

Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tarakan Provinsi Kalimantan Utara

¹Purwaningsih, ²Nurul Hidayat, ³Milwan

¹Program Magister Manajemen Universitas Terbuka

²Universitas Borneo Tarakan

³Universitas Terbuka

Email: ¹sihning.tarakan@gmail.com, ²nurul.hidayat8910@gmail.com, ³milwan@ecampus.ut.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif yaitu metode survei. Teori yang dijadikan acuan dalam penelitian ini yaitu teori Kompetensi (Maulana, A, 2020), disiplin kerja (Rivai, V, 2014), lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017) dan teori kinerja (Gomes, 2010). Untuk mendapatkan jumlah sampel yang representative menurut Hair et al (2006) item pertanyaan dikali 5, maka jumlah sampel responden yang digunakan adalah 135 responden. Metode yang digunakan yaitu statistik deskriptif, koefisien determinasi, koefisien regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil Penelitian 1) Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, artinya Kompetensi memberikan kontribusi terhadap Kinerja semakin baik Kompetensi, maka akan meningkatkan Kinerja; 2) Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, artinya Disiplin Kerja dengan kontribusi terhadap Kinerja, 3) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, maka lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja semakin baik lingkungan kerja, serta akan meningkatkan Kinerja.

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the influence of competence, work discipline and work environment on employee performance at Tarakan Hospital, North Kalimantan Province. The type of research that will be used in this research is to use quantitative research, namely the survey method. The theories used as references in this research are competency theory (Maulana, A, 2020), work discipline (Rivai, V, 2014), work environment (Sedarmayanti, 2017) and performance theory (Gomes, 2010). To get a representative sample, according to Hair et al (2006), the question items are multiplied by 5, so the number of respondents used is 135 respondents. The method used is descriptive statistics, coefficient of determination, multiple linear regression coefficients and hypothesis testing. Research Results 1) Competence has a significant influence on performance, meaning that competence contributes to performance, the better competence, the better performance; 2) Work discipline has a positive and insignificant effect on performance, meaning that work discipline contributes to performance, 3) the work environment has a significant influence on performance, then the work environment contributes to performance, the better the work environment, and will improve performance.

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Sakit Umum Daerah Tarakan, Kalimantan Utara didirikan pada tahun 1947 dengan status Pemerintah Daerah Otonom Bulungan, semula merupakan rumah sakit kelas tipe D. Lembaga ini bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang memadai

kepada penduduk Pulau Tarakan. . Kehadiran gedung rumah sakit di jalan. Pulau Irian pada awalnya dimiliki oleh perusahaan minyak Belanda BPM dan mulai memindahkan bisnisnya ke Pulau Bunyu pada tahun 1959. Dengan Misi memiliki SDM dan pendidikan yang berkualitas, memberikan

pelayanan yang prima, dan meningkatkan sarana prasarana. Pada hakikatnya, kemajuan di bidang kesehatan bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara sederhana, terjangkau dan merata. Dengan meningkatnya jumlah layanan perawatan kesehatan, pemerintah bekerja untuk meningkatkan kesehatan penduduk.

Kinerja pegawai adalah salah satu bagian penting dari organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah karena sumber daya manusia harus dapat bekerja dengan peran dan tanggung jawabnya, sehingga mereka adalah instruksi untuk keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dapat dianggap sebagai kinerja karyawan, sehingga kita dapat mencapai tujuan-tujuan ini secara efektif. Ini juga terbuka untuk mencapai kualitas layanan yang lebih baik dengan mengkonsumsi semua bentuk berbagai pihak, proposal dan pendapat. Dengan cepat, akurat, ramah, dan mencapai kualitas layanan profesional. Menurut Handoko (2016: 44), karena sumber daya manusia diketahui memainkan peran yang sangat penting dalam melakukan kegiatan organisasi, setiap karyawan harus memiliki kinerja tinggi dan keahlian untuk memberikan kinerja tinggi untuk mencapai organisasi. Menurut Gomes (2011: 129), kinerja mencatat produksi tugas-tugas tertentu atau tugas-tugas tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja juga ditandai dengan kemampuan, motivasi dan peluang, tergantung pada kesempatan, motivasi, dan elemen peluang. Peluang kinerja adalah tingkat kinerja tinggi yang tidak memiliki kemampuan yang mendukung sebagian karyawan yang lain.

