

NAIK TURUNNYA KINERJA PEGAWAI NON MEDIS DITINJAU DARI KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA PADA RS. WONOLANGAN PROBOLINGGO

M. Saiful Bahri¹, Novita Eka Rista², Tumini³

Universitas Pancamarga Probolinggo

saiful.bahri@upm.ac.id¹, novitaekas@gmail.com², tumini@upm.ac.id³

ABSTRAK

Kinerja menjadi faktor perhatian utama bagi organisasi, karena produktifitas kerja karyawan akan diukur melalui kinerja dari setiap karyawan. Dan hal ini pula yang akan dijadikan ukuran bagi organisasi terkait berhasil atau tidak dalam pengelolaannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai diantaranya adalah kompetensi dan disiplin kerja. Begitu juga RS Wonolangan menginginkan semua pegawainya berkinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pegawai non medis pada RS Wonolangan ditemukan kompetensi, disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja, ini ditunjukkan melalui koefisien t hitung kompetensi dan disiplin menunjukkan koefisien yang lebih besar dibanding koefisien tabel t dengan tingkat probabilitas yang lebih rendah dari koefisien alpha 0,05. Secara bersama variabel tersebut berpengaruh signifikan dan positif, serta variasi kinerja pegawai non medis RS Wonolangan 62,4% dipengaruhi oleh naik turunnya kompetensi dan disiplin kerja pegawai, oleh sebab itu pihak RS Wonolangan harus memberikan perhatian dan mengelola agar kompetensi dan disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Wonolangan tersebut dapat ditingkatkan.

Kata Kunci : **Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja**

ABSTRACT

Performance is a factor of concern for all organizations, because performance will be used as a measure of whether the organization is successful or not in its management. Many factors can influence the performance of each employee, including competency and work discipline. Likewise, Wonolangan Hospital wants all of its employees to have high performance. Based on the results of research on non-medical employees at Wonolangan Hospital, it was found that employee competence and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. This is shown through the calculated t coefficient of competence and work discipline showing a coefficient that is greater than the t table coefficient with a smaller probability level. from the alpha value, namely 0.05. Together these two variables have a positive and significant effect and variations in the performance of non-medical employees at Wonolangan Hospital are 62.4% influenced by the rise and fall of employee competence and work discipline, therefore Wonolangan Hospital management must pay attention to how to improve the competence and work discipline of Wonolangan Hospital employees.

Keywords: Competence, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati posisi sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, dalam rangka untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya organisasi sangat tergantung pada bagaimana mengelola sumber daya manusianya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program kerjanya selalu diarahkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Tenaga kerja merupakan salah satu bagian yang memiliki peranan penting dan secara langsung terlibat dalam operasional perusahaan, sehingga tercapainya kinerja dan prestasi kerja organisasi akan juga dipengaruhi oleh tenaga kerja. Di setiap instansi sering kali hanya menuntut pegawai untuk selalu berkinerja yang tinggi, tanpa memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhinya. Padahal banyak faktor mendasar yang dapat menunjang ketercapaian kinerja seperti kompetensi pegawai, dan kedisiplinan yang harus mendapat perhatian cukup melalui pengelolaan secara tepat guna meningkatkan kinerja pegawai.

Sebagaimana pendapat Edison,(2017:140), Kompetensi adalah kemampuan bekerja setiap orang yang meliputi faktor pengetahuan, faktor keterampilan dan faktor sikap pekerja yang harus sesuai dengan ketentuan standar. Wibowo,(2007:110) menjelaskan kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan atau melaksanakan pekerjaan ataupun tugas yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja sesuai tuntutan dari pekerjaan tersebut. Menurut Menurut Scale dalam Sutrisno(2017:202) “Kompetensi dimaksudkan sebagai suatu dimensi keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Dengan demikian kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu tugas pekerjaan dengan baik dan benar serta mempunyai keunggulan yang berdasarkan pada suatu hal menyangkut sikap, pengetahuan dan keahlian..

