

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Zuraidah Siregar  
[Zsiregar65@yahoo.com](mailto:Zsiregar65@yahoo.com)

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of competence and discipline work against satisfaction work in hospital. Muhammadiyah Palembang. Population in this research is nurse hospital RS. Muhammadiyah Palembang. Sample in this research uses the method proportional random sampling, with 146 nurses. Data analysis was conducted using SPSS. The research results show that competence have had a positive impact on satisfaction work nurse in hospital RS. Muhammadiyah Palembang, while discipline of a work as partial have had a positive impact and significant impact on satisfaction work nurse hospital RS. Muhammadiyah Palembang. Variable competence and discipline work against satisfaction work, show competence influential are more dominant of 10,424 than discipline work is only 2,481.*

**Keywords** : *Competence , Discipline of work and Work Satisfaction*

## **Pendahuluan**

Pembinaan kepegawaian diarahkan terwujudnya kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier berdasarkan prestasi kerja, kedisiplinan, kemampuan profesional, keahlian dan keterampilan. Usaha meningkatkan mutu atau kualitas dan jenjang pendidikan dari berbagai keterampilan diharapkan timbul kesadaran tenaga kerja untuk meningkatkan kompetensinya.

Kompetensi menurut Sutrisno (2009: 203) adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang

dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Selain tingkat kompetensi, prestasi kerja karyawan bisa juga dipengaruhi oleh disiplin karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan menurut Wibowo (2011: 269) Kompetensi merupakan kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya ditempat kerja dengan memenuhi standar kinerja dan standar

harus selalu dipelihara sepanjang masa dan dalam situasi yang disepakati bersama.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan mengerahkan segenap kemampuannya, sehingga bisa mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Pencapaian hasil yang baik oleh seorang karyawan, bisa meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Kondisi ini juga bisa meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan, tempat karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007 : 99) adalah Kepuasan kerja yang didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins (2008:111) mengemukakan bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah a). Pekerjaan yang secara mental menantang (*Mentally Challenging Work*). Karyawan cenderung menyenangi pekerjaan yang memberikan peluang yang sesuai dengan kondisi keterampilan dan kemampuannya. Pekerjaan dengan tantangan kecil menimbulkan kebosanan, b). Imbalan yang pantas (*Equitable Rewards*). Kepuasan kerja akan terwujud apabila penggajian dirasakan adil, sesuai kebutuhan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian umum. c). Kondisi lingkungan kerja yang mendukung (*Supportive Working Condition*). Lingkungan kerja karyawan diperhatikan kenyamanannya seperti suhu udara dan penerangan yang baik, serta fasilitas kerja yang mendukung. d). Dukungan rekan kerja (*Supportive Colleagues*). Disamping memperoleh uang, prestasi dan materi, sebagian besar orang bekerja juga untuk kebutuhan

interaksi sosial. e). Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan (*The Personality-Job Fit*).

Rumah sakit menurut WHO (*World Health Organization*), adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Menurut Undang-Undang RI. No.23 tahun 1992 tentang kesehatan, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya, yang diperoleh melalui pendidikan perawatan. Sedangkan menurut Undang-Undang RI

No.20 tahun 2014 tentang Praktik Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tenaga kerja yang terlibat dalam RS Muhammadiyah saat ini berjumlah 444 orang yang terdiri dari pekerjaan medis dan non medis. Tenaga perawat sangat berperan besar terhadap kontribusi pengembangan rumah sakit. Para perawat memiliki tugas yang menunjang kelancaran rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Pada RS Muhammadiyah, terdapat beberapa orang perawat yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Walaupun hanya sebagian kecil saja yang lulusan D1. Tingkat pendidikan ini akan menentukan kualitas kerja perawat dengan tingkat pendidikan lebih tinggi akan mampu

memberikan hasil kerja yang optimal, serta bisa meningkatkan kinerja Rumah Sakit.

