

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DOKTER SOEDARSO DI PONTIANAK

Nataliayanti

Email: natalianti11@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Purposive Sampel*. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa kompetensi karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak. Saran dari peneliti sebaiknya pihak Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada karyawan dengan memberikan dorongan dan pengarahan agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan mau terus belajar guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya, sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik.

KATA KUNCI: kompetensi karyawan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor

yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi. (Pelealu, 2022).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut. (Gunawan et al, 2021).

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan, karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. (Ginting, 2021).

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi suatu organisasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu memiliki kompetensi dan disiplin yang baik untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan beroperasi. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan rasa tanggung jawab karyawan pada Rumah Sakit Umum Dokter Soedarso akan menentukan kinerjanya. Pengetahuan, keterampilan dan rasa tanggung jawab ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Sejauh

mana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dokter Soedarso.

Wibowo (2012: 325) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Sedangkan Santiasih (2013) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.

Sinambela (2012: 239) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan Malayu (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi. Satrio, (2021).

Mohammad Faisal Amir (2015: 005) berpendapat kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Gibson dkk (2002: 52) menyatakan kinerja merupakan hasil hubungan usaha (*effort*), kemampuan (*abilities*). Usaha (*effort*) merupakan hasil dari motivasi yang berarti pada jumlah energi fisik maupun mental dari individu yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya. Santoso et al, (2020).

Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso merupakan salah satu rumah sakit Pemerintah provinsi Kalimantan Barat. Rumah sakit ini adalah rumah sakit terbesar yang berada di Pontianak dan merupakan pusat rujukan di Kalimantan Barat.

TEORI KAJIAN

1. Kompetensi Karyawan

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Menurut Wibowo (2014: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011: 204) sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (knowledge). Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana

melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

- b. Pemahaman (*understanding*). Kedalam kognittif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tetang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*). Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*). Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
- e. Sikap (*attitude*). Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- f. Minat (*interest*). Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri, untuk itu, apabila ingin mengupayakan secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut.

- a. Menurut Handoko dalam Sinambela (2018: 334), disiplin adalah kesedian sesorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.
- b. Menurut Heidjracman dan Husen dalam Sinambela (2018: 334), disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.
- c. Menurut David dalam Sinambela (2018: 334), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan tiga konsep diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengindentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan berbagai usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk pencapaian tujuan tertentu. Apabila ada cukup tugas terkumpul untuk membenarkan diperkerjakannya seseorang maka terciptalah suatu posisi atau jabatan. Dengan demikian, dapat

simpulkan bahwa suatu jabatan adalah sekumpulan kewajiban, tugas, dan tanggung jawab yang memerlukan jasa-jasa seseorang. Oleh karena itu, jumlah posisi dalam suatu organisasi sama dengan jumlah orang yang dipekerjakan organisasi itu. Berdasarkan uraian diatas, di simpulkan bahwa:

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Sinambela (2018: 355-356), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

- a. *Kehadiran*. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. *Ketaatan pada peraturan kerja*. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. *Ketaatan pada standar kerja*. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. *Tingkat kewaspadaan tinggi*. Pegawai memiliki kewaspadaan Tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. *Bekerja etis*. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2009: 67) Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Harsuko (2011: 50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja sumber daya manusia dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan keterampilan.

Kinerja merupakan hasil dari sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatan. Kusnadi (2003: 264) mengatakan kinerja merupakan suatu gerakan atau tindakan yang dilaksanakan secara sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Menurut Wibowo (2007: 7) Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 378) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011: 1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007: 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi

pada kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan banyak yang tidak mempunyai informasi tentang kinerja yang baik dalam organisasinya. Oleh karena itu diperlukan manajemen kinerja yang baik. Adapun indikator dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut (Robbins, 2016: 260):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa salah.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalkan karyawan dapat mencapai target perusahaan
- c. 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. Misalnya karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Misalkan karyawan dapat bekerja lebih dari target perusahaan, maka karyawan tersebut dianggap memiliki efektivitas yang baik.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

Kemudian Robbins (2012: 156) juga mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:

- a. Prestasi kerja, ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.
- b. Pencapaian target, pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- c. Keterampilan, meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- d. Kepuasan, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.
- e. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- f. Tingkat Kehadiran, tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki

disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

- g. Ketaatan, yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja.
- h. On time, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Kajian Literatur

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2015: 121): “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso Pontianak.

H₂: Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso Pontianak.

