

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Maslow menyumbangkan pemikiran yang teramat penting bagi pengidentifikasian kebutuhan manusia akan perlunya motivasi. Maslow berteori bahwa pembagian motivasi diurutkan prioritasnya berdasarkan level pentingnya kebutuhan (Jayanti & Syamsir, 2018). Setiap orang memiliki prioritas pemenuhan kebutuhan yang tentunya tidak bisa disamaratakan antara satu orang dengan lainnya. Di satu sisi, hal demikian juga bergantung pada pemahaman mereka tentang tipe-tipe kesuksesan (George dkk., 2019). Maslow berpendapat tentang hierarki pada tahun 1943 melalui “A Theory of Human Motivation” kebutuhan sebagaimana berikut ini (Jayanti & Syamsir, 2018). Motivation” kebutuhan sebagaimana berikut ini (Jayanti & Syamsir, 2018).



Gambar 1. 1 Hierarki Kebutuhan menurut Maslow

Kebutuhan akan menjadi prioritas utama dan mendasar adalah kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan bertahan hidup. Contoh kebutuhan ini adalah makan dan minum, bernafas dan istirahat. Kebutuhan fisiologis pegawai harus terpenuhi dan sudah selayaknya dimasukkan dalam rumusan kebijakan perusahaan. Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan fisiologis memiliki pengaruh yang sangat besar pada hierarki kebutuhan, karena akan menyebabkan tertahannya individu pada tingkat kebutuhan paling dasar, jika kebutuhan fisiologis belum terpenuhi (Jayanti & Syamsir, 2018)

Namun jika kebutuhan fisiologis sudah terpuaskan sebagaimana wajarnya, tingkatan selanjutnya dalam hierarki kebutuhan Maslow adalah kebutuhan akan keamanan. Ketika kebutuhan keamanan telah terlampaui, maka tingkat selanjutnya adalah kebutuhan sosial. Sebagaimana kita ketahui, kebutuhan sosial berhubungan dengan kasih sayang dan kebutuhan diikutsertakan dalam organisasi (Harnowo & Sholihin, 2020).

Satu tingkat di atasnya adalah kebutuhan akan penghargaan yang memiliki dua dimensi. Dimensi pertama, penghargaan pada diri sendiri berupa kesediaan menerima dan merasa puas dengan diri sendiri. Dimensi kedua adalah kebutuhan untuk diakui dan dihargai oleh orang terdekat. Puncak kebutuhan dalam hierarki Maslow adalah kebutuhan akan aktualisasi diri. Secara sederhana kebutuhan ini dapat dijelaskan sebagai

kebutuhan pembuktian diri yaitu menunjukkan potensi dengan caranya sendiri (Harnowo dkk., 2021)

2.1.2. Kinerja Pegawai

Pegawai di rumah sakit adalah sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi dan harus diberi pelatihan serta keterampilan agar menjadi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, produktif, dan berkualitas. Pegawai rumah sakit dengan latar belakang yang sangat berbeda-beda dari segi jenis maupun jumlahnya dalam melaksanakan tugasnya selalu berhubungan dengan berbagai bahaya potensial, bila tidak diminimalisir dengan baik dan benar dapat berdampak negatif terhadap kesehatan dan keselamatannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerjanya (Mudayana, 2014).

★ Penilaian kinerja menjadi proses kontrol kinerja pegawai yang harus sering dilakukan evaluasi berdasarkan standar tertentu dan berkala. Penilaian kinerja pegawai dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa kesehatan dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja pegawai harus dilakukan agar dapat memotivasi pegawai melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan kebutuhan rumah sakit. Manfaat dari penilain kinerja pegawai digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat jika terjadi penyimpangan maupun kesalahan

dalam pekerjaan. Penilaian kinerja pegawai tersebut mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja pegawai (Mudayana, 2014).

Teori Herzberg juga menyampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dapat mempengaruhi pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan diri. Teori ini menjelaskan bahwa dengan perubahan intrinsik faktor kepuasan kerja dapat dimotivasi. Sedangkan faktor ekstrinsik hanya merupakan faktor yang bersifat pencegah terjadinya ketidakpuasan kerja (Mudayana, 2014).