<b>Jenjang Pendidikan Perawat RS. Muhammadiyah Palembang</b>		
<b>Jenjang Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
S2	1	0,44
S1 Kep + Ners	2	0,87
DIV / S1 Kep	19	8,30
D 3 Kep / Keb	206	89,96
D 1	1	0,44
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100</b>

Sumber : RS. Muhammadiyah

Palembang, 2016

Berdasarkan tabel diatas, tampak bahwa jumlah total perawat RS Muhammadiyah adalah 229 orang. Dilihat dari komposisi ini tampak bahwa sebagian besar perawat merupakan lulusan Diploma 3 (D3) keperawatan maupun kebidanan.

Selain tingkat pendidikan, kompetensi karyawan bisa juga dilihat dari masa kerja/ pengalaman karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan bidangnya. Tingkat kompetensi perawat pada RS. Muhammadiyah Palembang berdasarkan pengalaman/ masa kerja pada tahun 2016, seperti tertera pada Tabel berikut :

### **Tingkat Kompetensi Perawat Berdasarkan Pengalaman Kerja Tahun 2016**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
≤ 5 Th	132	57,64
5 Th - 10 Th	86	37,55
11 Th - 15 Th	7	3,06
> 15 Th	4	1,75
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100</b>

Sumber : RS. Muhammadiyah Palembang, 2016

Berdasarkan Tabel, jumlah perawat berdasarkan masa kerja, pengalaman kerja sangat menentukan bagi perawat dalam penguasaan pekerjaannya, perawat yang memiliki pengalaman cukup lama di bidangnya, dianggap lebih memiliki kompetensi serta lebih mampu untuk berprestasi dan berkontribusi bagi RS. Muhammadiyah Palembang.

Kehadiran perawat RS. Muhammadiyah Palembang pada tahun 2016 seperti tertera pada tabel 1.3:

### **Tingkat Absensi Perawat RS. Muhammadiyah Palembang Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Tingkat Kehadiran</b>		
	<b>Total</b>	<b>Hadir</b>	<b>Persentase</b>
Maret	229	178	77,73
April	229	174	75,98
Mei	229	186	81,22
Juni	229	180	78,60
Juli	229	165	72,05
Agustus	229	175	76,42

Sumber : RS. Muhammadiyah Palembang, 2016

Kompetensi yang baik akan sangat mempengaruhi disiplin setiap perawat di RS Muhammadiyah. Beberapa perawat masih ada yang mengeluhkan tentang kompetensi dari segi pendidikan maupun segi pengalaman kerja dari segi totalitas kerja dan pelayanan ke pasien. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kepuasan pasien dapat dirasakan baik oleh perusahaan maupun masyarakat. Jika ada pelanggaran disiplin di RS. Muhammadiyah maka akan dikenakan sanksi seperti teguran lisan, surat peringatan 1 berupa tidak mendapatkan insentif selama 3 bulan, surat peringatan 2 berupa tidak mendapatkan insentif selama 6 bulan, surat peringatan 3 tidak mendapatkan insentif selama 1 tahun. Pelanggaran disiplin seorang perawat akan berpengaruh terhadap kualitas kerja, sehingga perawat tidak dapat memberikan kepuasan pelayanan yang optimal ke pasien RS. Muhammadiyah.

Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti tahunan, cuti besar, cuti alasan penting, cuti hamil dan bersalin bagi wanita, maka perawat yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap mangkir / absen. Hal ini dapat menyebabkan: a). Pembagian beban kerja yang berlebihan., b). Hubungan teman sekerja yang kurang baik. c). Tidak adanya tindakan sanksi hukuman terhadap karyawan yang mangkir, d) Ketidak disiplin dari karyawan tersebut. Keluhan tersebut berdasarkan pengamatan peneliti secara langsung terhadap perawat RS. Muhammadiyah. Sehingga perlu adanya perhatian pimpinan terhadap tingkat kemangkiran atau absensi perawat, ini merupakan masalah yang dapat berakibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi, dan penurunan prestasi kerja perawat RS. Muhammadiyah Palembang.

