentuk organisasi pengelola jasa pelayanan kesehatan individu secara menyeluruh. Didalam organisasinya

terdapat banyak aktivitas yang diselenggarakan oleh petugas berbagai jenis profesi, baik profesi medik, paramedik maupun non-medik, untuk dapat menjalankan fungsinya, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang.

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi suatu organisasi, namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi, atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi, agar kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut karena kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan

dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan selain mempunyai tingkat pendidikan yang memadai, untuk menunjang profesional sebagai seorang karyawan perlu memiliki kompetensi yang baik dibidangnya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dibidangnya masing-masing serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai yang dimiliki karyawan, sehingga pekerjaan yang dibebankannya dapat diselesaikan dengan benar.

Adapun komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan/organisasi, namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti kinerja karyawan yang dilaksanakan pada industri jasa dibidang kesehatan, yaitu Rumah Sakit. Rumah Sakit yang dijadikan objek penelitian adalah Rumah Sakit Nur Hidayah. Rumah Sakit Nur Hidayah merupakan Rumah Sakit yang status

kepemilikannya sebagai rumah sakit swasta dan termasuk dalam klasifikasi RSUD kelas D (pelayanan medik dasar, 50-150 bed). Rumah Sakit Umum Nur Hidayah ini memberikan pelayanannya secara umum dan juga secara khusus. Selain itu rumah sakit ini berdasarkan afiliasi pendidikan merupakan jenis rumah sakit yang juga mengadakan pendidikan didalamnya selain pelayanan kesehatan terhadap masyarakat umum.

Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah berbeda-beda, baik kesesuaian anatar bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan karyawan yang berasal dari dengan jurusan dibidang ilmu pengetahuan lainnya. Selain itu juga banyak dari karyawan yang masih belum berkompeten dalam pekerjaan yang diberikan sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku pendidikan, untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta?
3. Apakah tingkat pendidikan dan kompetensi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi secara serentak terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Dengan terlaksananya penelitian ini diharapkan mempunyai nilai guna praktis, yaitu kejelasan informatif tentang pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

2. Dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan sehingga dapat mengambil kebijakan yang cepat dan tepat.
3. Sebagai sarana bagi penulis untuk melatih, dan meningkatkan kemampuan berfikir penulis dalam penulisan karya ilmiah.
4. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tingkat Pendidikan

1. Definisi Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Tingkat pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manager Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia yang memiliki tingkat pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Disamping itu, tingkat pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya. Tingkat pendidikan

dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003).

2. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 tahun (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, dokter, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

3. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian

karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi suatu perusahaan/organisasi.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Program pendidikan diharapkan dapat mempersiapkan seseorang untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari. Hal tersebut nantinya akan tampak pada kinerjanya, yang pada akhirnya akan menjamin produktivitas kerja yang semakin meningkat.

Pengertian pendidikan menurut UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Peran pendidikan menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang. Proses pendidikan jika dilihat dari pendekatan sistem terdiri dari

masukan (sarana pendidikan) dan keluaran (perubahan perilaku), serta faktor yang mempengaruhi proses pendidikan yang pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Perangkat lunak (*software*), yang mencakup antara lain kurikulum, organisasi pendidikan, peraturan, metode belajar, dan lainnya.
- b. Perangkat keras (*hardware*), yaitu fasilitas yang mencakup gedung, perpustakaan, alat bantu peraga, dan sebagainya.

Pendidikan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan itu. Kualitas di sini adalah keluaran pendidikan yang dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat. Keluaran pendidikan adalah pencapaian prestasi, belajar murid yang meliputi pengetahuan, keterampilan, tingkah laku dan sikap yang diukur dengan tes, hasil ujian, dan sejenisnya. Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan juga merupakan proses yang terus-menerus dan senantiasa berkembang, dengan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber.

Peserta pendidikan yang merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dan kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, berupa perubahan tingkah laku termasuk di dalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, dan penampilan. Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran, dan latihan.

Organisasi, di satu pihak, yang memperkerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Pendidikan formal, dilain pihak, yang telah ditempuh merupakan modal penting karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu.

Pendidikan dapat disimpulkan sebagai suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, mulai tingkat supervisor ke manajemen tingkat atas, karena pendidikan untuk tingkat ini lebih banyak untuk memahami, meneliti, dan memberikan jalan keluar untuk suatu kasus (persoalan). Pemecahan yang dilakukan terhadap kasus tersebut, harus mengikuti metode (kaidah-kaidah) disiplin ilmu yang berlaku.

B. Kompetensi

1. Definisi Kompetensi

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian

yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait* dan *motive*.

- a. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programer komputer.
- b. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer.
- c. *Self role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya pemimpin
- d. *Self Image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.
- e. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seseorang, karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya percaya diri sendiri
- f. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh prestasi mengemudi.

Kompetensi *skill* dan *knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dari *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit

Hutapea dan Thoha (2009) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu).

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi

perusahaan/organisasi. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi, atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

Spencer (Sudarmanto, 2009) mengemukakan komponen-komponen kompetensi mencakup: *motive, traits, self concept, knowledge, dan skill*. Selanjutnya Spencer (Moehariono, 2012), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

2. Aspek-Aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010):

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efisien.
- c. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- d. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
- f. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2009), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya seperti dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2009), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Simamora (2010), menyatakan bahwa kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau *white collar worker*.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan. Orang awam

sering mengacaukan istilah produktivitas dengan kinerja. Istilah produktivitas berasal dari kata produk yang berarti barang atau jasa. Produk merupakan hasil dari proses produksi yang didefinisikan sebagai rasio keluaran (*output*) terhadap masukan (*input*). Ukuran produktivitas terdiri dari semua keluaran organisasi dibagi oleh semua masukan. Masukan meliputi bahan mentah, energi, tenaga kerja, peralatan, fasilitas, modal, sains, teknologi, dan sebagainya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja biasanya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Suatu instansi baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam mencapai tujuannya harus dilakukan melalui sarana instansi pemerintahan yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan instansi pemerintahannya. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang tidak dapat dipisahkan antara kinerja karyawan dengan kinerja instansi pemerintahan secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan melalui perjuangan, semangat dan kemampuan kerja yang dimiliki.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.
- b. Kedisiplinan adalah suatu sikap yang taat dan patuh terhadap suatu peraturan yang berlaku, tanpa suatu adanya peraturan maka tidak akan tercapailah suatu kedisiplinan, dengan adanya suatu peraturan akan melatih seseorang untuk disiplin dalam segala hal.
- c. Kerja sama adalah praktek seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khalayak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.
- d. Prakarsa adalah suatu gagasan yang dikemukakan pada setiap orang.
- e. Tanggung jawab sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban terhadap pekerjaan.

Menurut Wirawan (2012) kinerja karyawan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari:

a. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

b. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif

sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, budaya *alon-alon asal klakon* dan *mangan ora mangan kumpul*, mempengaruhi kinerja manusia Indonesia. Hal tersebut dapat menjelaskan penyebab kinerja orang Indonesia rendah, misalnya jika dibandingkan dengan kinerja orang Jepang.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Satu faktor dari

ketiga jenis faktor tersebut yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manager adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi berada di luar kontrol manager. Tugas manager adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007), yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *ability+motivation*
- *Motivation* = *attitude+situation*
- *Ability* = *knowledge+skill*

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan secara psikologis terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*), artinya karyawan memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

David McClelland mengemukakan bahwa ada enam karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Motif berprestasi dalam diri harus dikembangkan dan dimanfaatkan oleh seorang karyawan, serta menciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

Steers (dalam Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa orang percaya prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja

D. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini:

Penelitian yang dilakukan oleh Rohida (2016) mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, insentif dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

(SKDP) Kabupaten Indragiri Hilir, hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Makawi, dkk (2015) mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sopian (2017) mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Sumatra Selatan, hasil penelitian membuktikan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010), hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah yang diteliti.