Maka kinerja pegawai akan tetap berada pada level tertinggi yang dapat berdampak positif terhadap perkembangan rumah sakit kedepan. Diharapkan juga untuk terus dilakukan penelitian pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja agar pelayanan kesehatan dapat terus terjaga dengan baik. Hasil kinerja pegawai tersebut jika dilakukan dengan kualitas serta kuantitas dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Fitriani, 2018).

Menurut Abas (2019) dalam Fauzan & Sary (2020) kinerja pegawai adalah aktivitas atau kegiatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang menjadi tugas pokok yang sudah ditanggungjawabkan kepadanya. Kinerja yang berarti hasil dari melakukan suatu pekerjaan atau kinerja yang hasil kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu dengan banyak kemungkinan berdasarkan target yang sebelumnya telah disepakati.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut mangkunegara dalam Muis dkk., (2018) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*reality*) yang dimana $knowledge + skill$. Dimana, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) memiliki pendidikan yang memadai kedudukannya dan memiliki keterampilan mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan (Muis, dkk., 2018).

2. Faktor motivasi

Motivasi akan terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai ketika menghadapi situasi saat bekerja. Motivasi tersebut adalah salah satu dorongan yang diberikan kepada pegawai untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan (Muis, dkk., 2018).

2.1.3. Kompetensi Pegawai

Kesuksesan suatu organisasi adalah ketika tingkat ketercapaiannya pada tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi pimpinan, kompetensi pegawai, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi, menjadi pijakan yang kokoh untuk menggapai kesuksesan (Abbasi dkk., 2022). Kompetensi merupakan suatu kemampuan

pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang didasari oleh *skill* dan *knowledge* dan ditambah dengan *attitude* masing-masing pegawai yang harus dimiliki seseorang karena tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi memperlihatkan keterampilan atau pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu yang menjadi karakteristik dan keistimewaan bidang tersebut (Wibowo, 2016).

Kemampuan kerja pada setiap individu yang meliputi aspek keterampilan, sikap kerja dan pengetahuan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan adalah kompetensi kerja. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang meliputi dari aspek pengetahuan, keterampilan atau dan keahlian dalam sikap bekerja yang relevan dengan penatalaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kartika & Sugiarto, 2016).

Kompetensi menjadi salah satu faktor individual yang mempengaruhi kinerja pegawai. Organisasi jasa seperti rumah sakit, memiliki upaya dimana harus menciptakan rumah sakit yang mempunyai citra baik di mata pasiennya sangat ditentukan oleh kualitas SDM terstandarisasi yang dimilikinya. Menciptakan SDM terstandarisasi yang berkualitas tentu saja terkait dengan kompetensi dari setiap SDMnya. Kompetensi, selain menentukan perilaku dan kinerja pegawai dan dapat menjadi penentu

pegawai tersebut dapat menjalankan pekerjaan dengan baik berdasarkan standar kriteria yang ditentukan (Rusvitawati dkk., 2019).

Sutrisno & Purnomosidhi (2013) menjelaskan dengan dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, yaitu kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja hingga mencapai hasil kerja yang memuaskan, di dalamnya mencakup kemampuan membagikan dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam suasana yang baru dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi juga mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang khas yang dimiliki dan diperlukan setiap orang, yang menyebabkan mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan level profesionalisme dalam pekerjaannya (Sutrisno & Purnomosidhi, 2013).

Kompetensi mendeskripsikan hal-hal yang harus dikerjakan seseorang di tempat kerja sesuai level tugas masing-masing dan menguraikan standar masing-masing level, memetakan karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan seseorang agar mampu melaksanakan tugas

dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai predikat profesional dalam bekerja dan meliputi semua aspek catatan pengelolaan kinerja, keterampilan dan pengetahuan yang spesifik, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan (Wibowo, 2016).

