

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Widya Is Debora Sidauruk
NPM : 20520079
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Advent Medan

Telah diterima dan terdapat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Pasaman Silaban, SE., MSBA



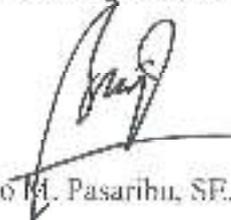
Dr. E. Hamonangan Siulagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Dr. Ferry Panjaitan, SE., M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasarihu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu mata rantai sarana pelayanan kesehatan masyarakat, memiliki peran yang sangat strategis dimana rumah sakit diharapkan dapat berperan optimal dalam mempercepat kemajuan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit menurut Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit menyebutkan bahwa “rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.”

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran kinerja para pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi. Menurut Atika, dkk (2020:184), kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Di dalam melakukan penilaian kinerja, perusahaan memiliki standar penilaian kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan seobjektif mungkin. Adapun data yang diperoleh dari Rumah Sakit Advent Medan mengenai penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1. Standar Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Advent Medan

No.	Kategori	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	85% - 100%
2.	Baik	75% - 84%
3.	Cukup	65% - 74%
4.	Kurang	< 64%

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Berdasarkan standar penilaian kinerja pada tabel di atas, menjelaskan bahwa kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase 85% - 100%, kriteria baik mendapatkan persentase 75% - 84%, kriteria cukup mendapatkan persentase 65% - 74%, dan kriteria kurang mendapatkan persentase < 64% yang akan diberikan surat peringatan. Dari standar penilaian kinerja pegawai Rumah Sakit Advent Medan tersebut, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja pegawai periode 2020 - 2022 sebagai berikut :

**Tabel 1.2. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Advent Medan
Tahun 2020 – 2022**

No.	Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
1.	2020	53%	Kurang
2.	2021	61%	Kurang
3.	2022	72%	Cukup

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2. dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja selama 3 (tiga) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Kinerja pegawai Rumah Sakit Advent Medan pada tahun 2020 berada pada persentase 53%, pada tahun 2021 berada pada persentase 61%, kemudian di tahun 2022 dengan persentase 72%. Adapun masalah yang membuat menurunnya kinerja pegawai Rumah Sakit Advent Medan adalah kurangnya disiplin dan

komunikasi juga kerja sama yang kurang baik antarpegawai dan sesama departemen.

Kualitas sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman, kematangan, dan sikap. Menurut Mardalena, (2020) kualitas sumber daya manusia adalah individu-individu atau yang disebut tenaga kerja, karyawan yang memiliki potensi individu yang bekerja untuk organisasi bukan hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya, dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Rumah Sakit Advent Medan melakukan penilaian hasil kerja setiap 3 (tiga) bulan sekali dengan nilai di atas 80%. Kriteria penilaian dilihat dari beberapa indikator yaitu penilaian *Asesmen Personal* (40%), Komunikasi dan Kerja Sama (20%), Pendidikan dan Pelatihan (10%), Budaya Rumah Sakit (15%), PMKP (5%), dan Pelayanan Rohani (*Chaplaincy*) (10%).

Tabel 1.3. Hasil Pra Survey Kualitas Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Advent Medan

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya memiliki pengetahuan sesuai kompetensi kerja saya.	44	55.7%	30	38.0%	4	5.1%	1	1.3%	0	0%
Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan.	29	36.7%	35	44.3%	14	17.7%	1	1.3%	0	0%
Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki ke dalam bidang pekerjaan.	36	45.6%	34	43.0%	7	8.9%	1	1.3%	1	1.3%