Menurut Harsuko (2012:123) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan kunci penentu kemampuan seseorang untuk menciptakan kinerja yang unggul. Dalam situasi kolektif, kapabilitas merupakan penentu utama keberhasilan organisasi. Kebutuhan akan prestasi harus mencukupi, pada umumnya pegawai RSUD Tarakan masih sebatas memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, dan biasanya pegawai RSUD Tarakan kurang memperhatikan kinerjanya dalam bekerja. Demikian pula pegawai RSUD Tarakan pada umumnya sangat baik dalam berinteraksi dengan pegawai RSUD Tarakan lainnya karena kebutuhan akan afiliasi, namun masih sebatas pertukaran di tempat dan masih jarang bersosialisasi dengan unit kerja lain. Jumlah Pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara pada 31 Desember 2020 sebanyak 1.241 orang. Adapun data pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan di lingkungan RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. Peningkatan kompetensi pegawai harus terus dilakukan di RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan

Utara, baik melalui jalur pendidikan formal, jabatan serta pendidikan teknis substantif. Penelitian Nagian Toni, Trisna, Yanti (2019) dalam meningkatkan kinerja pegawai nya tidak lepas dari aspek kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Meningkatkan kompetensi pendidikan formal PNS dapat dilihat dari upaya pemerintah memberikan keleluasaan kepada pegawai negeri sipil untuk dapat mengikuti Ijin Belajar baik yang merupakan lulusan pendidikan SMA, D-3, S1 dan S2 untuk meningkatkan Kompetensi disamping Program Tugas Belajar. Kebutuhan kualifikasi kompetensi pegawai daerah/BLUD dengan minat mengikuti pendidikan formal melalui jalur ijin belajar, terus dilakukan secara cermat. Demikian pula, penajaman kompetensi pegawai ditempuh pula melalui mekanisme mutasi jabatan, melalui mekanisme asesmen pegawai, psikotes dan fit and proper test.

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika pegawai melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang dalam menegakkan disiplin kerja dalam suatu lembaga. Meningkatnya tingkat ketidakhadiran dan masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja merupakan indikasi rendahnya tingkat kinerja pegawai yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak stabil. Lingkungan kerja bukan hanya berpengaruh pada semangat kerja dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena dengan lingkungan kerja yang baik akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi absensi pegawai ada, dan masih banyak pegawai yang tidak datang, tidak muncul tanpa penjelasan, dan ada juga yang sedang berlibur. Tingkat ketidakhadiran berfluktuasi dalam kenaikan dan penurunan, dengan tingkat ketidakhadiran melebihi 5% dalam beberapa bulan. Artinya tingkat absensi cukup tinggi, belum lagi pegawai yang terlambat. Di bawah ini adalah absensi karyawan selama 8 bulan terakhir tahun 2020.

Untuk memperkuat dugaan peneliti memberikan angket kesesuaian kinerja kepada pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara maka peneliti menyebarkan angket pra penelitian kepada 20 pegawai mengenai bagaimana kegiatan kerja di RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara tersebut dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Penilaian Pegawai mengenai Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Jawaban				
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1. Bagaimana kesesuaian jam kerja RSUD Tarakan?	2	6	10	2	0
2. Bagaimana efisiensi waktu dalam hal pelayanan?	1	2	13	4	0
3. Bagaimana suasana kegiatan kerja?	1	5	8	6	0
4. Bagaimana kecekatan RSUD Tarakan melayani keluhan pegawai?	5	7	5	3	0
5. Bagaimana kualitas pelayanan dan hasil kerja RSUD Tarakan secara keseluruhan?	3	5	11	1	0

Sumber: data diolah, 2021.