Sutrisno & Purnomosidhi (2013) mengemukakan lima kriteria kompetensi sebagai berikut:

1. Motif, yaitu sesuatu yang secara terus-menerus dipikirkan atau diharapkan orang, yang mendorongnya melakukan tindakan.
2. Sifat, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap keadaan atau informasi.
3. Konsep diri sendiri adalah attitude, value, atau citra diri seseorang. Salah satu bagian dari konsep diri adalah kepercayaan diri, yaitu keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya untuk bertindak efektif dalam hampir setiap keadaan.
4. Pengetahuan, merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang rumit. Hasil penilaian pada uji pengetahuan kerap gagal memperkirakan prestasi kerja, karena sulitnya menemukan ukuran yang akurat tentang pengetahuan dan keterampilan yang benar-benar dibutuhkan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan, merupakan kecakapan yang dimiliki seseorang untuk pekerjaan fisik atau mental yang spesifik. Kemampuan kognitif untuk berpikir analitis dan konseptual, merupakan bagian dari kompetensi mental.

2.1.4. Motivasi

Motivasi adalah bagian penting dalam dunia manajemen dan berkaitan dengan cara orang berperilaku. Motivasi dapat diartikan sebagai pemicu keinginan dan semangat bekerja seseorang hingga pekerjaan terselesaikan (George., 2019). Motivasi dipahami sebagai tindakan yang diarahkan pada tujuan. Motivasi berhubungan dengan seberapa besar upaya seseorang untuk mencapai sasaran (George, 2019).

Penilaian kinerja pegawai menjadi proses kontrol yang harus dilakukan evaluasi berdasarkan standar dan ketentuan tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi pegawai melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan rumah sakit (Swanburg, 2020). Motivasi individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan diri, sifat pekerjaan tanggung jawab dan pengembangan karir sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja. Teori Herzberg juga

menyampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan diri. Teori ini menjelaskan bahwa dengan perubahan intrinsik faktor kepuasan kerja dapat dimotivasi. Sedangkan faktor ekstrinsik hanya merupakan faktor yang bersifat pencegah terjadinya ketidakpuasan kerja (Mudayana, 2014).

Motivasi kerja bisa berperan sebagai pemicu timbulnya semangat kerja seseorang agar bersedia berkolaborasi dalam kesatuan sistem secara efektif dan sepenuh hati untuk meraih tujuan. Kewajiban untuk memenuhi kebutuhan merupakan hal penting yang mendorong seseorang mau bekerja (George, 2019).

Pembagian motivasi didasarkan pada dimensi kebutuhan yang meliputi 3 hal yaitu kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan. McClelland dalam (Hasibuan & Silvy, 2019). memperkuat teori pembagian dimensi kebutuhan ini, dimensi dan indikator motivasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, pengukurannya menggunakan indikator berikut ini:
 - a. Mengembangkan kreativitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi (Hasibuan & Silvy, 2019)
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, pengukurannya menggunakan indikator berikut ini:

- a. Kebutuhan akan perasaan memiliki dan diterima di lingkungan atau tempat kerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihargai dan dipentingkan (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan berkembang dan berprestasi (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan dilibatkan (*sense of participation*) (Hasibuan & Silvy, 2019).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, pengukurannya mencakup hal-hal berikut ini:
- a. Memperoleh posisi yang ideal.
 - b. Menggunakan potensi yang dimiliki untuk memperoleh kekuasaan (Hasibuan & Silvy, 2019).

2.1.5. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu hasil seseorang dari rasa keingintahuan melalui proses sensoris, terutama pada mata dan telinga terhadap objek tertentu. Pengetahuan menjadi landasan yang penting dalam terbentuknya perilaku terbuka atau *open behavior* pada pegawai (Donsu, 2017). Panca indra manusia guna penginderaan terhadap objek yakni penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan perabaan. Penginderaan manusia menghasilkan pengetahuan tersebut dipengaruhi oleh intensitas perhatian

persepsi terhadap objek. Pengetahuan seseorang sebagian besar diperoleh melalui indra pendengaran dan indra penglihatan (notoadmodjo, 2012).