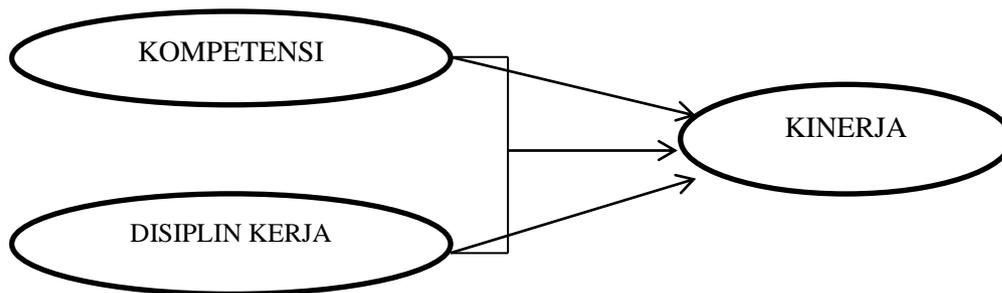
Selain dari kompetensi faktor kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena menyangkut ketaatan dan kepatuhan karyawan pada aturan-aturan organisasi. Menurut Handoko, (2014:208)“Disiplin adalah aktivitas manajemen dalam menjalankan standar organisasi yang ada.” Sedangkan menurut Hasibuan, (2017:193) “Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan dan norma social yang berlaku. Kesadaran adalah merupakan sikap pribadi seseorang dengan sukarela menaati semua aturan dan dengan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap dan tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai dengan aturan baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Mangkunegara, (2019:67) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan Sedarmayanti, (2012:147) menyatakan bahwasannya Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dihasilkan seseorang pekerja maupun sekelompok pekerja didalam organisasi, sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab yang diberikan. dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak ada pelanggaran hukum dan juga sesuai dengan etika dan moral.

Disiplin dan kompetensi kerja merupakan suatu faktor yang bisa memengaruhi kinerja seseorang karena kompetensi adalah keahlian dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dimana bobot atau tingkat keahlian dan keahlian yang dimiliki akan mempengaruhi kinerja, sedangkan kedisiplinan kerja merupakan kesadaran seseorang tenaga kerja dalam mematuhi segala aturan-aturan yang ada didalam organisasi untuk menjalankan tugas pekerjaannya. Sebagaimana penelitian Jeine K. Turangan, (2017) menyimpulkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja dan keprofesionalan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Manado” begitu juga hasil penelitian Novelisa P. Budiman (Studi kasus di PT. Hasrat Abadi Tendean Manado)” menemukan bahwa kedisiplinan kerja dan kompetensi kerja pengaruhnya signifikan pada kinerja pegawai PT. Hasrat Abadi Tendean di Manado). Berdasarkan pada uraian teori konsep dan hasil penelitian yang telah diuraikan kami ingin mengetahui apakah kedisiplinan kerja dan kompetensi berpengaruh pada kinerja tenaga kerja non medis di RS Wonolangan Probolinggo.

KONSEP BERPIKIR



Gambar 1 : Konsep Berpikir

METODOLOGI PENELITIAN

Keterkaitan antara variabel secara konsep mempunyai pengaruh mengarahkan pada hubungan kausalitas antar variabel. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiono, 2015). Hubungan antar variabel merupakan suatu hubungan asosiatif yang sifatnya kausal artinya terdapat variabel yang bisa mempengaruhi dan variabel yang bisa dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan sedangkan variabel yang dapat memengaruhi adalah kompetensi dan kedisiplinan kerja. Variabel yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi akan diukur menggunakan skala likert. (Sugiono, 2019) mengemukakan bahwa “Skala Likert” dipergunakan untuk mengukur atau menilai pendapat, persepsi dan sikap pribadi seseorang ataupun sekelompok orang tentang gejala-gejala sosial, dengan ukuran bobot sangat setuju sampai dengan bobot sangat tidak setuju yang kadar pengukurannya adalah 1 sampai dengan 5.