Data penilaian pegawai mengenai kegiatan kerja dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang mengungkapkan bahwa kegiatan kerja yang dilaksanakan RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara adalah masih ada yang menjawab tidak baik dan mayoritas dari 20 pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara tersebut menyatakan cukup. Hal tersebut dapat dilihat dari tanggapan pegawai mengenai lingkungan kerja secara keseluruhan. Untuk mewujudkan tujuan RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas SDM tenaga kerja

pelayanan kesehatan, sudah sewajarnya perusahaan ini memberikan pelayanan secara maksimal dan seharusnya tanggapan dari mayoritas pegawai tersebut adalah sangat baik atau paling tidak kegiatan kerja tersebut mendapat tanggapan baik dari mayoritas pegawainya.

Dalam hal Kinerja, pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara mengalami Fluktuatif pencapaian Kinerja yang dapat dilihat dari rekapitulasi SKP (Sasaran Kerja Pegawai) sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Laporan Sampel Sasaran Kerja Pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara

BULAN	< 60	60-80	81-90	91-100	Jumlah	Rata-rata
DESEMBER	0	0	2	139	141	98.58
NOVEMBER	3	7	9	119	135	88.15
OKTOBER	2	5	4	124	135	91.85
SEPTEMBER	1	1	3	132	137	96.35
AGUSTUS	2	1	4	134	141	95.04

Sumber: Laporan Sasaran Kerja Pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara Tahun 2020.

Dari data Tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP) RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara dapat disimpulkan bahwa pada bulan Desember tahun 2020 pegawai yang mendapatkan nilai dibawah 81-90 sebanyak 2 orang dan 91-100 sebanyak 139 Orang dan mempunyai angka rata-rata 98,58%. Untuk bulan november, dibawah nilai 60 sebanyak 3 orang, 60-80 sebanyak 7 orang, 80-90 sebanyak 9 orang dan 91-100 sebanyak 119 Orang dengan rata-rata sebesar 88,15% menurun dibandingkan dengan bulan sebelumnya. Sementara untuk bulan oktober nilai dibawah 60 sebanyak 2 orang, 60-80 sebanyak 5 orang, 80-90 sebanyak 4 orang dan 91-100 sebanyak 124 Orang dengan rata-rata 91,85% pada bulan september nilai dibawah 60 sebanyak 1 orang,

60-80 sebanyak 1 orang, 80-90 sebanyak 3 orang dan 91-100 sebanyak 132 orang mempunyai nilai tren 96,35% dan pada bulan agustus nilai dibawah 60 sebanyak 2 orang, 60-80 sebanyak 1 orang, 80-90 sebanyak 4 orang dan 91-100 sebanyak 134 Orang mempunyai nilai rata-rata 95,04%.

Untuk kategori baik adalah seluruh pegawai berada di kisaran nilai 91-100 semua. Dilihat dari tabel diatas diketahui adanya inkonsistensi dalam nilai SKP di RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara yang menyebabkan belum optimalnya kinerja pegawai. Jumlah pegawai yang secara kuantitas mencukupi, tetapi aspek kualitasnya masih rendah dalam arti dari sisi kedisiplinan, profesionalisme dan etika. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai

secara umum dan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang, teori yang mendasari dan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peningkatan kinerja pegawai untuk dapat bekerja dengan baik jika dikaitkan dengan variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja Pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif yaitu metode survei. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013:14). Menurut Hair et al (2017) Sampel = Jumlah Indikator Pertanyaan x 5 , maka $27 \times 5 = 135$ responden. Jadi Sampel penelitian yang

digunakan sejumlah 135 responden. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana ada Analisisnya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi (Sugiyono, 2014). Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Analisis Method Of Successive Interval digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskriptif Skor Rata-rata Variabel

Berdasarkan hasil perhitungan deskriptif dibandingkan dengan kriteria penafsiran di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Kriteria Ketercapaian Skor tiap Variabel