2.1.6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sudah baik dapat membantu pelaksanaan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Pargiani (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh besar terhadap efektifitas kinerja dan orientasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja akan memberikan dampak pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima pegawai saat menjalankan pekerjaannya (Pargiani, 2019).

★ Lingkungan kerja menjadi tempat setiap hari pegawai dalam bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, sehingga diperlukan adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang. Lingkungan kerja menjadi hubungan kerja antar sesama pegawai, suasana kerja yang kondusif, keamanan, tersedianya fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai. Di rumah sakit khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai baik untuk memberikan pelayanan kesehatan maupun menunjang pelayanan kesehatan kepada pasien, keluarga pasien dan pengunjung pasien agar meningkatkan

kualitas mutu pelayanan suatu pelayanan rumah sakit (Suandana & Mahagangga, 2019).

2.1.7. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pesatnya kemajuan di bidang teknologi informasi mendorong terjadinya perubahan tatanan kehidupan. Sistem teknologi informasi sudah menjadi komponen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi rumah sakit menjadi suatu organisasi berhubungan menggunakan informasi dituntut untuk bisa melakukan penyesuaian serta perubahan. rumah sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat profesi serta padat modal. rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Penerapan sistem informasi di rumah sakit diperlukan dapat mendorong rumah sakit untuk melaksanakan aktivitas pelayanan dengan lebih produktif, cepat, mudah, akurat, terpadu, aman, dan efisien. Bagi manajemen rumah sakit, informasi yang diperoleh akan dijadikan landasan untuk membentuk suatu keputusan atau menilai kinerja suatu bagian di rumah sakit yang biasa dikenal menggunakan Sistem Informasi Manajemen (SIM) (Susilo dkk., 2020).

Institusi rumah sakit selalu mendapat tekanan untuk dapat memperbaiki pelayanan medis, mengurangi kesalahan medis, menyediakan akses informasi yang tepat waktu, dan pada saat yang sama harus bisa memonitor aktifitas pelayanan serta mengendalikan biaya operasional.

Untuk dapat memenuhi tuntutan ini, rumah sakit harus memiliki SIM terintegrasi yang bisa sharing informasi *real-time*, tepat dan akurat. Sistem informasi manajemen ini tidak bisa berjalan secara otomatis apabila tidak didukung sistem perangkat lunak (*software system*) atau sistem enterprise (*enterprise software*) yang sudah tertanam dalam server rumah sakit tersebut (Artha & Setiawan, 2016)

Menurut badan dunia WHO, sistem informasi adalah suatu sistem yang menyediakan informasi untuk proses pengambilan keputusan di setiap level dalam sebuah organisasi dan sistem informasi rumah sakit (SIRS) adalah suatu sistem yang mengintegrasikan pengumpulan data, pemrosesan, pelaporan, dan penggunaan informasi yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pelayanan kesehatan melalui manajemen yang lebih baik di berbagai level pelayanan kesehatan; sedangkan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) adalah sebuah sistem informasi yang khusus didisain untuk membantu manajemen dan perencanaan program kesehatan. Dengan adanya sistem informasi kesehatan sangat membantu di dalam proses kegiatan pengolahan data yang sebagian besar prosesnya dilakukan menggunakan komputer yang telah terprogram dengan berbagai program yang akan menangani suatu aplikasi. Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku yaitu sistem informasi manajemen dimanfaatkan untuk registrasi pasien, menginput data pasien,

menginput diagnosa pasien, tindakan yang dilakukan terhadap pasien dan mutasi terhadap pasien (Artha & Setiawan, 2016).