H₃: Ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso Pontianak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *Purposive Sampel*. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa kompetensi karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak. Saran dari peneliti sebaiknya pihak Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada karyawan dengan memberikan dorongan dan pengarahan agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan mau terus belajar guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya, sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

No	Kuesioner	Rata-rata
----	-----------	-----------

Kompetensi Karyawan		
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai wawasan pekerjaan.	4,51
2	Saya memahami tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepada saya.	4,54
3	Saya paham untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	4,69
4	Saya mudah memahami tugas yang diberikan dari pimpinan.	4,51
5	Keahlian sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi.	4,57
6	Kemampuan yang dimiliki karyawan harus terus dilatih agar tugas yang diberikan dapat terlaksanakan dengan mudah.	4,66
7	Saya mempunyai kemahiran untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	4,66
8	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim.	4,54
9	Saya selalu menjalankan perintah dan aturan perusahaan.	4,60
10	Saya selalu menghormati atasan saya.	4,71
11	Saya masuk kerja setiap hari.	4,74
12	Saya ke tempat kerja tepat waktu.	4,69
13	Minat untuk beraktivitas saya tinggi	4,66
14	Minat berhubungan dengan karyawan lain tinggi.	4,60
Rerata		4,62
Disiplin Kerja		
1	Kehadiran saya tiba di tempat kerja, selalu tepat waktu.	4,51
2	Ketaatan waktu saya menghadiri undangan meeting.	4,57
3	Saya taat mengikuti peraturan organisasi.	4,68
4	Saya mengikuti prosedur dalam bekerja.	4,51
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang organisasi berikan kepada saya.	4,57
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan organisasi.	4,66
7	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian.	4,60
8	Saya penuh perhitungan dan pertimbangan dalam bekerja.	4,54
9	Dalam bekerja saya sopan melayani siapa saja yang berkunjung.	4,60
10	Saya menghargai sesama rekan kerja.	4,71
Rerata		4,60
Kinerja Pegawai		
1	Kreatif dalam bekerja dan terampil serta mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.	4,51
2	Lebih menekankan pada mutu pekerjaan.	4,54
3	Mampu mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.	4,69

4	Kuantitas pekerjaan sudah sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.	4,51
5	Tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat.	4,57
6	Berusaha mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan	4,66
7	Mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	4,63
8	Dengan disiplin terhadap waktu akan berdampak baik bagi kinerja saya kedepannya.	4,54
9	Visi dan misi yang jelas akan membuat perencanaan terlaksana dengan baik dan proses waktu yang efektif dan efisien.	4,60
10	Selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya yang sudah ditetapkan perusahaan.	4,71
Rerata		4,60

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja pegawai sebesar 4,62. Berdasarkan indikator kompetensi karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai saya masuk kerja setiap hari dengan rata-rata sebesar 4,74 dan indikator kompetensi karyawan yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai wawasan pekerjaan dan saya mudah memahami tugas yang diberikan dari pimpinan dengan rata-rata sebesar 4,51.

Rata-rata variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,60. Berdasarkan indikator disiplin kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai saya menghargai sesama rekan kerja dengan rata-rata sebesar 4,71 dan indikator disiplin kerja yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai kehadiran saya tiba di tempat kerja, selalu tepat waktu dan saya mengikuti prosedur dalam bekerja dengan rata-rata sebesar 4,51. Sedangkan variabel kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kedua variabel dependen dengan rata-rata sebesar 4,60.

Berdasarkan indikator kinerja pegawai yang memiliki nilai paling tinggi adalah pernyataan mengenai saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dengan rata-rata sebesar 4,71 dan indikator kinerja pegawai yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan saya selalu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rata-rata sebesar 4,51.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan maka akan diolah dalam program statistic *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22 untuk dilakukan pengujian dan mengetahui hasil hipotesis, berikut Tabel 2 hasil pengujian:

