

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan

This study aims to know the experience, competence and discipline of works on the performance of employees at the general hospital Labuhan Haji Tengah South Aceh. The data used in this study is the primary data obtained by distributing questionnaires 86 respondents. The method used in this study using convenience sampling method. To analyze the data used multiple regression analysis test tools. The results showed that work experience, competence and work discipline have a positive influence with employee performance. Partial test shows that there is a significant influence of the variables of work experience and competence on the performance of employees in the Labuhan Haji Tengah general hospital in South Aceh. While the work discipline variable has no significant effect. Simultaneously shows that work experience, competence and work discipline have a significant effect on the performance of employees in Labuhan Haji Tengah General Hospital South Aceh.

Keywords: *Experience, Competence, Discipline, Employee and Performance*

Likdanawati
Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Malikussaleh
Lhokseumawe.
likdanawati@unimal.ac.id

PENDAHULUAN

Setiap instansi atau perusahaan selalu meningkatkan kinerja yang baik akan mempengaruhi suatu instansi atau organisasi. Untuk mencapai tujuan kinerja maka memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Apabila seseorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari instansi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumberdaya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Namun tanpa didukung kinerja yang baik maka suatu instansi tidak akan berjalan dengan maksimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2008). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*ouput*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh instansi atau perusahaan tersebut.

Kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena pegawai yang memiliki disiplin tinggi tentunya kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam instansi atau perusahaan tersebut hendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan instansi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2003).

Kompetensi adalah pengetahuan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diduduki. Sasaran yang ingin dicapai dari konsep kompetensi yaitu perilaku, keterampilan, dan pengetahuan yang menjadi bagian dari munculnya kompetensi seseorang. Suatu pekerjaan atau jabatan

tertentu keadaannya berbeda-beda. Setinggi apapun kompetensi atau pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang didalam melaksanakan kerja tersebut. Setiap profesi dalam jabatan tertentu akan memiliki karakter tertentu yang akan menjadi landasan bagi pencapaian efektivitas instansi dalam menentukan visi dan misi yang ingin dicapai.

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009). Berdasarkan fenomena yang terjadi maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman kerja

Menurut Siagian (2008) menyatakan pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama pegawai tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Semakin lama seseorang pengrajin bekerja maka semakin cepat dan semakin terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.

Kompetensi

Menurut Spencer (1993) bahwa kompetensi sosial didasarkan pada kemampuan untuk membangun kerja sama dengan orang lain. Kaswan (2012) menyatakan bahwa kompetensi sosial mengarah pada kemampuan pegawai untuk berinteraksi dengan orang lain dalam melaksanakan tugas sosial. Hariandja (2002) dan Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompetensi sosial didasarkan pada kemampuan pegawai dalam memelihara hubungan kerja sama dengan orang lain.

Disiplin kerja

Menurut Fathoni (2006) mengartikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku selanjutnya, Fathoni menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua

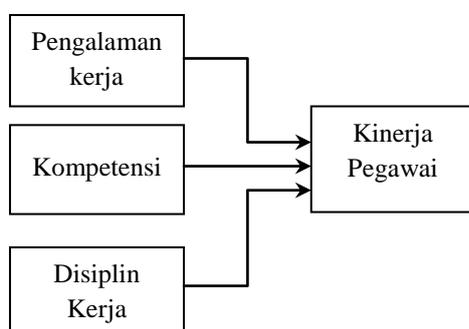
pekerjaanya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja

Menurut Moehariono (2009) juga mendefinisikan kinerja 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

Kerangka Konseptual

Untuk lebih jelas Melihat Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada kerangka konseptual dibawah ini:



Gambar : 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Muhammad (2005) menyatakan bahwa “hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan saja”. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir penelitian, hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Labuhanhaji Tengah.
- H₂: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Labuhanhaji Tengah.
- H₃: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Labuhanhaji Tengah.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.Uji Validitas

No	Indikator	r _{tabel}	Pearson Correlation/ r _{hitung}	Ket
1	Pengalaman Kerja (X₁) a. Lama waktu kerja b.Tingkat pengetahuan c. Penguasaan d. bekerja dengan tenang e. Dapat menduga	1,663	0,797 0,774 0,782 0,664 0,844	Valid
2	aKompetensi (X₂) a.Semangat untuk prestasi b. kemampuan pelayanan c. kemampuan d. kemampuan manajerial e. dayafikir f. efektivitas individu	1,663	0,675 0,679 0,707 0,573 0,729 0,428	Valid
3	Disiplin kerja (x₃) a.Parapegawai datang tepat waktu b.Berpakaian rapi c. Mampu d. Menghasilkan pekerjaan e. Mengikuti cara	1,663	0,855 0,638 0,609 0,720 0,769	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y) a. kualitas b. kuantitas c. ketepatan d. efektivitas e. kemandirian	1,663	0,786 0,734 0,804 0,784 0,325	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2017

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa hasil korelasi dari pernyataan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

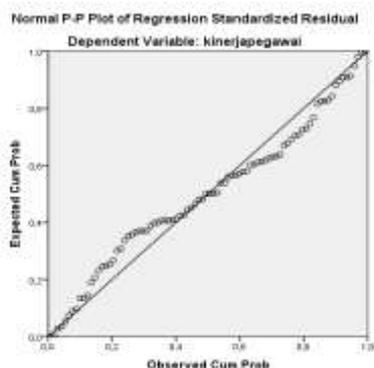
Variabel	Cronbach's Alpha	N
Pengalaman kerja (X ₁)	0,829	5
Kompetensi (X ₂)	0,698	6
Disiplin kerja (X ₃)	0,756	5
Kinerja pegawai (Y)	0,739	5