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Pengetahuan, Lingkungan Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Brebes yang dijadikan referensi dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5.1.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1	Parashakti & Ekhsan. (2021). Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan. Vol..2 (3):653-660. E-ISSN 2686-6056	Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	1. Motivasi dan disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2	Herlina. (2020). Jurnal Administrasi Nusantara, 3(1), 46–55.	Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	1. Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan
3.	Wijaya. (2017). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin makassar.	Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja pegawai (Y)	1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

4.	Kharisma. (2020). Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.	Kompetensi (X1), Lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 6. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. 7. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja.
5.	Mudayana. (2014). Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health). Vol.4(2):76-143 ISSN: 1978-0575	Motivasi (X1), Beban kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 2. Ada pengaruh faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja kerja 3. Ada pengaruh sub variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai 4. Tidak ada pengaruh sub variabel motivasi ekstrinsik (hubungan kerja dan gaji) terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

6.	Nurriansyah. (2019). Thesis. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.	Teknologi Informasi (X1), Kinerja Pegawai (Y)	1. Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7.	Priatna, dkk. (2021). Management Studies and Entrepreneurship Journal. Vol.2(1):48-58.	Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X1), Kinerja pegawai (Y)	1. Ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai 2. Ada pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai 3. Ada pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai
8.	Mulyasari. (2019). Journal Of Management. Vol.2(2):190-197. ISSN-P: 2580-4138 ISSN-E2579-812X	Kecerdasan Emosional (X1), Kompetensi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
9.	Srigati & Ismiyati. (2020). Business and Accounting Education Journal. Vol.1(1):106-115.	Pengawasan (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3), Kinerja Pegawai (Y)	1. Pengawasan, motivasi, dan kompetensi pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai 2. Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 4. Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

10.	Chairunnisa dkk. (2021). Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol 5(2):186-194.	Komunikasi (X1), Kompetensi (X2) , Pelatihan (X3), Kinerja Pegawai (Y) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
11.	Rosmaini & Tanjung. (2019). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2(1):1-15.	Kompetensi (X1) , Motivasi (X2) , Kepuasan Kerja (X3), Kinerja pegawai (Y) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 4. kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
12.	Dinarwati. (2021). Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan. Vol. 1(1): 18-24.	Gaya kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3) , Kinerja pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai 3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi 4. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai 5. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai organisasi.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

13.	Rani dkk. (2020). Jurnal Ilmu Manajemen (Manager), Vol.2 (4): 464-474. ISSN : 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008	Manajemen Pengetahuan (X1), Pengalaman kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai 2. Pengalaman Kerja pengaruh yang positif antara terhadap Kinerja. 3. Manajemen Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terdapat pengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja.
14.	Harnowo, dkk (2021). Journal of Economic And Business. Vol.1(1):12-24.	Pengetahuan (X1), Sikap(X2), Komunikasi (X3), Kinerja Pegawai (Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai 2. Terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai 3. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
15.	Suparman. (2020). Jurnal Ekonomedia. Vol.9(2):21-36. ISSN 2775-1406	Lingkungan kerja (X1), Pengetahuan (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. 2. Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai 3. Variabel pengetahuan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai 4. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai 5. Beban kerja berpengaruh positif kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

16.	Laoh dkk. (2016). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16(4): 786-793.	Manajemen Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Sikap Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen Pengetahuan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai 2. Keterampilan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai 3. Sikap Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai 4. Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
17.	Sitorus dkk. (2021). Economics, Business and Management Science Journal, 1(2) 2021: 100-108. DOI: 10.34007/ebmsj.v1i2.4	Diri (X1), Pengetahuan (X2), Kinerja pegawai (Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. konsep diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
18.	Tan & Nawawi. (2021). Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol.3(4): 1127-1136.	Manajemen Pengetahuan (X1), Kompetensi (X2), Pengalaman Kerja (X3), Motivasi kerja, Kinerja Pegawai (Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai 3. Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. 4. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja 5. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja 6. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja 7. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

19.	Pasaribu. (2021). jurnal of management Judicious. Vol.2(1): 34-41	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) , Komunikasi (X3), Lingkungan kerja (X4) , Kinerja pegawai (Y) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
20	Mauli & Wijayanto. (2021). Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol 5(2):195-203.	Kedisiplinan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) , Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai 2. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. secara simultan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja pegawai
21.	Pramesona. (2020). Tata Kelola. Vol.7(1):10-19. P-ISSN: 2089-0982	Motivasi (X1) , Kompetensi (X2) , Lingkungan kerja (X3) , Kinerja Pegawai (Y) .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