Variabel	Rata - Rata	Kriteria
Kompetensi (X1)	4,30	Bagus
Disiplin Kerja (X2)	4,26	Bagus
Lingkungan Kerja (X3)	4,07	Cukup Bagus
Kinerja (Y)	4,02	Cukup Bagus

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Tabel di atas menunjukkan skor rata-rata variabel Kinerja (Y) lebih rendah dibandingkan dengan keempat variabel lainnya. Sedangkan skor rata-rata untuk variabel Kompetensi (X1) lebih tinggi dibandingkan variabel bebas lainnya. Tabel di atas juga menginformasikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai variasi lebih tinggi dibandingkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X3). Dan variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai variasi lebih tinggi dibandingkan variabel dependen

(terikat). Artinya dalam kondisi yang sebenarnya para pegawai memiliki persepsi yang cukup berbeda satu sama lainnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan Adjusted R Square. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.697	2.452

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

Sumber : Data Hasil pengolahan melalui Software SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,839$. Untuk mengetahui besarnya variasi dari kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,697. Hal ini berarti bahwa

variasi dari kinerja Pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 69,70% tingkat pengaruh tinggi sesuai tabel 3.3 dan sisanya sebesar 31,30% dipengaruhi faktor-

faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Sebelum dilakukan pengujian model regresi linier berganda, terlebih dahulu penulis melakukan pengujian kelayakan model regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.227	1.946		-.117	.907
	Kompetensi	.719	.112	.442	6.418	.000
	Disiplin Kerja	.052	.078	.052	.668	.505
	Lingkungan Kerja	.732	.111	.450	6.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil pengolahan melalui Software SPSS

Tabel diatas menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi model regresi. Pada perhitungan regresi linier berganda yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,227 + 0,719X_1 + 0,052X_2 + 0,732X_3 \quad (1)$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan atau dijelaskan sebagai berikut :

a = -0,227 merupakan nilai constanta, yang diartikan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah konstan, maka kinerja Pegawai sebesar -0,227.

b1 = Variabel kompetensi mempengaruhi kinerja sebesar 0,719 yang artinya setiap penambahan tanggapan responden mengenai kompetensi maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,719.

b2 = Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,052 yang artinya setiap penambahan tanggapan responden mengenai disiplin kerja, maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja Pegawai sebesar 0,052.

b3 = Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,732 yang artinya setiap penambahan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,732.

Dari hasil persamaan regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara adalah variabel lingkungan kerja yakni sebesar 0,732.

Pengujian hipotesis

Uji Parsial Kompetensi dengan Kinerja

Untuk koefisien jalur $X_1 = 0,718$ diperoleh nilai t hitung sebesar 6.418 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t hitung (6.418) > dari t tabel (1.97824) dan Sig sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, artinya Kompetensi memberikan kontribusi terhadap Kinerja sebesar 0,718 Semakin baik Kompetensi, maka akan meningkatkan Kinerja.

Uji Parsial Disiplin Kerja dengan Kinerja

Untuk koefisien jalur $X_2 = 0,052$ diperoleh nilai t hitung sebesar 0,668 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t hitung (0,668) < dari t tabel (1.97824) dan Sig sebesar $0,505 > 0,05$, maka H_1 diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, artinya Disiplin Kerja dengan kontribusi terhadap Kinerja sebesar 0,052. Dalam hal ini kenaikan tersebut tidak signifikan pegawai tersebut tidak akan berubah apabila tidak sadar pada pribadi pegawainya. Penerapan disiplin mempunyai tujuan yang beragam. Salah satunya adalah mengembangkan pribadi yang dapat mengendalikan diri dengan baik. Saat seseorang terikat dengan peraturan dan berusaha mematuhi, hal ini dapat menghindarkannya dalam berlaku secara semena-mena dan diluar kendali.

Uji Parsial Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Untuk koefisien jalur $X_3 = 0,732$ diperoleh nilai t hitung sebesar 6,598 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t hitung (6,598) > dari t tabel (1.97824) dan Sig sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja sebesar 0,732 Semakin baik lingkungan kerja, maka akan meningkatkan Kinerja.