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2017

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel, lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

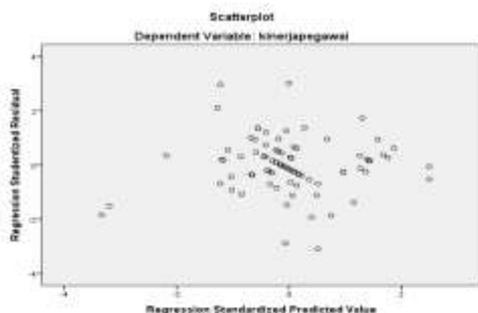
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis grafik, untuk melihat normalitas residual dapat dilakukan dengan analisis grafik normal probability plot (pp plot) of regression standardized residual yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman kerja	0,957	1,045
Kompetensi	0,977	1,023
Disiplin kerja	0,978	1,022

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2017

Dari table di atas untuk pengujian Multikolinieritas diperoleh nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.1. ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-5,422	2,802	
Pengalaman kerja	0,554	0,078	0,547
Kompetensi	0,498	0,092	0,413
Disiplin kerja	0,106	0,067	0,121

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -5,422 + 0,554 X_1 + 0,498 X_2 + 0,106 X_3$$

1. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 0,554 yang berarti bahwa apabila pengalaman kerja (X_1) ditingkatkan skala likert maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,498 yang berarti bahwa apabila kompetensi (X_2) ditingkatkan skala likert maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,106 yang berarti bahwa apabila disiplin kerja (X_3) ditingkatkan skala likert maka Kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

2. Koefisien Korelasi

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,728 ^a	0,530	0,513

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi signifikan dengan nilai signifikan F Change 0.000. Berdasarkan hasil pengujian dari table di atas diperoleh nilai R sebesar 0.728 atau 72,8% yang berarti bahwa variabel Kinerja pegawai yang terdiri dari pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. Nilai *adjusted R square* menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan nilai *adjusted R square* = 0.530 atau 53,0%. Hal ini berarti bahwa sebesar 53,0% Kinerja pegawai dapat dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yaitu 47,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-1,936	,056
Pengalaman kerja	7,068	,000
Kompetensi	5,397	,000
Disiplin kerja	1,574	,119

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2017

Berdasarkan hasil pada table di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 7,068 > t_{tabel}(1,662)$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan menerima H_1 artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian variabel Kompetensi menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5,387 > t_{tabel}(1,662)$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa menerima H_2 artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara variabel Disiplin Kerjamenunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 1,574 < t_{tabel}(1,662)$ dan nilai signifikan sebesar 0,119 lebih besar dari alpha (α) 0,05. Hasil ini jug adapt disimpulkan bahwa menolak H_3 artinya disiplin kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan..

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F).

Model	F	Sig.
1 Regression	30,794	0,000
Residual		
Total		

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2017

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} ($30,794 > 3.10$) dan nilai signifikan (sig) = 0,000 < nilai $\alpha = 0,05$. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh penagalaman kerja terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis diterima artinya pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis diterima artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hasil perhitungan menunjukkan bahwa hipotesis ditolak artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Koefesien korelasi signifikan dengan nilai signifikan F change 0,000 berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R sebesar 0,728 atau 72,8% yang berarti bahwa variabel kineja pegawai yang terdiri dari pengalaman kerja, kompetensi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh erat positif dengan kinerja pegawai di rumah sakit umum Labuhanhaji Tengah Aceh Selatan.

Saran

1. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah terhadap pegawai rumah sakit umum Labuhanhaji Tengah Aceh Selatan keterampilan agar ditingkatkan lagi supaya pegawai dapat memahami kemampuan dan tanggung jawab apa yang harus dilakukan, diharapkan kepada pegawai rumah sakit umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan semangat mereka untuk bekerja agar ditingkatkan lagi, diharapkan pegawai bisa bekerja dengan tenang agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.
2. Dengan ada penelitian ini diharapkan kepada pegawai rumah sakit umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan agar ditingkatkan lagi komunikasi, pengetahuan dan pelayanannya.

REFERENSI

- A.a. Anwar prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi keunggulan*. Kompetitif, Yogyakarta : BPFE
- Amwiarni Sartika. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Palu. *Tadulako University*, 3(1), 54-65.
- Ardika Sulaeman. 2014. Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Subang : STIE Miftahur Huda.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SpSS*. BP- Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani. T. 2005, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Laniwidyanti. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur. *Malang*, 13(2).
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Parerung Arfindy, Adolfina, dkl. 2014. Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Manado: Samratulangi University*, 29(4), 688-696.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Septiani Virgina Maulidiah. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Terhadap Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Manado: Sam Ratulangi university*, 3(3), 992-1002.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : PT. Ardi Mahasatya.
- Siswanto, Bedjo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam pendayagunaan dan pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Sl. Tri Yaningsih. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Surakarta. Slamet University*, 1(2).
- Soetrisno, P.H. 1992. *Kapita Slekta Ekonomi (Suatu Studi)*. Edisi II. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwondo Diah Indriani, dkk. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Surabaya: Kristen Petra University*, 17(2), 135-144.
- Wariati Nana, dkk 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kabupaten Barito Timur. *Barito Timur. Lambung Mangkurat Banjarmasin University*, 3(3).
- Wiarah, *Manic Ester*. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramedic Dirumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. Bandung: Pasundan STIE, 8(2), 62-72.
- Zainul Hidayat, Muchamad Taufiq. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Lumajang. STIE Widya Gama Lumajang*.