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Dari hasil pra survey di atas dapat dilihat bahwa 17.7% karyawan kurang setuju dengan pernyataan “saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan” dan 8.9% karyawan kurang setuju dengan pernyataan “saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki ke dalam bidang pekerjaan”. Berdasarkan hasil riset awal serta wawancara HRD Rumah Sakit Advent Medan, fenomena yang terjadi mengenai kualitas sumber daya manusia ternyata tidak hanya dilihat dari hasil kerja saja, tetapi juga dari *attitude* pegawai selama bekerja. Masih ada pegawai yang kurang memperdulikan *attitude* selama bekerja seperti kurangnya disiplin waktu dan komunikasi yang kurang baik antara pegawai dengan departemen lain juga sesama rekan kerja.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam perusahaan sangat penting untuk ketepatan waktu dan kebenaran penyediaan informasi yang dibutuhkan oleh pengguna. Menurut Ariesta F, (2013) pemanfaatan teknologi informasi merupakan suatu manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam menjalankan tugasnya atau perilaku dalam memanfaatkan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Teknologi informasi saat ini telah menjadi pilihan utama dalam sebuah perusahaan yang mampu melahirkan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini.

Tabel 1.4. Hasil Pra Survey Pemanfaatan Teknologi Informasi di Rumah Sakit Advent Medan

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya menggunakan <i>software</i> dalam melakukan pekerjaan.	10	12.7 %	41	51.9 %	23	29.1%	5	6.3 %	0	0%
Dalam melakukan tugas sub-bagian keuangan dan non-keuangan memiliki komputer yang cukup.	9	11.4 %	40	50.6 %	28	35.4%	0	0%	2	2.5 %
Sistem keamanan komputer yang diperbaharui secara rutin.	14	17.7 %	46	58.2 %	16	20.3%	2	2.5 %	1	1.3 %

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Dari hasil pra survey dapat diketahui bahwa pemanfaatan teknologi informasi di Rumah Sakit Advent Medan masih kurang memadai dan optimal dapat dilihat dari pernyataan “saya menggunakan software dalam melakukan pekerjaan” dengan hasil persentasi 6.3% dan “dalam melakukan tugas sub-bagian keuangan dan non-keuangan memiliki komputer yang cukup “ dengan hasil persentasi 3.8%. Selain itu, berdasarkan hasil riset awal serta wawancara dengan HRD Rumah Sakit Advent Medan dijelaskan bahwa Rumah Sakit Advent Medan sebagai rumah sakit swasta masih belum sepenuhnya menggunakan sistem aplikasi yang canggih seperti rumah sakit pemerintah pada umumnya seperti Sistem Informasi Keuangan, *Electronic Medical Record System*, Mekari Talenta. Masalah pemanfaatan teknologi informasi di Rumah Sakit Advent Medan yaitu masih kurang optimal dalam menggunakan SIMRS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit) dan masih secara manual menggunakan *Microsoft Excel* dalam melakukan perekapan data seperti penggajian dan absensi pegawai.

Profesionalisme kerja adalah suatu kemampuan dan keterampilan sesuai dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Menurut Maksum et al., (2022) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian

dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Profesionalisme kerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya.

Tabel 1.5. Hasil Pra Survey Profesionalisme Kerja Informasi di Rumah Sakit Advent Medan

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditetapkan.	33	41.8%	45	57.0%	0	0%	0	0%	1	1.3%
Saya berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuat ketika bekerja di perusahaan.	28	35.4%	44	55.7%	4	5.1%	2	2.5%	1	1.3%
Saya bekerja dengan penuh kesadaran atas kewajiban dan tugas.	44	55.7%	34	43.0%	0	0%	1	1.3%	0	0%

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Dari hasil pra survey di atas dapat dilihat bahwa 5.1% karyawan kurang setuju dengan pernyataan “saya berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuat ketika bekerja di perusahaan” dan 1.3% karyawan sangat tidak setuju dengan pernyataan “saya menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditetapkan”. Berdasarkan hasil riset awal serta wawancara dengan HRD Rumah Sakit Advent Medan bahwa masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jenjang pendidikan, kemampuan, dan pengalaman kerja yang dimiliki. Seperti karyawan dengan lulusan sarjana bekerja menjadi petugas kebersihan karena sangat membutuhkan pekerjaan. Masalah lainnya yaitu membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan dan kurangnya ketepatan dalam menggunakan waktu yang mengakibatkan terganggunya pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji persoalan tersebut secara mendalam, yang kemudian dituangkan dalam bentuk karya ilmiah skripsi tentang **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Advent Medan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan?
2. Bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan?
4. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan.
2. Mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan.
3. Mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan.

4. Mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan yang didapatkan dari melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan, pemahaman, dan wawasan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan serta memberikan informasi atau gambaran mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk membantu penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.

4. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah bahan bacaan di perpustakaan serta menjadi referensi bagi mahasiswa lain khususnya mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja menurut Towolliu et al, (2023) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Atika, dkk, (2020:184) kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hendra, 2020).

Menurut Wachidah dan Bachruddin Saleh Luturlean, (2019:48) kinerja pegawai merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut Marayasa dan Anggi, (2019:20) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan mencapai tujuan yang ditetapkan, ditunjukkan dengan kemampuan, cara berperilaku, dan hasil tugasnya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Khoerunnisa dan Rahayuningsih, (2019:189) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian pegawai yang baik dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil yang baik juga. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Rancangan kerja yang baik akan memudahkan pelaksanaan kerja dengan tepat dan benar.
4. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai memiliki dorongan yang kuat, baik dari dalam dirinya maupun dari luar maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
6. Kepemimpinan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.

8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela tempat dia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan bekerja sungguh-sungguh sekalipun tempat bekerjanya dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen organisasi merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan sebagai kepatuhan bekerja kepada janji-janji yang telah dibuat.
13. Disiplin kerja merupakan usaha untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu dan disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Aeni, dkk (2023:87) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus tersebut. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan bimbingan dari pengawas.

2.2 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kualitas memiliki makna sebagai tingkat baik buruknya sesuatu (kadar) atau dapat diartikan derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, dan sebagainya) serta mutu. Selanjutnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan roda penggerak yang berperan aktif dalam menjalankan suatu organisasi serta proses pengambilan keputusan (Marlina et al., 2022). Menurut Mardalena, (2020) kualitas sumber daya manusia adalah individu-individu atau yang disebut tenaga kerja, karyawan yang memiliki potensi individu yang bekerja untuk organisasi bukan hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja tetapi juga

ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya, dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Menurut Sulistiogo A, (2019) mengemukakan bahwa “kualitas sumber daya manusia atau *human capital* sangat dipertimbangkan sebagai urat nadi. Menurut Simbolon S, (2021:18) kualitas sumber daya manusia menyangkut dua faktor yaitu kualitas fisik sumber daya dan kualitas sumber daya non fisik, yang meliputi kapasitas kerja, kemampuan kognitif, dan keterampilan. Bukan hanya pendidikan atau sejauh mana seseorang telah belajar atau memperoleh pengalaman yang menentukan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga kedewasaan, sikap, dan nilai-nilai yang menentukan kualitas sumber daya manusia. Faktor biologis memegang peranan penting dan signifikan dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan dan pemberian insentif kerja yang adil, serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan, dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan. Menumbuhkan kemampuan teoritis, meningkatkan kemampuan teknis, meningkatkan kemampuan konseptual, meningkatkan moral, dan meningkatkan keterampilan teknis adalah semua ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian di atas kualitas sumber daya manusia adalah mutu setiap individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan dan pengalaman.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Aisyah et al., (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih baik kualitasnya. Hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Dengan pendidikan dan pelatihan, dapat dihasilkan berbagai

jenis tenaga ahli dan terlatih yang mampu bekerja lebih baik dengan melakukan kesalahan seminimal mungkin.

2. Gizi dan Kesehatan Masyarakat

Untuk mengerjakan suatu kegiatan, manusia memerlukan gizi yang cukup sebagai sumber energi. Keadaan kesehatan masyarakat sangat memengaruhi aktivitas manusia untuk bekerja. Kondisi kesehatan yang tidak baik menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja dengan baik. Jadi, keadaan gizi dan kesehatan masyarakat sangat memengaruhi kualitas sumber daya manusia.

3. Kondisi Lingkungan dan Sosial Budaya

Faktor lain yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah kondisi hidup yang berkualitas rendah dengan berbagai pencemaran dan semangat kerja yang rendah. Selain itu, motivasi untuk menikmati hasil kerja juga merupakan faktor penting bagi produktivitas kerja. Masyarakat yang merasa tidak menikmati hasil pekerjaan secara adil akan memengaruhi kegairahan dan aktivitas kerjanya. Hal ini jelas akan menurunkan kualitas kerja.