Pembahasan

Gambaran Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai RSUD Tarakan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,719, selain itu nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y). Meskipun demikian pengaruh tersebut belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jadi dari sisi Kompetensi, para pegawai telah mempunyai kompetensi yang baik untuk mendukung Kinerja pegawai.

Banyak pegawai yang melanjutkan sekolah baik melalui kegiatan Tugas Belajar maupun Izin Belajar yang telah ditetapkan di RSUD meskipun ada beberapa hal yang belum dilaksanakan secara optimum diantaranya belum maksimalnya realisasi Program dan Kegiatan yang telah direncanakan dan belum maksimal dalam menindaklanjuti visi dan misi menjadi RSUD atau lembaga kesehatan yang diharapkan pada era modernisasi saat ini.

Sesuai dengan penelitian Maulana (2020), kompetensi adalah “karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari pengetahuan, keahlian/keterampilan, sikap/nilai, konsep diri serta bawaan/motif yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja”.

Jadi atas dasar itu, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara Kompetensi (X_1) dengan Kinerja pegawai (Y), artinya makin baik kompetensinya, makin baik pula kinerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin buruk kompetensinya maka, makin rendah pula kinerja pegawai di instansi tersebut.

Gambaran Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Tarakan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0.052, selain itu nilai sig. $0,505 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Meskipun demikian pengaruh tersebut belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dari sisi disiplin para pegawai dikarenakan ada beberapa hal yang belum dilaksanakan secara optimum. Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu unit kerja.

Dengan terbuktinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai maka penelitian ini membuktikan teori yang diajukan dan mendukung hasil penelitian sebelumnya, yaitu teori yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai (2003: 497) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang mendorong ketaatan terhadap standar kerja .

Jadi atas dasar itu dapat dijelaskan bahwa pegawai pada RSUD Tarakan harus dapat bekerja secara profesional karena pada dirinya terdapat disiplin yang tinggi. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi telah melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Disiplin itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepada para pegawai, sehingga mereka mau dan rela bekerja keras dalam rangka meningkatkan kerjanya.

Gambaran Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Tarakan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,732, selain itu nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja pegawai RSUD Tarakan menggambarkan bahwa pada umumnya pegawai mempunyai tanggapan terhadap lingkungan kerja pegawai melalui Lingkungan kerja fisik semua yang terdapat disekitar tempat kerja pegawai RSUD Tarakan yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan pegawai RSUD Tarakan. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan

RSUD Tarakan, interaksi antar pegawai, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap pegawai RSUD Tarakan (Sedarmayanti, 2017).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Tarakan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

Kompetensi pegawai RSUD Tarakan berada pada kategori Bagus. Hal ini menggambarkan bahwa pada umumnya responden memberikan tanggapan terhadap kompetensi pegawai. Bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja pegawai RSUD Tarakan berada pada kategori Bagus. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja pegawai RSUD Tarakan berada pada kategori Cukup Bagus. Bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai positif terhadap kinerja pegawai RSUD Tarakan. Bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai RSUD Tarakan Provinsi Kalimantan Utara adalah variabel lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut di atas, peneliti mencoba menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

Guna meningkatkan kompetensi pegawai hendaknya diupayakan secara berkesinambungan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan aktualisasi dari keprofesionalan para pegawai dan mendorong pegawai untuk lebih menggali ide-ide baru untuk melakukan berbagai inovasi.

Salah satu aspek disiplin kerja yang perlu diperhatikan oleh pegawai RSUD Tarakan yaitu aspek kesadaran disiplin terhadap diri sendiri, sehingga dalam melaksanakan tugas pegawai dapat melakukan dengan sepenuh hati. Teguran dari pimpinan kepada pegawai yang melanggar akan sangat kecil. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain: 1) Meningkatkan dan mendorong disiplin kerja pegawai 2) Memberikan sanksi bagi setiap pegawai yang melanggar tata tertib dan peraturan perundang-undangan. 3) Pemimpin atau atasan

senantiasa memberikan contoh yang baik tentang kedisiplinan bagi pegawai atau bawahannya.