Adapun hipotesis yang dapat disusun adalah:

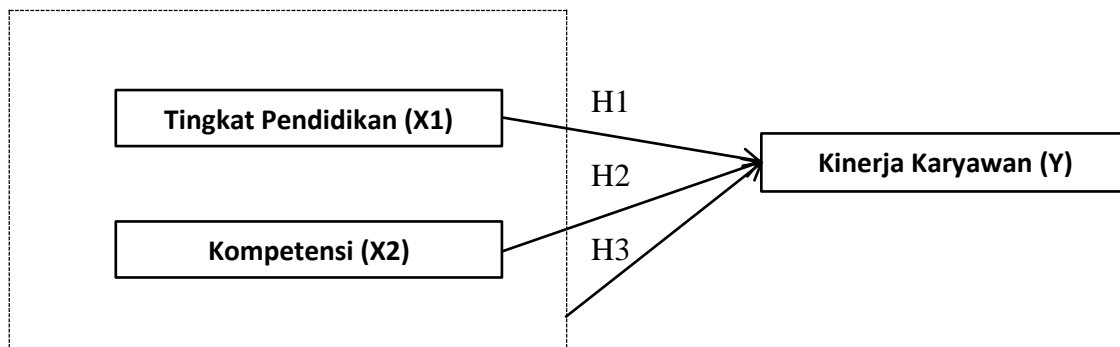
H1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah

H3 : Tingkat Pendidikan dan Kompetensi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah

F. Model Penelitian

Model penelitian yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1. Model Penelitian

Gambar tersebut diatas memiliki dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel terkait (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam hal ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian adalah tingkat pendidikan dan kompetensi. Model penelitian diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1) mempengaruhi kinerja karyawan dan kompetensi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan serta tingkat pendidikan (X1) dan kompetensi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan secara serentak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini tepatnya pada Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta yang beralamat di Jl. Imogiri Timur, Km 11,5 Trimulyo, Jetis Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta (55781).

B. Sampel dan Populasi

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta yang berjumlah 127 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan non medis di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta yang berjumlah 50 orang.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Margono, 2004).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, yaitu teknik sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bidang non medis dan merupakan karyawan tetap/bukan karyawan partime.

D. Jenis Data

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan survei langsung ke Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang akurat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada peneliti sebagai tangan kedua. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan

penelitian yang diteliti, adapun data pendukung yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Sejarah dan profil Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta

2. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran obyek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja Karyawan

1) Definisi

Kinerja, Sedarmayanti (2009) pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan.

2) Indikator

Indikator yang menjadi kriteria penilaian dalam penelitian ini adalah:

- a) Orientasi Pelayanan
- b) Kedisiplinan
- c) Tanggung jawab
- d) Kerjasama
- e) Integritas

2. Variabel Bebas (*independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Tingkat Pendidikan

1) Definisi

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Tingkat pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003).

2) Indikator

Indikator yang menjadi kriteria penilaian dalam penelitian ini adalah:

a) Jenjang Pendidikan

b) Kesesuaian Jurusan

b. Kompetensi

1) Definisi

Kompetensi adalah suatu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas pribadi (Hellriegel, dkk 2005).

2) Indikator

Indikator yang menjadi kriteria penilaian dalam penelitian ini adalah:

- a) Pengetahuan
- b) Keterampilan
- c) Perilaku
- d) Sikap

G. Skala Pengukuran

Ramli (2011) menyatakan bahwa skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu obyek tertentu.

Format Skala *Likert* merupakan perpaduan antara kesetujuan dan ketidaksetujuan. Skala ini dikembangkan oleh Rensis Likert sehingga dikenal dengan Skala *Likert*. Pengukuran Skala *Likert* menggunakan 5 (lima) angka penilaian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Skor dalam Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

H. Uji Kualitas Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010) analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur alat itu. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner di hitung dengan menggunakan metode *pearson's product moment correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total. Item pertanyaan (indikator) dinyatakan valid jika nilai sig < 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai *AlphaCronbach* 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliable
- b. Nilai *AlphaCronbach* 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliable
- c. Nilai *AlphaCronbach* 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliable
- d. Nilai *AlphaCronbach* 0,61 s.d. 0,80 berarti reliable
- e. Nilai *AlphaCronbach* 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliable

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60 menurut Priyatno (2010), kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

I. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Tingkat pendidikan

X2 = Kompetensi

a = Harga Konstanta

b1, b2 = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan *variable dependent* yang didasarkan pada perubahan *variabel independen*. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

2. Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

a. Uji t

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel tingkat pendidikan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- a) Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.
- b) Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

b. Uji F (F -test)

F-test digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara Tingkat Pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja.

- a) Jika nilai sig < 0,05 maka secara serentak terdapat pengaruh variabel tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b) Jika nilai sig > 0,05 maka secara serentak tidak terdapat pengaruh variabel tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (tingkat pendidikan dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Nur Hidayah

1. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Nur Hidayah

Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul adalah sebuah Rumah Sakit Swasta yang sedang berkembang. Berawal dari didirikannya Yayasan Nur Hidayah pada tahun 1996, dengan sekretariat di dusun Ngibikan Canden Jetis Bantul dengan akte notaris Umar Samhudi, SH dengan nomor akta: 38/21 November 1996. Yayasan Nur Hidayah ini bergerak di bidang pendidikan, kesehatan dan sosial–Islam.

Pada tahun 1997 merupakan awal mula kegiatan Yayasan Nur Hidayah di bidang kesehatan yaitu didirikannya Balai Pengobatan Nur Hidayah di dusun Ngibikan Canden Jetis Bantul, yang pada saat ini belum dikembangkan karena kendala aksesibilitas.

Di awal tahun 2000, pasangan suami istri dr. Sagiran dan dr. Tri Ermin Fadlina kemudian memindahkan praktek umumnya di jalan Imogiri, tepatnya di dusun Blawong, Trimulyo, Jetis Bantul. Selanjutnya pada tanggal 29 Juni 2003 praktek pribadi ini diresmikan Klinik 24 jam dengan ijin “Praktek Dokter Berkelompok “, Layanan yang semula hanya dilakukan pagi dan sore hari, telah dikembangkan dengan poli dan UGD non stop dan perawatan *intermediate care* (IMC) dengan 6 kamar.

Pada Tahun 2006 gempa mengguncang kota Yogyakarta dan Klinik Nur Hidayah ditunjuk sebagai Rumah Sakit Lapangan. Hari Ahad Kliwon, tanggal 13 Januari 2008 diresmikan klinik menjadi Rumah Sakit Khusus Bedah Nur Hidayah oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi DIY dn Ustadz Yusuf Mansur dengan jumlah tempat tidur sebanyak 26 tempat tidur. Seiring dengan peningkatan jumlah pasien dan kebutuhan masyarakat akan layanan kebidanan dan kandungan pertengahan tahun 2009 proses konversi menjadi RSU. Pada tanggal 22 Januari 2011 diresmikan menjadi RSU Nur Hidayah dengan penambahan layanan kebidanan dan bangsal hingga 50 tempat tidur.