2.2.2 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Puryana dan L, (2022) indikator kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowlegde*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Kemampuan (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab.

2.3 Pengertian Pemanfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku atau sikap menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Zam E. Z, (2021) pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan, dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

Sedangkan menurut Ariesta F, (2013) pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku karyawan teknologi dengan tugasnya, pengukurannya berdasarkan frekuensi penggunaan dalam diversitas aplikasi yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi berhubungan dengan perilaku dalam menggunakan teknologi tersebut untuk melaksanakan tugasnya (Geovannie et al., 2016)

Menurut Zam E. Z, (2021) pemanfaatan teknologi informasi pada sebagian besar perusahaan saat ini bukan lagi menjadi barang langka yang sulit ditemukan. Tidak dapat dipungkiri juga bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi organisasi menjalankan bisnisnya. Teknologi informasi pada organisasi tidak cukup hanya diatur (*manage*) oleh bagian teknologi informasi saja, tetapi harus dikelola (*govern*) secara profesional.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas pemanfaatan teknologi informasi adalah manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Geovannie et al., (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Sosial

Faktor sosial sebagai dukungan seseorang atau kelompok kepada orang lain untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor sosial ditunjukkan dari besarnya dukungan rekan kerja,

atasan, dan organisasi atas pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2. *Affect*

Faktor *affect* adalah perasaan setiap individu apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi.

3. Kompleksitas

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi terhadap perkembangan teknologi informasi yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan sehingga individu menjadi lama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kesesuaian Tugas

Kesesuaian tugas adalah kecocokan antara teknologi informasi yang diterapkan dengan karakteristik tugas. Pemanfaatan teknologi oleh pemakainya diharapkan dapat mendukung tugas-tugas yang dilakukan.

5. Konsekuensi Jangka Panjang

Konsekuensi jangka panjang didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dimasa datang, seperti peningkatan fleksibilitas, merubah pekerjaan, dan peningkatan kesempatan bagi pekerjaan yang lebih berarti.

6. Kondisi yang Memfasilitasi Pemanfaatan Teknologi Informasi

Ini adalah faktor yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi sehingga memudahkan pemakai dalam melaksanakan suatu pekerjaan seperti tersedianya fasilitas koneksi antar komputer, tersedianya buku panduan tentang pengaplikasian program, dan tersedianya bantuan bila ditemukan kesulitan yang berhubungan dengan *hardware*.

2.3.2 Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Zam E. Z, (2021) indikator pemanfaatan teknologi informasi adalah sebagai berikut :

1. Perangkat

Perangkat merupakan indikator untuk menggambarkan kelengkapan yang mendukung terlaksananya penggunaan teknologi informasi, meliputi perangkat lunak, perangkat keras, dan sistem jaringan.

2. Pengelolaan Data Keuangan

Pengelolaan data keuangan merupakan indikator untuk menggambarkan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengelolaan data keuangan secara sistematis dan menyeluruh.

3. Perawatan

Perawatan merupakan indikator untuk menggambarkan adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur terhadap perangkat teknologi informasi guna mendukung kelancaran pekerjaan.

2.4 Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesionalisme berasal dari bahasa *Anglosaxon* yang mengandung pengertian kecakapan, keahlian, dan disiplin. Menurut Ramadhan, (2018) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Menurut Halawa et al., (2022) profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktivitas seseorang yang merupakan sikap yang menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.

Menurut Maksun, et.al (2022) profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Profesionalisme adalah sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Aisyah et al., 2017).

Berdasarkan pengertian diatas profesionalisme kerja adalah sikap kerja profesional dengan perilaku yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin baik dari segi mutu dan waktu untuk menghasilkan kerja yang baik.

2.4.1 Prinsip-prinsip Perilaku Profesionalisme

Prinsip-prinsip perilaku profesionalisme menurut Mardalena, (2020) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, hendaklah melaksanakan pertimbangan profesional dan moral seluruh keluarga.