Sebelum melakukan uji pengaruh variabel bebas pada variabel terikatnya diawali dengan menguji validitasnya, menguji reliabilitasnya dan menguji normalitasnya pada instrumen penelitian yang bersumber dari indikator-indikator dari variabel penelitian, Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji – uji yang lain dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS. V.22, sehingga bisa dikatakan layak untuk dilakukan pengujian dalam rangka mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel yang akan diteliti. Adapun alat uji yang akan dipergunakan yaitu korelasi product momen untuk mengetahui validitas, alpha cronbact untuk mengetahui reliabilitas, Tes Kolmogorove-Smirnove, Uji Determinasi untuk mengetahui kontribusi pengaruh dari variabel independent, Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya secara parsial dan Uji ANOVA (F) untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya secara bersama-sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel 5% (47-2=45)	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	1	0.367	0.288	Valid
	2	0.798	0.288	Valid
	3	0.358	0.288	Valid
	4	0.834	0.288	Valid
	5	0.834	0.288	Valid
	6	0.377	0.288	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	1	0.445	0.288	Valid
	2	0.623	0.288	Valid
	3	0.518	0.288	Valid
	4	0.297	0.288	Valid
	5	0.296	0.288	Valid
	6	0.447	0.288	Valid
	7	0.443	0.288	Valid
	8	0.479	0.288	Valid
Kinerja (Y)	1	0.484	0.288	Valid
	2	0.667	0.288	Valid
	3	0.744	0.288	Valid
	4	0.625	0.288	Valid
	5	0.472	0.288	Valid
	6	0.369	0.288	Valid

	7	0.314	0.288	Valid
	8	0.561	0.288	Valid

Sumber: Data di olah SPSS 22

Memperhatikan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian baik variabel kompetensi, variabel disiplin kerja dan kinerja nilai r tabelnya lebih kecil dari r hitungnya ini menunjukkan kalau semua instrumen penelitian yaitu valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Reliabilitas Ketiga Variabel

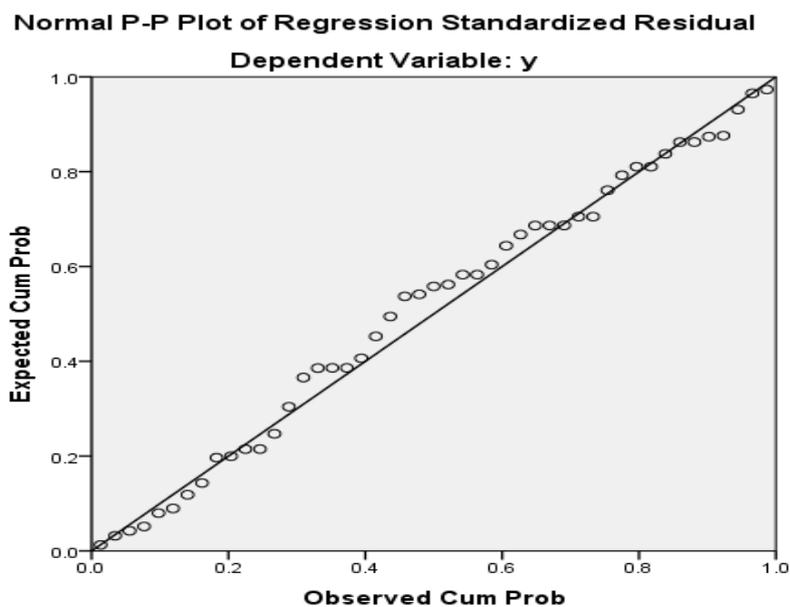
Item	Variabel	croanbach alpha	One Shot	Keterangan
1	X ₁ (Kompetensi)	0.624	0.60	Reliabel
2	X ₂ (Disiplin Kerja)	0.607	0.60	Reliabel
3	Y (Kinerja)	0.638	0.60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 22

Pada tabel 2 menunjukkan koefisien cronbach alpha ketiga faktor menunjukkan nilai yang lebih besar dari koefisien standard yaitu 0,60, ini membuktikan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan adalah reliabel.

Uji normalitas

Hasil Probability Plots



Gambar 2 : Probability Plot

Dari hasil *Probability Plots* menunjukkan distribusi normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh dari variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan disiplin Kerja (X_2) pada variabel tidak bebas kinerja (Y). Hasil perhitungan dari program *SPSS 22 for windows* adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3
Output /Uji Regresi Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.655	5.552		1.379	.175
Kompetensi	.446	.178	.356	2.510	.016
Disiplin Kerja	.447	.191	.333	2.345	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan dari regresi bergandanya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7.655 + 0.446X_1 + 0.447X_2$$

Garis regresi tersebut dapat diartikan, bahwa nilai konstanta sebesar 7,655 mempunyai makna jika variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak terdapat perubahan, maka koefisien kinerjanya sebesar 7,655, sedangkan jika terjadi perubahan nilai koefisien X_1 (kompetensi) dan X_2 (disiplin) sebesar 1, maka nilai kinerja (Y) akan terjadi penambahan sebesar $(1 \times 0,446) + (1 \times 0,447)$ akan menjadi 8,548. Hal ini juga berarti bahwa naik turunnya kinerja akan dipengaruhi oleh variasi naik turunnya kompetensi dan disiplin kerja karyawan non medis RS Wonolangan Probolinggo.

Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari tabel berikut :

Tabel 4
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.600	.624	2.002

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kompetensi, variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,4% artinya variasi naik turunnya kinerja pegawai 62,4% dipengaruhi oleh variabel kompetensi kerja dan variabel kedisiplinan kerja.

Uji F (ANOVA)

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Berganda (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.309	2	50.154	12.515	.000 ^b
Residual	176.329	44	4.007		
Total	276.638	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Berdasarkan hasil uji anova menunjukkan koefisien F hitung 12.515 lebih besar dari nilai tabel F 3,21 dengan sig 0.000 ini artinya variabel kompetensi dan variabel kedisiplinan kerja secara bersama bisa berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jeine K. Turangan, 2017) penelitiannya menemukan bahwa kedisiplinan mempengaruhi secara positif pada kinerja guru SMA Negeri 1 Manado. Begitu juga hasil penelitian dari (Riki Sungkono,

2024) menemukan bahwa kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi dengan positif pada kinerja karyawan Cleaning Service PT. Cerah Sinergi Sejahtera.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6
Analisis Regresi Berganda (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.655	5.552		1.379	.175
Kompetensi	.446	.178	.356	2.510	.016
Disiplin Kerja	.447	.191	.333	2.345	.024

a. Dependent Variable: Kinerja

Memperhatikan nilai koefisien kompetensi $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.510 \geq 2.014$) (sig. $0.016 \leq 0.025$) ini mengindikasikan bahwa kompetensi tenaga kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan nilai koefisien disiplin kerja dengan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2.345 > 2.014$) (sig. $0.024 \leq 0.025$) maka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, kondisi ini relevan dengan penelitian dari Jeine K. Turangan (2017), dan Suparno yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga (Titien Nur Rachmawati et al., 2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BLPT Yogyakarta. Begitu juga kompetensi kerja juga sejalan dengan penelitian (Surya Darmawan dkk, 2023) dan penelitian (Rezky Auliyah Faizal, Samsul Bachri, 2023) ditemukan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo.

SIMPULAN

Dari hasil uji regresi antara variabel kompetensi kerja, kedisiplinan kerja pada kinerja karyawan non medis RS Wonolangan Probolinggo dapat disimpulkan sebagaimana berikut ini: (1) Kompetensi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan non medis; (2) Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan; (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Variasi kinerja karyawan non medis RS Wonolangan Probolinggo 62,4% dipengaruhi oleh kompetensi kerja dan kedisiplinan kerja.

Mengingat kedisiplinan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan non medis RS Wonolangan Probolinggo, sebaiknya pihak manajemen rumah sakit selalu memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya disiplin kerja pegawai, sehingga mampu mempengaruhi kinerja kearah yang lebih baik. Sedangkan untuk kompetensi sebaiknya pihak manajemen rumah sakit membuat perencanaan secara matang terkait kebutuhan kompetensi pegawai yang harus dimiliki guna mendukung kinerja pegawai rumah sakit menjadi lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Alfabeta Bandung.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. IKAPI.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke). Bumi Aksara.
- Jeine K. Turangan. (2017a). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1402 –1411 ISSN 2303-1174, 5(2), 1402–1411. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i2>
- Jeine K. Turangan. (2017b). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado*”. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1402 –1411 ISSN 2303-1174, 5(2), 1402–1411.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Rezky Auliyah Faizal, Samsul Bachri, S. M. (2023). *Peran Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Palopo*. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 10(3), 832–841. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.657>
- Riki Sungkono. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Di PT. Cerah Sinergi Sejahtera*. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, 11(1), 1–9. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/944/437>
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance Pemerintahan Yang Baik*. CV. Mandar Maju.
- Sugiono. (2015). *Metode Penilaian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta Bandung.

Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Surya Darmawan, dkk. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sekabupaten Buleleng*. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo, 10(3), 958–970. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/762/384>

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kharisma Putra Utama.

Titien Nur Rachmawati, Prayekti, & Gendro Wiyono. (2024). *Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLPT*. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 11(2), 451–461.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.