Dengan semangat pengabdian yang terus digelorkan, RS Nur Hidayah berikrar untuk memberi pelayanan Islami dengan dicanangkan program “**Rumah Sakit Peduli Ibadah (RSPI)**” pada bulan Oktober 2012.

Hu Care atau Husnul Khatimah Care merupakan salah satu layanan unggulan RSPI yang melihat pasien tidak hanya dari sisi medisnya, tetapi juga dengan sudut pandang spiritual Islam.

2. Nama dan Lokasi RS Nur Hidayah:

Nama rumah sakit	: Rumah Sakit Nur Hidayah
Alamat	: Jl Imogiri Timur Km 11,5 Blawong Trimulyo, Jetis, Bantul, Yogyakarta
Email	: rsnurhidayah_bantul@yahoo.com
Facebook	: rsnurhidayah_bantul@yahoo.com

Website	: www.rsnurhidayah.com
Telepon	: 085 100 472 941 / 085 100 472 942
Faximile	: (0274) 4396906
Tanggal berdiri	: Ahad Kliwon, 13 Januari 2011
Type Rumah Sakit	: Rumah Sakit Umum type D

Daerah ini terletak kira-kira 3 km dari taman wisata makam raja-raja di Imogiri, dilewati jalur kendaraan umum jurusan Yogya-Imogiri sehingga amat mudah diakses oleh masyarakat di Kabupaten Bantul dan sekitarnya.

3. Visi Misi Rumah Sakit Nur Hidayah

a. Visinya adalah:

”Menjadi rumah sakit holistik islami yang profesional, terkemuka di Yogyakarta dan sekitarnya”

b. Misinya adalah:

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan dan komplementer islami sesuai standar akreditasi dan sertifikasi syariah dengan mengutamakan kepuasan pelanggan
- 2) Berperan dalam meningkatkan perilaku hidup sehat dan islami masyarakat dengan mengembangkan kegiatan sosial, promotif, dan edukatif.

c. Motto:

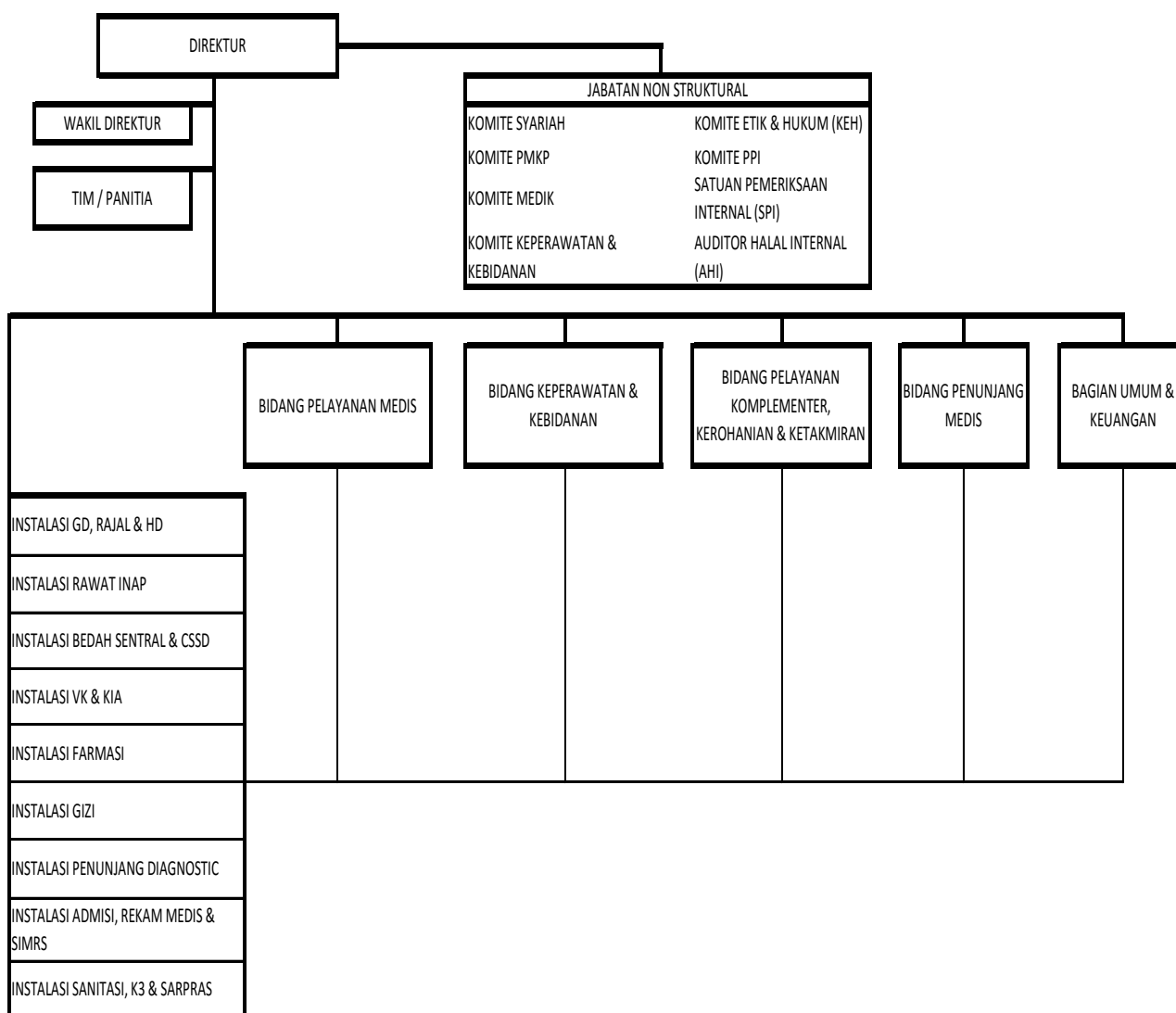
Professional, Bersahabat dan Islami

d. Nilai Dasar:

- 1) Ikhlas
- 2) Professional
- 3) Disiplin
- 4) Jujur
- 5) Bersahabat

4. Struktur Organisasi

Rumah Sakit Nur Hidayah dipimpin oleh seorang dokter umum dengan pendidikan tambahan magister manajemen rumah sakit. Dalam penyelenggaraan Rumah Sakit, Direktur dibantu oleh Wakil Direktur Pelayanan dan Wakil Direktur Umum. Masing-masing Wakil Direktur dibantu oleh Kepala Instalasi dan Koordinator Tim Kerja. Untuk bagian *cleaning servis* dan gizi karyawan, rumah sakit bekerjasama dengan pihak luar sebagai penyelenggara dengan tetap memperhatikan mutu layanan. Berikut adalah struktur organisasi Rumah Sakit Nur Hidayah:



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Nur Hidayah
 Sumber: Rumah Sakit Nur Hidayah

5. Jenis Layanan Tempat Tidur di RS Nur Hidayah

Rumah Sakit Nur Hidayah ini adalah Rumah Sakit dengan Surat Ijin Penyelenggaraan Rumah Sakit yang dikeluarkan oleh Dinas Perijinan Kabupaten Bantul No: 0001/DP/159/III/2015.