2. Kepentingan Publik

Harus menerima kewajiban untuk bertindak dalam melayani kepentingan publik dan menghormati kepercayaan publik.

3. Integritas

Untuk mempertahankan dalam memperluas publik maka harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesional.

4. Objektivitas dan Independen

Seorang profesional harus mampu mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik.

5. Kecermatan dan Keseksamaan

Karyawan harus mengamati standar teknis dan standar etnik profesi.

6. Lingkup dan Sifat Produk Jasa

Seorang profesional dalam praktik publik harus mengamati prinsip perilaku profesional dalam lingkup dan sifat produk dan jasa yang diberikan.

2.4.2 Indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Maksun, et.al (2022) indikator profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab.

1. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
2. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai.
3. Efisiensi adalah sebagai perbandingan antara input dan output, tenaga dan hasil biaya, serta kesenangan yang dihasilkan.
4. Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat membantu penulis untuk dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara variabel *independen* dan *dependen* yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Beberapa penelitian yang terkait dengan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Merisa Fajar Aisyah (2017)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.
2.	Kina Atika (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Indriani Rahma Shintia, Akhmad Riduwan (2021)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sahabat Sakinah Senter	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Sakinah Senter.

Tabel 2.1. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Himawan Lufthi Geovanni (2016)	Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual Pegawai Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pemanfaatan teknologi informasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan.
5.	Clara IA Waterkamp, dkk (2017)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Manado.

Tabel 2.1. Lanjutan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Jhon Henry Siburian, 2014	Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Helvetia, Kota Medan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Helvetia, Kota Medan.

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2023

2.6 Kerangka Berpikir

2.6.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Merisa Fajar Aisyah (2017) dimana peneliti tersebut menyimpulkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kina Atika (2020) menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim.

2.6.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriani Rahma Shintia dan Akhmad Riduwan (2021) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Sakinah Senter. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Himawan Lufthi Geovannie (2016) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Selatan.

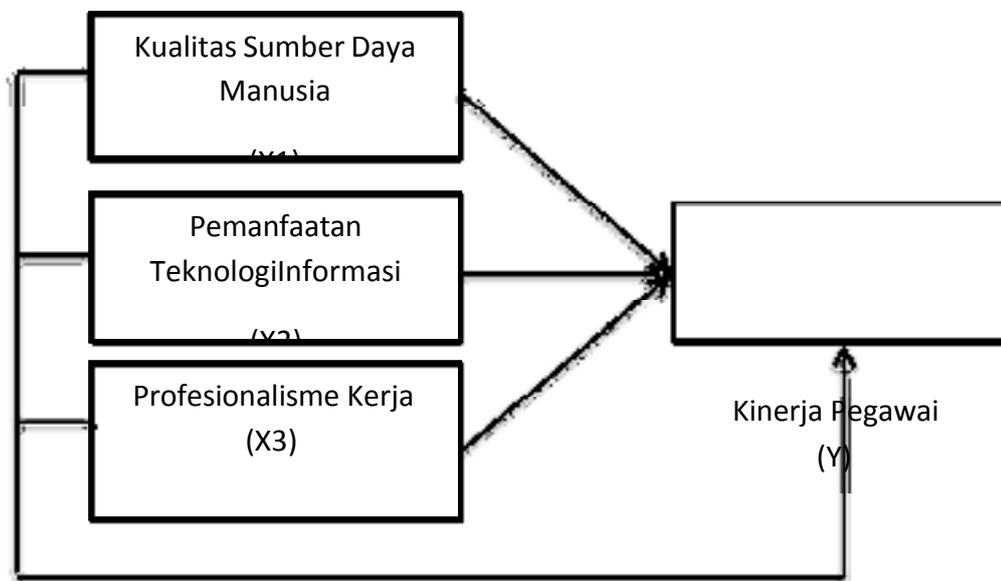
2.6.3 Pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Clara IA Watercamp, dkk (2017) menyatakan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Cabang Manado. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Jhon Henry Siburian (2014) menyimpulkan bahwa profesionalisme kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Helvetia, Kota Medan.