22	Marhaen & Jaenab. (2021). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4(2):886-895. E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Teknologi Informasi (X1), Pengembangan Potensi (Y1), Kinerja pegawai (Y2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap pengembangan potensi pegawai 2. Penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
23	Fitriani. (2018). Cogito Smart Journal.Vol.4(1): 160-170. ISSN: 2541-2221/e-ISSN: 2477-8079.	Teknologi Informasi (X1), Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. teknologi informasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai
24	Nengsy & Karlina. (2020). Jurnal Akuntansi dan Keuangan – Vol. 9(1):11-23. E-ISSN : 2598-7372 ISSN : 2089-6255	Pengendalian Internal (X1), Good Governance (X2), Pemanfaatan Teknologi Informasi(X3), Kinerja Pegawai (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Good governance berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 4. Secara simultan pengendalian internal, good governance dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai
25	Majene & Moersidi. (2021). Jurnal Manajemen Ekonomi (Jme).Vol.3(2): 136-143. ISSN online: 2623-2278 ISSN cetak: 2745-9098 DOI : 10.47824	Pengelolaan SDM (X1), Teknologi Informasi (X2), Kinerja Pegawai (Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai 2. teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Teknologi Informasi berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

26.	Rosdiana H & Mastuti. (2019). Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan. Vol 6(2):114-123 ISSN : 1979-2700	Sistem Informasi (X1, Kinerja Pegawai (Y)	1. Pemanfaatan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
27.	Haeruddin dkk. (2021). J. of Business and Management. Vol. 3(1):27-33	Teknologi Informasi (X1), Kinerja Kineja (Y).	1. Kemampuan pengguna berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai
28.	Suryani, dkk (2021). Wiguna, Jurnal Imagine Vol.1(1):1-11.	Kompetensi (X1), Penggunaan teknologi informasi (X2), Konerja pegawai (Y)	1. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai 2. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap penggunaan teknologi informasi. 3. Terdapat pengaruh positif antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai
29.	Odja dkk. (2020). Journal of Management Science (JMS) Volume 1(1): 105-119. P-ISSN: 2722-4937 E-ISSN: 2722-4961	Kompetensi SDM (X1), Teknologi Informasi (X2), Komunikasi organisasi (X3), Kinerja Pegawai (Y).	1. Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja Organisasi.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

30	Djaya. (2021). Vol. Buletin Studi Ekonomi. 26(1): 72-84 ISSN: 1410-4628 e-ISSN: 2580-5312	Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	1. Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. 2. kompetensi memiliki pengaruh positif namun memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
----	---	--	--

Sumber: Data yang diolah, 2022.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah keterampilan atau pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang sangat berkaitan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan dan situasi (Kharisma, 2021). kompetensi adalah gambaran pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Tanpa adanya atau kurang baiknya kompetensi pegawai, maka kinerja pegawai tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan tidak dapat mencapai tujuan organisasi sesuai waktu yang telah ditentukan (Srigati & Ismiyati, 2020).

Berdasarkan penelitian Mulyasari (2019), Srigati & Ismiyati (2020), Rosmaini & Tanjung (2019), Tan & Nawawi (2021), Pramesona (2020),

Odja, dkk (2020) dan Djaya (2021) menyebutkan bahwa kompetensi pada sumber daya manusia (SDM) memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai atau kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari 2 unsur pokok yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi. Motivasi dianggap penting sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi dan sangat penting diterapkan pada organisasi yang telah memiliki budaya kerja yang mengakar (Susanto & Surajiyo, 2020).

Hasil penelitian Parashakti & Ekhsan (2021), Wijaya (2017), Kharisma (2020), Mudayana (2014), Srigati & Ismiyati (2020), Rosmaini & Tanjung (2019) dan Pramesona (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Informasi dikembangkan dengan pemahaman dan potensi untuk menyatu di diri seseorang. Pengetahuan akan memiliki kemampuan prediktif terhadap sesuatu sebagai hasil pengenalan atas suatu pola. Ketika informasi dan data sekadar berkemampuan untuk menginformasikan atau bahkan menimbulkan kebingungan, maka pengetahuan berkemampuan untuk mengarahkan tindakan (Harnowo & Sholihin, 2021).