Jumlah tempat tidur Rumah Sakit Nur Hidayah sebanyak 75 buah dan terdiri dari beberapa kelas, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Tempat Tidur

No	Nama Ruangan	Tempat Tidur
1	IMC/HCU	3 tempat tidur
2	VIP	3 tempat tidur
3	Ruang Isolasi	2 tempat tidur
4	Kelas I	2 tempat tidur
5	Kelas I+	4 tempat tidur
6	Kelas II	3 tempat tidur
7	Kelas III	52 tempat tidur
8	Perinatologi	6 tempat tidur
Jumlah		75 tempat tidur

Sumber: Rumah Sakit Nur Hidayah

6. Tarif Rawat Inap RS Nur Hidayah beserta Fasilitasnya

- a. Ruang *High Care Unit* : Rp 250.000,00/hari
- b. 1) Kelas VIP A : Rp 350.000,00/hari
- 2) Kelas VIP B : Rp 325.000,00/hari

Dengan fasilitas:

- a) 1 Bed Pasien/ruang
- b) *Bed side cabinet* (almari pasien)
- c) *Bed sofa*
- d) AC
- e) TV
- f) Kulkas portabel
- g) Kamar mandi dalam
- h) Tas paket mandi pasien
- i) Akomodasi pasien (makan 3x, snack 2x, susu 1x)

j) *Free breakfast* untuk penunggu

k) *Welcome drink*

3) Kelas 1 Rp 250.000,00/hari

Dengan fasilitas:

a) 1 Bed Pasien/ruang

b) *Bed side cabinet* (almari pasien)

c) *Bed sofa*

d) AC

e) Kamar mandi dalam

f) Tas paket mandi pasien

g) Akomodasi pasien (makan 3x, snack 2x, susu 1x)

h) *Welcome drink*

4) Kelas 2 Rp 100.000,00/bed/hari

Dengan fasilitas:

a) 3 Bed Pasien/ruang

b) *3 Bed side cabinet* (almari pasien)

c) 3 Kipas Angin

d) 3 Kursi Penunggu

e) Tas paket mandi pasien

f) Akomodasi pasien (makan 3x, snack 2x)

g) *Welcome drink*

5) Kelas 3 Rp 75.000,00/bed/hari

a) 6 Bed Pasien/ruang

- b) *6 Bed side cabinet* (almari pasien)
 - c) 6 Kursi Penunggu
 - d) Tas paket mandi pasien
 - e) Akomodasi pasien (makan 3x, snack 1x)
 - f) *Welcome drink*
- 6) Ruang Bayi
- a) Fisiologi (Perawatan Bayi Normal)
 - Dengan Fasilitas:
 - (1) *Rooming In* (Gabung dengan Ibu)
 - (2) Box Bayi
 - (3) Baju Bayi
 - (4) Perlengkapan Bayi
 - (5) Tas Paket Bayi dan Ibu
 - (6) Perawatan Tali Pusat
 - (7) Jemur Bayi
 - b) Patologi (Perawatan Bayi Tidak Normal)
 - Dengan Fasilitas:
 - (1) Box Bayi
 - (2) Box Foto Terapi
 - (3) *Box Incubator*
 - (4) *Box Infant Warmer*
 - (5) AC
 - (6) Susu Ibu Menyusui

(7) Lemari Kabinet

(8) Timbangan Bayi

7. Jenis Layanan yang Diselenggarakan

a. Pelayanan 24 Jam

Pelayanan 24 jam yang ada di Rumah Sakit Nur Hidayah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Pelayanan 24 Jam

No	Jenis Pelayanan
1	Unit Gawat Darurat
2	Poli Umum
3	Rawat Inap
4	Pelayanan Operasi Minor dan Mayor
5	Bedah Laparascopy
6	Circumcisi (Khitan)
7	Bidan 24 Jam
8	Hemodialisa
9	Laboratorium
10	Rontgent
11	Farmasi
12	Ambulance Siap Antar Jemput

Sumber: Rumah Sakit Nur Hidayah

b. Pelayanan Poliklinik

Pelayanan poliklinik yang ada di Rumah Sakit Nur Hidayah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Pelayanan Poliklinik

No	Pelayanan Poliklinik
1	Poli Spesialis Bedah
2	Poli Spesialis Anak
3	Poli Spesialis Syaraf
4	Poli Spesialis Penyakit Dalam

No	Pelayanan Poliklinik
5	Poli Spesialis Telinga Hidung dan Tenggorokan (THT)
6	Poli Spesialis Obstetri dan Ginekologi
7	Poli Spesialis Kebidanan (KIA dan KB)
8	Poli Spesialis Kulit dan Kelamin
9	Poli Spesialis Kesehatan Gigi Anak
10	Poli Spesialis Bedah Mulut
11	Poli Imunisasi
12	Poli Gigi
13	Poli Mata
14	Poli Rawat Luka

Sumber: Rumah Sakit Nur Hidayah

c. Pelayanan Penunjang Medik

Pelayanan penunjang medik yang ada di Rumah Sakit Nur

Hidayah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Pelayanan Penunjang Medik

No	Jenis Layanan
1	Fisiotherapi
2	<i>Home Care/Home Visite/Kunjungan Dokter ke Rumah</i>
3	Konsultasi Gizi
4	Konsultasi Obesitas dan Akupunture Medik
5	USG
6	EKG (Rekam Jantung)
7	<i>Medical Check Up</i> dan Pemeriksaan Calon Haji/Umroh
8	Hu Care (Khusnul Khatimah Care)
9	Rukhti Jenazah
10	Pijat Bayi
11	Pijat Getar Syaraf
12	Rekam Medik

Sumber: Rumah Sakit Nur Hidayah

d. Khitan Center

Rumah Sakit Nur Hidayah melayani kerjasama dengan Instansi/perusahaan untuk melakukan Khitan Bersama. Adapun khitan yang ada di Rumah Sakit Nur Hidayah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Pelayanan Khitan Center

No	Jenis Layanan
1	Khitan di Rumah Sakit Nur Hidayah
2	Khitan di Rumah
3	Khitan Laser
4	Khitan Fimosis
5	Khitan dengan Bius Total
6	Khitan Bermalam
7	Khitan Bersama
8	Khitan Putri

Sumber: Rumah Sakit Nur Hidayah

e. Usaha Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Bakti Sosial:

Layanan untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat sekitar, waktu sesuai permintaan atau kesehatan meliputi:

- 1) Pembinaan Posyandu
- 2) Pembinaan UKS
- 3) Pos Kesehatan Pesantren
- 4) Penyuluhan/Ceramah Islam dan Kesehatan
- 5) Pengobatan/*Screening* Kesehatan
- 6) Pemeriksaan Rutin untuk Instansi/Perusahaan

f. Pelayanan Penunjang Umum:

Pelayanan penunjang umum yang ada di Rumah Sakit Nur Hidayah yaitu, Administrasi, Humas Marketing, Pemeliharaan, Keamanan dan lain lain.

g. Pendidikan dan Penelitian:

Pendidikan dan penelitian yang ada diselenggarakan di Rumah Sakit Nur Hidayah yaitu, Magang Mahasiswa, Diklat Karyawan, Penelitian Mutu Layanan, Penelitian Kepuasan Pasien, Penelitian Kepuasan Karyawan, Dan lain sebagainya.