Sehubungan dengan pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja baik agar dapat terus dipertahankan maka hendaknya untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja di dalam RSUD Tarakan dan meningkatkan kualitas yang telah dimiliki saat ini agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Kinerja pegawai di RSUD Tarakan pada dasarnya sudah baik, tetapi untuk lebih meningkatkan kinerja tersebut, hendaknya perlu lebih dilengkapi dengan berbagai fasilitas, sumber-sumber inovasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek).

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Amstrong and Kotler. (2015). *Marketing an Introducing* Prentice Hall twelfth edition. England : Pearson Education, Inc
- Wilson. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. London: pearson education
- Edi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 1, Cet 7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gomes dan Faustino. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Handoko, T, H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hariandja dan Effendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Parahyangan.
- Harsuko. (2012). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis et al. (2014). *Human Resources Management, Tenth Edition*. South Western, International Student Edition.
- Noe et al. (2016). *Human Resources Management*. McGraw Hill International Edition.
- Palan, R. (2017). *Competency Management*. Teknik Mengimplikasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing

- Organisasi. Penerjemah: Octa Melia Jalal, Penerbit PPM, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EDISI, Cetakan 14. Penerbitan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Robbins et al. (2011). *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Rivai, V dan Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ririn, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Cetakan ke 17. Alfabeta Bandung.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Jurnal :**
- Bambang, H. P., Meinarti, P. and Murniati. (2019). Analysis Of The Influence Of Competence, Work Environment, And Work Discipline On The Performance Of The Staff Of The Regional Civil Service Agency In Malang City. *Jurnal Review of Behavioral Aspects in Organizations & Society*. Vol. 1 No. 2 (2019): Regular Issue
- Eigis, Y. P. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta* Vol.11 No.1, Maret 2018. P- ISSN 2550-0805
- Hernowo, N. dan Farid, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Olahraga dan Pemuda Wonogiri. *Jurnal Dijefa*. Volume 1, Issue 4
- Fadillah, R., Sulastini, Noor, H. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No 1, ISSN 2541-178X
- Flavia, R, N., Joyce, L. and Merinda P. (2017). The Effect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 3528- 3537
- Marlinda dan Helmi, H. (2021). The Effect Of Work Discipline, Competency, And Integrity, On Employee Performance In Regional Secretariat Environment In Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*. Volume 11 Number 1, January–June 2021. Page 127-139 p-ISSN: 2086-6364, e-ISSN: 2549-7499
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen* (E-ISSN: 2615-4978, P-ISSN: 2086-4620). Vol X1 No 2 Juli 2020
- Maulida. (2020) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan Setda Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Dijefa* Volume 1, Issue 5
- Maswani, M. (2021). Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Bayutama Teknik. *Jurnal Dijefa* Volume 1, Issue 6, January 2021
- Muhammad et. al. (2021). The Effect Of Competence, Discipline And Motivation To Performance Functional Officials In The Ministry Of Environment And Forestry In South Sumatra Province. *Palarch's. Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*. 17(6). ISSN 1567-214x
- Nagian et. al. (2019). The Effect of Work Discipline and Work Competency of Employee Performance with Work Motivation As Moderation Variables in PT Bukit Intan Abadi Medan. *International Journal of Research and Review*. E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237
- Rianasari, B, E., and Inggritz, S. (2019). The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In Pt. Lestarindo Perkasa. *Journal of Research in Business, Economics,*

and Education. Volume 1 Issue 2 25
December 2019 E-ISSN 2686-6056

- Sarwani. (2016). The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees. *Jurnal Sinergi*, Volume 6, Number 2
- Septa and Edy. (2020). The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, issue 1
- Simoes. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6.10 2017 ISSN 2337-3067
- Sukriyani. (2021). The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officers. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 4, No 1, February 2021, Page: 903-917 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print)