2.6.4 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akib B, (2020) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Palopo.

Berdasarkan uraian masing-masing variabel di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dari kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan.

H₂ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan.

H₃ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan.

H₄ : Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yang akan diamati yaitu variabel independen berupa kualitas sumber daya manusia (X1), pemanfaatan teknologi informasi (X2), dan profesionalisme kerja (X3) serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian di Jl. Gatot Subroto No. Km 4, Sei Sikambing D, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118. Waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2023 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2023:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Rumah Sakit Advent Medan berjumlah 383 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023:127). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

e = tingkat kesalahan sampel (10%)

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui jumlah sampel dengan perhitungan berikut ini :

$$\begin{aligned} n &= \frac{383}{1 + 383(0.10)^2} \\ &= 79,29 \end{aligned}$$

Maka, jumlah sampel yang diambil berjumlah 79 orang pegawai.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, (2023:131) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2023:133).

3.4 Jenis Data Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2023), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer adalah melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2023). Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, artikel jurnal, dan data-data ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, kuesioner disebar secara online dengan menggunakan *google form*.

3.5.2 Interview (Wawancara)

Wawancara mengadakan komunikasi langsung dengan karyawan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang diteliti sebagai bahan penulisan skripsi ini.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dilakukan untuk menyamakan asumsi-asumsi terhadap permasalahan yang dibahas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai dan variabel independen ada tiga yaitu kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	Menurut Mardalena, (2020) kualitas sumber daya manusia merupakan individu-individu atau yang disebut tenaga kerja, karyawan yang memiliki potensi individu yang bekerja untuk organisasi bukan hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. Kemampuan (<i>Abilities</i>)	Likert
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₂)	Menurut Thompson et al dalam Wijana (2017), pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi dalam melakukan pekerjaan.	1. Perangkat 2. Pengelolaan Data Keuangan 3. Perawatan	Likert

Tabel 3.1. Lanjutan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Profesionalisme Kerja (X_3)	Menurut Halawa et al., (2022), profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktivitas seseorang yang merupakan sikap yang menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik.	1.Kompetensi 2. Efektivitas 3. Efisiensi 4. Tanggung Jawab	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Kasmir (2016:184), kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

Sumber: Diolah oleh penulis, 2023

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang individu ataupun sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Untuk mengurangi dampak bias dan terjadinya pemusatan data pada saat melakukan analisis, skala yang digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2. Skala Likert

No.	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2023:147)

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang digunakan melalui uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pernyataan dengan total skor konstruk variabel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah dilihat dari nilai signifikansi < 0.05 .

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Syarat dalam pengujian reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach's alpha* 0.7.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan secara menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0.05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0.05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan

menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0.10.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Penganalisisan data dengan cara menyusun data, mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau *generalisasi*.

3.10.2 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah analisis linear berganda. Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Kualitas Sumber Daya Manusia

X₂ = Pemanfaatan Teknologi Informasi

X₃ = Profesionalisme Kerja

b₁ = Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia

b₂ = Koefisien regresi pemanfaatan teknologi informasi

b₃ = Koefisien regresi profesionalisme kerja

e = Error

3.10.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi terikat. Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu *software SPSS 26.0 FOR Windows*.

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya variabel kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : b_1, b_2, b_3 > 0$, artinya variabel kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

a. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Artinya kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Artinya pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Artinya pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Variabel Profesionalisme Kerja

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Artinya profesionalisme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Artinya profesionalisme kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
2. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

3.10.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel X (Independen) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y (Dependen). Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama variabel-variabel bebas yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu *software SPSS 26.0 FOR Windows*.

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya variabel kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (salah satu dari b_1, b_2 , atau b_3 tidak sama dengan nol), artinya variabel kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.10.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, dan profesionalisme kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan persentase total variasi dalam variabel terkait yang diterangkan oleh variabel bebas. Nilai koefisien diterima berkisar antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 (satu) berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variasi pada variabel tidak bebas. Dalam hal mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data *SPSS 26.0 FOR Windows*.