8. Layanan Unggulan Bedah

Layanan unggulan bedah Rumah Sakit Nur Hidayah adalah

1) Pelayanan Bedah

Bedah Laparascopy (Bedah dengan luka minimal) dan Bedah Kepala Leher.

2) Bedah Laser (Penanganan Bedah Perawatan Kulit dengan Laser).

3) Khitan Center dengan metode *Circumsisi* modern dengan *Electrocauter*.

4) Hemodialisa–Pesantren Hemodialisa.

5) *Nur Hidayah Home Care Service* (NHHS)

a) Manfaat Layanan *Homecare*

(1) Kemudahan Pendaftaran Via *Telephone*

(2) Biaya layanan terjangkau.

(3) Layanan kesehatan terprogram di Rumah anda.

(4) Ditangani oleh tenaga kesehatan Profesional dan Kompeten dibidang Kesehatan.

(5) Diawasi oleh Dokter Ahli.

(6) Pendidikan kesehatan keluarga gratis.

b) Bentuk Layanan

(1) Perawatan setelah Operasi atau setelah Opname

(2) Perawatan Rutin atau Berkala

(3) Fisioterapi

(4) Pijat getar Syaraf

(5) Pemeriksaan kehamilan oleh Bidan (*Antenatal Care*)

(6) Perawatan Bayi (Mandi, Pijat, Jemur)

9. *Medical Check Up*

a. *Check Up* Ringan:

1) Buta Warna

2) Kolesterol

3) Asam Urat

4) Gula Darah

5) Dll

b. Paket MCU Lengkap:

1) Paket Pelajar/mahasiswa (kelengkapan syarat mendaftar sekolah/putra&putri)

2) Paket Anak

3) Paket Dewasa

- 4) Paket Pra Nikah
- 5) Paket Karyawan (Sederhana)
- 6) Paket Deteksi Narkoba
- 7) Paket Deteksi Dini:
 - a) Jantung
 - b) Paru-paru
 - c) Ginjal
 - d) Liver/Hepatitis
 - e) Kanker Serviks
 - f) Anemia
 - g) Paket Silver
 - h) Paket Gold
 - i) Paket Platinum Putra/Putri
 - j) Paket Ingin Anak
- 8) Imunisasi Center:
 - a) Imunisasi Bayi
 - b) Imunisasi Balita
 - c) Imunisasi Pranikah
 - d) Imunisasi Karyawan
 - e) Imunisasi Kanker Serviks
 - f) Imunisasi Hepatitis

10. Kekaryawanan Rumah Sakit Nur Hidayah

Berikut ini merupakan data kekaryawanan Rumah Sakit Nur Hidayah:

Tabel 4.6 Kekaryawanan RS Nur Hidayah

No	Profesi/Pekerjaan	Ijazah	Jumlah			Keterangan
			Tetap	Kontrak	Partimer	
1	Dokter Umum- MMR	Dokter Umum+S2 MMR	1			Direksi
2	Komite Medik	Dokter Umum+S2 MMR, S1 umum	1			
3	Komite Etik dan Hukum	Dokter Umum, S1 Hukum	1			
4	Dokter Umum	Dokter Umum	8			Dokter jaga
5	Dokter Bedah	Spesialis Bedah	1			Dokter Putri
6	Dokter Penyakit Dalam	Spesialis Penyakit Dalam	0			
7	Dokter Obsgyn	Spesialis Obsgyn	1			
8	Dokter Anak	Spesialis Anak	0			
9	Dokter Saraf	Spesialis Saraf			1	
10	Dokter Mata	Spesialis Mata			1	
11	Dokter THT	Spesialis THT			0	
12	Dokter Kulit dan Kelamin	Spesialis Kulit dan Kelamin			0	
13	Dokter Anestesi	Spesialis Anestesi			0	
14	Dokter Radiologi	Spesialis Radiologi			1	
15	Dokter Patologi	Spesialis			1	

No	Profesi/Pekerjaan	Ijazah	Jumlah			Keterangan
			Tetap	Kontrak	Partimer	
	Klinik	Patologi Klinik				
16	Dokter Gigi	Dokter Gigi	1	1		
17	Satuan Pengendali Internal	S1 Keperawatan (profesi)/S1 SKM	0			
18	Apoteker	S1 Farmasi (profesi)	1	1		
19	Nurse	S1 Keperawatan (profesi)	1	1		
20	Perawat UGD/Umum	D3 Keperawatan				
21	Perawat bangsal	D3 Keperawatan				
22	Bidan	D3 Kebidanan				
23	Fisioterapis	D3 Fisioterapi	1		2	
24	Asper UGD Ralan	D1 Asisten Perawat	2		3	
25	Asper Ranap	D1 Asisten Perawat	3			
26	Asisten Apoteker	SMF	7			
27	Analisis Kesehatan	D3 Analisis Kesehatan	3		2	
28	Radiografer	D3 Radiologi	4		3	
29	Ahli Gizi	S1 Gizi (profesi)	1			
30	Pengolah Gizi	SMK	8			
31	Administrasi Jamkes	D3 Rekam Medis/MRS	1		1	
32	Pendaftaran		9		1	Berfungsi ganda
33	Rekam Medis	D3 Rekam Medis/MRS	2			
34	Keuangan dan Akuntansi	D3/S1 Ekonomi	3			1 direksi, 2 pelaksana
35	SDM	S1 Psikologi/MR/S.Ag	1			
36	Kasir	SMEA/D1	3		2	

No	Profesi/Pekerjaan	Ijazah	Jumlah			Keterangan
			Tetap	Kontrak	Partimer	
		terlatih				
37	Sanitasi	D3/S1 Kesehatan Lingkungan	1			
38	Linen	SD/SLTP	2		1	
39	IPSRS dan driver	SMK/STM	5			
40	Parkir	SD/SLTP	5		1	
41	Satpam	SLTP/SLTA +ijazah satpam	2		1	
42	Administrasi Umum	D2 sekretaris+ komputer	1			
43	Administrasi SIMRS	D3/S1 Manajemen RS	1			
44	Humas, Marketing, PKRS	D2/D3/S1	3		2	1 koord, 3 pelaksana
45	Bina Ruhani	D3/S1 umum/Agama	1			
46	Customer service	SLTA/D1 terlatih	2			
	Jumlah		143		52	
	Total				195	

Sumber: Rumah Sakit Nur Hidayah

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta, yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk mewakili responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Pengolahan data penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0 *for windows*. Adapun

karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	15	30%
2	Perempuan	35	70%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data hasil olahan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin Laki-Laki berjumlah 15 orang (30%), sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 35 orang (70%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini lebih didominasi oleh Perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu usia 21-30 tahun dan usia 31-40 tahun. Adapun rinciannya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentasi
1	Usia 21-30 Tahun	31	62%
2	Usia 31-40 Tahun	19	38%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data hasil olahan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 31 orang (62%), dan untuk responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 19 orang (38%). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi responden berusia 21-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dikelompokkan menjadi 4 (kategori), yaitu dari masa bekerja <1 tahun, bekerja 1-5 tahun, bekerja 6-10 tahun dan bekerja >10 tahun. Adapun rinciannya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 Tahun	7	14%
2	1-5 Tahun	26	52%
3	6-10 Tahun	16	32%
4	>10 Tahun	1	2%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data primer yang diolah,2019)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden yang masa bekerja <1 tahun berjumlah 7 orang (14%), responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun berjumlah 26 orang (52%), dan merupakan responden terbanyak, responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 16 orang (32%), sedangkan untuk responden yang memiliki masa kerja >10 tahun hanya ada 1 orang (2%). Hal itu menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Responden
1	SLTA/ sederajat	20	40%
2	Diploma	21	42%
3	Strata 1 (Sarjana)	9	18%
4	Strata 2 (Master)	0	0%
5	Strata 3 (Doktor)	0	0%
Total		50	100%

Sumber: Lampiran 4 (data hasil olahan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir ditingkat SLTA/ sederajat berjumlah 20 orang (40%), responden yang memiliki pendidikan terakhir di

tingkat Diploma berjumlah 21 orang (42%), responden yang memiliki pendidikan terakhir di tingkat Strata 1 (Sarjana) berjumlah 9 orang (18%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Diploma.