Rani dkk. (2020), Harnowo & Sholihin (2021), Sitorus dkk. (2021) dan Tan & Nawawi (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

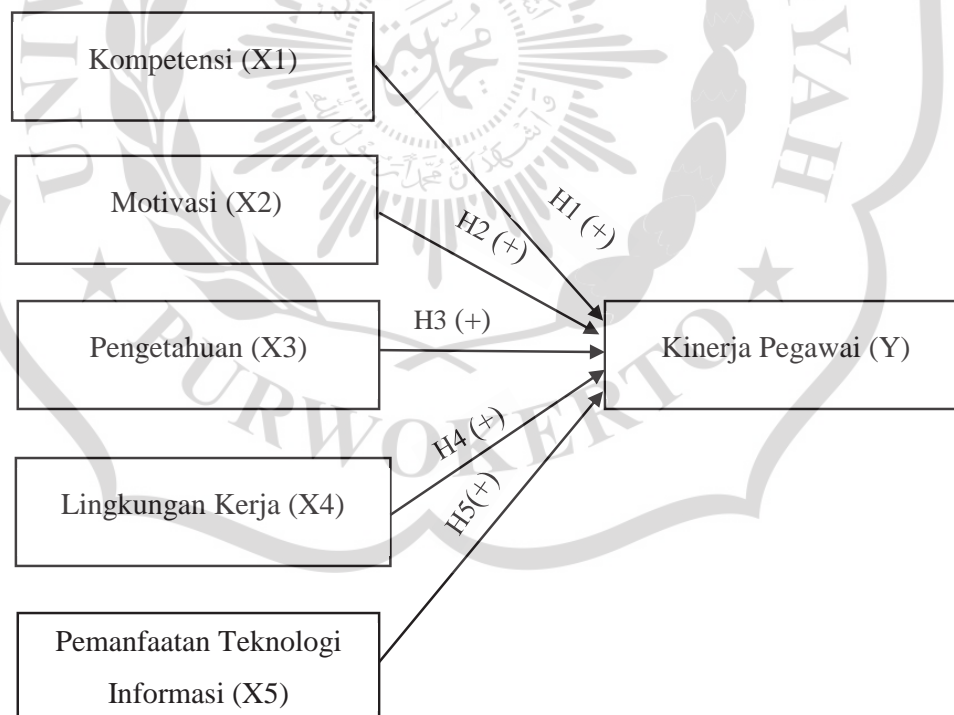
Berdasarkan Sedarmayanti (2011) dalam Jayanti & Syamsir (2018), Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang ada disekitar lingkungan seseorang bekerja meliputi metode kerja dan pengaturan kerja, baik perorangan maupun kelompok, dan pada dasarnya lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Herlina (2020), Kharisma (2020), Pasaribu (2021), Mauli & Wijayanto (2021) dan Pramesona (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Suparman (2020) yang menyebutkan bahwa Variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

2.3.5 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Teknologi informasi adalah istilah umum untuk seluruh teknologi yang mendukung manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyebarkan informasi (Fitriani, 2018).

Nurariansyah (2019), Marhaen & Jaenab (2021), Fitriani (2018), Majene & Moersidi (2021), Rosdiana & Mastuti (2019), Haeruddin dkk. (2021) dan Suryani, dkk (2021) dan Odja dkk. (2020) menyebutkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian dari Nengsy & Karlina (2020) yang menyatakan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan konsep tersebut, maka penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, rumusan masalah yang diujikan dan kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini, maka hipotesis padapenelitian ini yaitu:

- H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai RSUD Brebes.
- H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai RSUD Brebes.
- H3: Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai RSUD Brebes.
- H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai RSUD Brebes.
- H5: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai RSUD Brebes.