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
Kompetensi Karyawan	
X1.1=0,443, X1.2=0,424, X1.3=0,515, X1.4=0,423, X1.5=0,466, X1.6=0,463, X1.7=0,401, X1.8=0,404, X1.9=0,470, X1.10=0,529, X1.11=0,569, X1.12=0,579, X1.13=0,401, X1.14=0,470	
Disiplin Kerja	
X2.1=0,449, X2.2=0,457, X2.3=0,595, X2.4=0,495, X2.5=0,550, X2.6=0,483, X2.7=0,510, X2.8=0,475, X2.9=0,464, X2.10=0,614	
Kinerja Pegawai	
Y1=0,443, Y2=0,398, Y3=0,592, Y4=0,490, Y5=0,548, Y6=0,502, Y7=0,392, Y8=0,470, Y9=0,457, Y10=0,611	
Kesimpulan: semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel (0,334). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.	
Uji Reabilitas	Hasil
Kompetensi Karyawan	0,772
Disiplin Kerja	0,674
Kinerja Pegawai	0,640
Kesimpulan: Semua variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai <i>Alpha Cronbach</i> lebih dari 0,60	
Uji Normalitas	Hasil
Asymp. Sig (2-tailed)	0,119 ^{c,d}
Kesimpulan: Dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan sebesar 0,119 lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.	
Uji Korelasi	Hasil
Kompetensi Karyawan	0,065
Disiplin Kerja	0,084
Kesimpulan: Hasil uji korelasi kompetensi karyawan lebih meningkat sebesar 0,065 dan hasil uji korelasi disiplin kerja juga mengalami angka yang besar 0,084.	
Uji Koefisien Determinasi (R²)	Hasil
R Square (%)	0,992 (99,20%)
Kesimpulan: Variabel kompetensi karyawan dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 0,992. Sedangkan sisanya 0,80 persen.	
Uji Regresi Linear Berganda	Hasil
$Y = 0,075 X_1 + 0,925 X_2$	
Kesimpulan: Koefisien regresi variabel kompetensi karyawan (X ₁) sebesar 0,075, koefisien regresi disiplin kerja (X ₂) sebesar 0,925 terhadap kinerja pegawai (Y).	
Uji F	Hasil

Keterangan	Hasil
Fhitung	21147,851
Tingkat signifikansi	0,000
Kesimpulan: Berdasarkan uji Anova atau F test didapat F hitung sebesar 21147,851 dengan tingkat signifikan 0,000 hasil ini menunjukan nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi karyawan dan disiplin kerja merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak.	
Uji t	Hasil
Kompetensi Karyawan	0,022
Disiplin Kerja	0,000
Kesimpulan: Berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan variabel kompetensi karyawan (X_1) sebesar 0,022 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000 yang berarti nilai ini $<0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.	

Sumber: Data olahan 2020

Hasil Uji Hipotesis

1. Variabel Kompetensi Karyawan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari pada t_{tabel} yang artinya H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila kompetensi karyawan yang dialami perusahaan tinggi maka akan membuat kinerja pegawai meningkat.

2. Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari pada t_{tabel} yang artinya H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti apabila semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan membuat kinerja pegawai meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai kompetensi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan demikian juga untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak.

Adapun saran-saran dari peneliti berdasarkan hasil peneliti pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso di Pontianak. Sebaiknya pihak Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada karyawan dengan memberikan dorongan dan pengarahan agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan mau terus belajar guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya, sehingga tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Soedarso untuk perlu memperhatikan dan mempertahankan hal-hal yang mendukung terciptanya disiplin kerja karyawan, diantaranya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi agar karyawan merasa lebih dihargai dan terus bersemangat dalam bekerja. Penelitian yang akan datang disarankan untuk menguji variabel-variabel lain. Dikarenakan hanya sebanyak 99,20 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel kompensasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 0,80 persen dijelaskan oleh faktor/variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi ketiga belas. Bandung: PT Bumi Aksara, 2012.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta, 2001.
- Hartono, Brian. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City of Tomorrow". *Agora*, 2013, 1.1: 492-499.
- Luthans. *Perilaku Organisasi*, Edisi bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Nathania, Catherine, et al. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Motor Bandar Lampung". 2016.

- Nurandini, Arina. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta" *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11 Juni 78-91, 2014.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Knowledge Management System and Knowledge Sharing on Employee Performance and Loyalty. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 5(1), 371-389.
- Priyatno, Duwi. *Pengolahan Data Terpraktis Dengan SPSS*, edisi 1. Yogyakarta: ANDI, 2014.
- Robbins, p. Stephen dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi* (judul asli: *organizational Behavior*), edisi kedua belas, buku 2. Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- Santoso, H., Lako, A. dan Rustam, M. (2020). Relationship of Asset Structure, Capital Structure, Asset Productivity, Operating Activities and Their Impact on the Value of Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 358-370.
- Satrio, A.B. (2021). Asymmetric Information and Firm Value During Pandemic COVID-19. *Economics Business and Organization Research*, 3(1), 27-43.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Sutanto, Eddy M. dan Ratna, Athalia. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik individual. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2015, 9.1: 56-70.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2009.
- Wibowo dan M.Phil. *Manajemen Kinerja*, Edisiketiga, cetakan 6. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.