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dengan variabel. Uji ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan (instrumen) variabel Tingkat Pendidikan (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Adapun hasil dari uji validitas di uraikan sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel Tingkat Pendidikan terdiri dari 6 (enam) item pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikasi	keterangan
1	0,703	0,000	Valid
2	0,764	0,000	Valid
3	0,812	0,000	Valid
4	0,746	0,000	Valid
5	0,641	0,000	Valid
6	0,719	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (data hasil olahan SPSS)

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 20.0 *for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 6 item pernyataan pada variabel tingkat pendidikan (X1) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi keseluruhan yaitu 0,000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid, berarti keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel kompetensi terdiri dari 9 (sembilan) item pernyataan. Hasil dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikasi	Keterangan
1	0,486	0,000	Valid
2	0,532	0,000	Valid
3	0,505	0,000	Valid
4	0,644	0,000	Valid
5	0,565	0,000	Valid
6	0,576	0,000	Valid
7	0,766	0,000	Valid
8	0,766	0,000	Valid
9	0,777	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (data hasil olahan SPSS)

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 20.0 *for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 9 item pernyataan pada variabel kompetensi (X2) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi keseluruhan yaitu 0,000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid, berarti keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel kinerja karyawan terdiri dari 9 (sembilan) item pernyataan. Hasil

dari uji validitas untuk setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikasi	Keterangan
1	0,423	0,002	Valid
2	0,586	0,000	Valid
3	0,602	0,000	Valid
4	0,589	0,000	Valid
5	0,633	0,000	Valid
6	0,408	0,003	Valid
7	0,573	0,000	Valid
8	0,683	0,000	Valid
9	0,624	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 (data hasil olahan SPSS)

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 20.0 *for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 9 item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa nilai signifikasi terdiri dari 0,002, 0,000 dan 0,003 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid, berarti keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur suatu konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrumen dari variabel tingkat pendidikan (X1), variabel kompetensi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Menurut Priyatno (2010) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Maka dalam melakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pernyataan variabel tersebut menggunakan *Cronbach alpha*. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Kesimpulan	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,825	>0,6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,799	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,727	>0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 (data hasil olahan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa semua variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel tingkat pendidikan (X1), kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y) di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* (α) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 atau 60%.

3. Uji Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat, yaitu kinerja (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yang terdiri dari tingkat pendidikan (X1) dan kompetensi (X2) sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatif. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi statistik SPSS, adapun hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	t	Sig.
Tingkat Pendidikan (X1)	0,079	0,526	0,601
Kompetensi (X2)	0.474	3,144	0,003
F hitung		8,829	0,001 ^b
R	0,523 ^a		
R Square	0,273		

Sumber: Lampiran 6 (hasil data olahan SPSS)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat di rumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,079 X1 + 0,474 X2$$

b. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Hasil Uji t digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Tingkat Pendidikan dan Kompetensi secara parsial atau masing-masing terhadap Kinerja Karyawan. Perhitungan dari Uji t (secara parsial) dapat dilihat pada tabel 4.15.

a) Hasil Pengujian Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda yang disajikan pada Tabel 4.15 sebelumnya diketahui nilai signifikansi variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,601 yang berarti bahwa hasil pengujian tidak signifikan pada taraf 5%, karena lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta tidak terdukung oleh hasil penelitian atau H1 tidak diterima.

b) Hasil Pengujian Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda yang disajikan pada Tabel 4.15 sebelumnya diketahui

nilai signifikansi variabel Kompetensi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,003 yang berarti bahwa hasil pengujian signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta terdukung oleh hasil penelitian atau H2 bisa diterima.

2) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Hasil Uji F digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh semua Variabel dalam penelitian ini yaitu Variabel Tingkat Pendidikan (X1), dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Perhitungan dari Uji F (secara simultan) dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji F pada Tabel 4.15 sebelumnya diperoleh F hitung sebesar 8.829 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 yang berarti bahwa pengujian signifikan pada taraf 5%. Hal ini membuktikan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan (X1), dan Kompetensi (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta terdukung oleh hasil penelitian atau hipotesis ketiga (H3) diterima. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Kompetensi secara simultan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

c) Koefisien Determinasi (*R Square*)

Pengujian ini merupakan Teknik Statistik yang digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh semua Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y). Hasil pengujian ini menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan Variabel Independen terhadap Variabel Dependen. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Berdasarkan Pengujian Regresi pada Tabel 4.15 sebelumnya dapat diketahui bahwa $R = 0,523$, yang berarti hubungan variabel tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah adalah sedang. Sedangkan nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,273 atau 27,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 27,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Variabel Independen yaitu Tingkat Pendidikan (X1), dan Kompetensi (X2), sedangkan sisanya sebesar 72,7% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil Uji t untuk Variabel Harga (X1) menunjukkan nilai signifikansi 0,601 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05. Dengan

demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini tidak diterima, yaitu Variabel Tingkat Pendidikan (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohida (2016) yang menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan hasil Uji t untuk Variabel Kompetensi (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,003 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, yaitu Variabel Kompetensi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Makawi dkk (2015) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil Uji F, dapat diketahui bahwa Variabel Independen dapat berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap Variabel Dependen apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini diketahui hasil dari Uji F Variabel Tingkat Pendidikan (X1), dan Kompetensi (X2) yaitu sebesar 0,001 atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Variabel Independen yaitu Tingkat

Pendidikan (X1) dan Kompetensi (X2), jika diterapkan secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian Regresi diketahui bahwa $R = 0,523$, yang berarti hubungan variabel tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah adalah sedang/cukup. Sedangkan hasil Uji Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,273. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 27,3% Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta dipengaruhi oleh Variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Kompetensi (X2). Sedangkan sisanya sebesar 72,7% dipengaruhi oleh Variabel yang lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Konsumen menggunakan Jasa Grab di Daerah Istimewa Yogyakarta maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t dinyatakan secara parsial Variabel Tingkat Pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil Uji t dinyatakan secara parsial Variabel Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.
3. Berdasarkan hasil Uji F dinyatakan secara simultan (bersama-sama) variabel Tingkat Pendidikan (X1), dan Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. .
4. Berdasarkan hasil Uji determinasi (*R Square*) variabel independen yaitu Tingkat Pendidikan (X1), dan Kompetensi (X2), memiliki kontribusi sebesar 27,3% untuk mempengaruhi Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Sedangkan sisanya sebesar 72,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap pengaruh kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta sebagai berikut:

1. Bagi para karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah, untuk lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar dapat menghasilkan kinerja yang baik serta selalu menjalankan tugas dan kewajiban seperti mengikuti kegiatan yang ada, melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dalam bekerja tanpa adanya perintah serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman.
2. Bagi para peneliti untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel bebas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta. Hal ini perlu dilakukan karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain tingkat pendidikan dan kompetensi para karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. Definisi Tingkat Pendidikan. dalam Mangkunegara (2003).
- Boulter *et al.* Tentang Kompetensi. Dalam Rosidah (2003).
- Davis, Keith (Mangkunegara, 2007). Faktor-Faktor Penilaian Kerja. Hamali, Arif Yusuf (2016).
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hellriegel, dkk. 2005. Definisi kompetensi. Dalam Mandang, Evert Fandi (2017). *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3.
- Hutapea dan Thoha. 2009. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- Makawi dkk.2015. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol.1, No.1.
- Mandang, Evert Fandi. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:Penerbit Refika Aditama.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Medicom.
- Profil Rumah Sakit Nur Hidayah. <http://www.rsnuhidayah.com/profil.html>
- Raharjo, Sahid. 2017. Pengolahan Data SPSS. <https://www.spssindonesia.com/2018.03>.
- Ramli. 2011. Skala Pengukuran data Statistika. <https://www.slideshare.net/mobile/AzlanAbdurrahman/skala-pengukuran-data-statistik>.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

- Salamadian. Teknik Pengambilan Sampel-Sampling.
<https://salamadian.com/teknik-pengambilan-sampel-sampling/>
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, CV Mandar Maju.
- Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sopian.2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Selatan. *jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi*. Vol.2, No.1.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003. Tentang Pendidikan. Jakarta 2009.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012. Pendidikan Tinggi.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja. Edisi Tiga*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada
- Wirawan. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan. Dalam Hamali, Arif Yusuf (2016).

LAMPIRAN I

Surat Ijin Penelitian



Nomor : 83/RSNH/KET/DIR/IV/2019
Perihal : Balasan Ijin Penelitian
Lampiran : --

Kepada Yth.
Iliya
Di tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karuniaNya. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Semoga kemudahan dan kebaikan senantiasa diberikan pada usaha kita. Menindaklanjuti surat dari Akademi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta Nomor 062/AMA YPK/B-4/IV/2019 perihal permohonan Ijin Penelitian:

Nama : Iliya
NIK/ NIM : 16001077
Konsentrasi : Manajemen Administrasi Rumah Sakit
Perguruan Tinggi : Akademi Manajemen Administrasi AMA YPK Yogyakarta

Perihal kegiatan:

Jenis kegiatan : Ijin Penelitian
Lokasi Kegiatan : RS Nur Hidayah
Mata Kuliah : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja F Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Yogyakarta.
Waktu pelaksanaan : 11 April 2019 s/d selesai
Pembimbing : Budhi Wicaksana, RMIK (+62 811-2536-577)

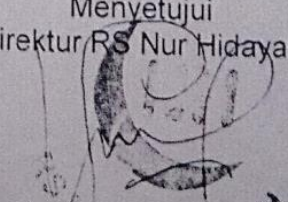
Maka dengan ini kami memberikan Ijin untuk melakukan Penelitian di RS Nur Hidayah dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku selama Penelitian di lingkungan rumah sakit
2. Wajib memberikan laporan hasil penelitian berupa Hard Copy dan Soft Copy kepada Direktur c/q Penanggungjawab Diklat RS Nur Hidayah Bantul
3. Surat izin ini hanya diperlukan untuk kegiatan ilmiah
4. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan yang sudah disampaikan

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Bantul, 09 April 2019
Menyetujui
Direktur RS Nur Hidayah


dr. Arrus Ferry, MPH
Rumah Sakit Peduli Ibadan

Tembusan:

1. Pembimbing Lapangan/ CI
2. Bagian Diklat

LAMPIRAN II

Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT NUR HIDAYAH YOGYAKARTA

Kepada Yth.

Karyawan RS Nur Hidayah

Di tempat

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, saya mohon Bapak/Ibu/Saudara/i berkenan meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner tentang pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hidayah Yogyakarta.

Kuesioner ini dibuat untuk kepentingan penelitian yang merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang Diploma 3 di Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta, sehingga saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya, yang akan sangat membantu obyektifitas penelitian yang dilakukan.

Demikian permohonan ini diajukan, atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, Mei 2019

Hormat saya,

(Iliya)

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan
Umur : a) 21-30 Tahun b) 31-40 Tahun
Lama Bekerja : a) <1 Tahun b) 1-5 Tahun
c) 6-10 Tahun d) >10 Tahun

Pendidikan terakhir:

- a) SLTA/Sederajat
- b) Diploma (D3)
- c) Strata 1 (Sarjana)
- d) Strata 2 (Master)
- e) Strata 3 (Doktor)

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Anda. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

- 1). Sangat Setuju (SS) = 5
- 2). Setuju (S) = 4
- 3). Kurang Setuju (KS) = 3
- 4). Tidak Setuju (TS) = 2
- 5). Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

A. Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Latar belakang pendidikan saya membuat saya mampu menganalisis pekerjaan dengan baik					
2	Sebelum saya bekerja, perlu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan saya					
3	Semakin tinggi jenjang pendidikan formal yang didapatkan akan semakin membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Pekerjaan yang saya tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan terakhir saya					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
5	Saya memiliki pengetahuan dibidang pekerjaan saya dengan baik					
6	Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					

B. Variabel Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami prosedur dari setiap pekerjaan yang saya lakukan dengan baik					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Saya menguasai pekerjaan dalam penyusunan laporan dengan baik dan rapih					
4	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas dengan baik					
5	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja di bidang saya dalam melakukan suatu pekerjaan					
6	Saya bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan					
7	Saya berusaha untuk meminimalisasikan kesalahan dalam bekerja					
8	Saya bekerja sesuai dengan job deskripsi saya					
9	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya segera menindaklanjuti permintaan dan pelayanan dalam pekerjaan saya					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan					
3	Saya hadir tepat waktu sesuai jam masuk dan pulang jam kerja saya					
4	Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur pekerjaan saya					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
6	Saya lebih mengutamakan kebersamaan dalam menyelesaikan permasalahan					
7	Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara bersama walaupun berbeda pendapat					
8	Saya selalu berperilaku serta berkata dengan baik dan benar					
9	Saya selalu memegang teguh kode etik dan prinsip moral					

Terima Kasih.

LAMPIRAN III

Tabulasi Data

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
1	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
2	Laki-Laki	31-40 Th	1-5 Th	Strata 1 (Sarjana)
3	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
4	Perempuan	21-30 Th	6-10 th	SLTA/Sederajat
5	Perempuan	31-40 Th	6-10 th	Diploma (D3)
6	Perempuan	31-40 Th	6-10 th	Diploma (D3)
7	Laki-Laki	21-30 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
8	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
9	Perempuan	21-30 Th	6-10 th	SLTA/Sederajat
10	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
11	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
12	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
13	Laki-Laki	31-40 Th	6-10 th	SLTA/Sederajat
14	Laki-Laki	21-30 Th	6-10 th	SLTA/Sederajat
15	Laki-Laki	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
16	Laki-Laki	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
17	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
18	Laki-Laki	21-30 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
19	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
20	Laki-Laki	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
21	Laki-Laki	31-40 Th	6-10 th	SLTA/Sederajat
22	Laki-Laki	21-30 Th	6-10 th	SLTA/Sederajat
23	Perempuan	21-30 Th	<1 Th	Diploma (D3)
24	Perempuan	21-30 Th	6-10 th	Diploma (D3)
25	Perempuan	31-40 Th	6-10 th	SLTA/Sederajat

26	Perempuan	31-40 Th	>10 TH	SLTA/Sederajat
27	Laki-Laki	21-30 Th	<1 Th	Diploma (D3)
28	Perempuan	21-30 Th	<1 Th	Diploma (D3)
29	Laki-Laki	21-30 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
30	Perempuan	21-30 Th	<1 Th	Diploma (D3)
31	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
32	Perempuan	21-30 Th	<1 Th	Diploma (D3)
33	Perempuan	21-30 Th	<1 Th	Diploma (D3)
34	Laki-Laki	31-40 Th	6-10 th	Diploma (D3)
35	Laki-Laki	31-40 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
36	Perempuan	31-40 Th	1-5 Th	Strata 1 (Sarjana)
37	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
38	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	SLTA/Sederajat
39	Perempuan	31-40 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
40	Perempuan	31-40 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
41	Perempuan	31-40 Th	1-5 Th	Diploma (D3)
42	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	Strata 1 (Sarjana)
43	Laki-Laki	31-40 Th	6-10 th	Strata 1 (Sarjana)
44	Perempuan	31-40 Th	6-10 th	Strata 1 (Sarjana)
45	Perempuan	31-40 Th	6-10 th	SLTA/Sederajat
46	Perempuan	31-40 Th	6-10 th	Strata 1 (Sarjana)
47	Perempuan	31-40 Th	1-5 Th	Strata 1 (Sarjana)
48	Perempuan	31-40 Th	6-10 th	Diploma (D3)
49	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	Strata 1 (Sarjana)
50	Perempuan	21-30 Th	1-5 Th	Strata 1 (Sarjana)

LAMPIRAN IV

Tabulasi Data Jawaban Responden

A. Variabel Tingkat Pendidikan

No Responden	Tingkat Pendidikan (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	4	4	3	4	4	22
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	3	22
5	4	5	4	5	4	4	26
6	4	4	5	4	4	5	26
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	3	3	4	4	4	22
9	4	3	3	4	4	4	22
10	4	3	3	4	4	4	22
11	4	3	3	4	4	4	22
12	4	3	3	4	4	4	22
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	3	3	4	4	22
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	5	5	26
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	5	5	5	27
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24

26	5	5	5	5	4	4	28
27	4	4	4	4	5	5	26
28	4	4	5	5	5	4	27
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	4	4	28
31	4	5	4	4	4	4	25
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	5	4	5	4	5	27
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	5	4	5	4	5	27
36	5	5	4	4	5	5	28
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	5	4	4	4	4	25
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	5	5	5	5	28
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	4	4	5	28
45	4	4	4	5	4	4	25
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	5	5	26
48	5	5	4	4	4	4	26
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	4	4	4	4	26

B. Variabel Kompetensi (X2)

No Responden	Kompetensi (X2)									Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
20	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
25	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36

26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
29	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
30	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40
34	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
35	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
36	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
38	5	5	4	4	4	3	4	5	5	39
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
43	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
44	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
45	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
46	5	5	3	4	5	2	4	4	4	36
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
48	4	4	3	4	5	4	4	4	4	36
49	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
50	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39

26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
36	4	4	3	4	4	5	5	5	4	38
37	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
38	4	4	4	4	4	4	4	3	5	36
39	4	4	3	4	4	5	4	4	4	36
40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
42	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
44	3	4	4	5	5	4	5	4	4	38
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
47	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
48	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
49	5	3	5	4	4	4	3	4	4	36
50	4	5	5	5	4	3	4	4	5	39

LAMPIRAN V

Output Distribusi

Frekuensi Karakteristik Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	30,0	30,0	30,0
	Perempuan	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	31	62,0	62,0	62,0
	31-40	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Th	7	14,0	14,0	14,0
	1-5 Th	26	52,0	52,0	66,0
	6-10 Th	16	32,0	32,0	98,0
	>10 Th	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	20	40,0	40,0	40,0
	Diploma	21	42,0	42,0	82,0
	Strata 1 (Sarjana)	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN VI

Output Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

1. Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=TP01 TP02 TP03 TP04 TP05 TP06 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		TP01	TP02	TP03	TP04	TP05	TP06	X1
TP01	Pearson Correlation	1	,614**	,486**	,422**	,287*	,313*	,703**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,043	,027	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TP02	Pearson Correlation	,614**	1	,652**	,418**	,187	,348*	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,195	,013	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TP03	Pearson Correlation	,486**	,652**	1	,530**	,404**	,411**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TP04	Pearson Correlation	,422**	,418**	,530**	1	,406**	,479**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000		,003	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TP05	Pearson Correlation	,287*	,187	,404**	,406**	1	,700**	,641**
	Sig. (2-tailed)	,043	,195	,004	,003		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TP06	Pearson Correlation	,313*	,348*	,411**	,479**	,700**	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,027	,013	,003	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	,703**	,764**	,812**	,746**	,641**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

K08	Pearson Correlation	,227	,240	,163	,410**	,245	,598**	,718**	1	,646**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,113	,093	,257	,003	,086	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K09	Pearson Correlation	,362**	,364**	,364**	,352*	,388**	,309*	,669**	,646**	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,010	,009	,009	,012	,005	,029	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,486**	,532**	,505**	,644**	,565**	,576**	,766**	,766**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KK08	Pearson Correlation	,405**	,342*	,208	,297*	,278	,237	,308*	1	,435**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,004	,015	,146	,036	,050	,098	,029		,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KK09	Pearson Correlation	,300*	,393**	,326*	,308*	,303*	-,062	,319*	,435**	1	,624**
	Sig. (2-tailed)	,034	,005	,021	,030	,033	,667	,024	,002		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	,423**	,586**	,602**	,589**	,633**	,408**	,573**	,683**	,624**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

B. Reliabilitas

1. Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,825	,827	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
TP01	4,1600	,42185	50
TP02	4,1800	,59556	50
TP03	4,0600	,54995	50
TP04	4,1800	,52255	50
TP05	4,2000	,40406	50
TP06	4,2400	,47638	50

2. Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,799	,806	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K01	4,1400	,40457	50
K02	4,1200	,43519	50
K03	4,0200	,47337	50
K04	4,1000	,61445	50
K05	4,2000	,40406	50
K06	4,1600	,58414	50
K07	4,3200	,47121	50
K08	4,2800	,45356	50
K09	4,2600	,44309	50

3. Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,727	,741	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK01	4,0200	,31880	50
KK02	4,0200	,37742	50
KK03	4,0800	,52838	50
KK04	4,1200	,32826	50
KK05	4,0800	,39590	50
KK06	4,1800	,52255	50
KK07	4,1600	,42185	50
KK08	4,1400	,45221	50
KK09	4,1800	,38809	50

LAMPIRAN VII

Output Analisis Data (Regresi Linear Berganda)

A. Hasil Uji Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi (X2), Tingkat Pendidikan (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,523 ^a	,273	,242	1,84871

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,347	2	30,174	8,829	,001 ^b
	Residual	160,633	47	3,418		
	Total	220,980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,944	3,880		5,398	,000
	Tingkat Pendidikan (X1)	,077	,146	,079	,526	,601
	Kompetensi (X2)	,375	,119	,474	3,144	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karayawan (Y)