Berdasarkan data, informasi dan observasi dari beberapa temuan pada RS. Muhammadiyah Palembang. Penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang ada dalam penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang”**.

### **Rumusan Masalah Penelitian**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan pada RS. Muhammadiyah Palembang
2. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat RS Muhammadiyah

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh variabel kompetensi dan disiplin

kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Muhammadiyah Palembang?

2. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat RS. Muhammadiyah Palembang?

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

Dapat memberikan masukan kepada RS. Muhammadiyah Palembang dalam mengambil kebijakan untuk memperbaiki kepuasan kerja dan meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja. Sebagai masukan bagi Peneliti selanjutnya dalam mengembangkan Penelitian yang berhubungan dengan kompetensi, disiplin kerja, terhadap kepuasan kerja.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kompetensi**

Robbins (2007:146) :

“Kompetensi adalah kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan, yaitu kecakapan khusus yang berkaitan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan pada waktu yang tepat.”

Teori Model Gunung Es (*Iceberg Model*), digunakan sebagai *grand theory* untuk menjelaskan konsep teori secara umum tentang kompetensi kerja. Kompetensi dapat dikategorikan ke dalam dua bentuk yaitu; *hard competency* dan *soft competency*. *Hard competency* merupakan kompetensi yang bisa diamati dan mudah dikembangkan terdiri dari; pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Sedangkan *soft competency* merupakan kompetensi yang sulit diamati dan sulit dikembangkan namun bisa dipelajari, yang terdiri dari; motif (*motive*), karakter (*trait*) dan konsep diri (*self concept*).

Teori Kompetensi Situasional pertama kali dikemukakan oleh McBer dalam Wijayanto, et al (2011:82) yang menyatakan :

“Bahwa kompetensi sebagai fungsi dari perilaku seseorang dan lingkungan di mana yang bersangkutan berada, serta

menyatakan lingkungan sosial yang mempengaruhi pengembangan kompetensi tersebut.”

Teori Kompetensi Situasional McBer, membagi kompetensi sebagai berikut :

- 1) Kompetensi Lunak (*Soft Skill*) seperti; latar belakang, nilai-nilai dalam keluarga, lingkungan sosial di mana karyawan tinggal, serta tujuan hidup karyawan yang bersangkutan.
- 2) Kompetensi Keras (*Hard Skill*) seperti; pendidikan, pelatihan kerja, kejelasan uraian pekerjaan, mutu, tujuan dan target kerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan, (2005 : 193) :

“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena makin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan memperhatikan hal tersebut di atas, tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil.

Dari pendapat tersebut diatas dapatlah dinyatakan bahwa disiplin merupakan faktor pengikat dan integrasi,

merupakan kekuatan yang mengikat seluruh anggota organisasi untuk bekerja dan bersikap sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan terlebih dulu. Didalamnya juga sudah terkandung hukuman apabila terjadi pelanggaran terhadap peraturan. Dalam suatu proses tindakan disiplin berhubungan luas dengan pelanggaran peraturan.

### **Kepuasan Kerja**

Sayles dan Strauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif yaitu : (1) peringatan lisan (*oral warning*), (2) peringatan tulisan (*written warning*), (3) disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*), dan (4) pemecatan (*discharge*). Ada berapa pengaruh negatif bilamana tindakan sanksi korektif dilakukan secara tidak benar, yaitu : (1) disiplin manajerial, (2) disiplin tim, (3) disiplin diri.

Menurut Riva'i (2009:860) :

“Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja,

perilaku, pemenuhan harapan, penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah; (1) isi pekerjaan; (2) supervisi; (3) organisasi dan manajemen; (4) kesempatan untuk maju; (5) gaji dan insentif; (6) rekan kerja; (7) kondisi pekerjaan.”

Menurut Robbins dalam Wibowo (2007:299) mengemukakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang seharusnya mereka terima”.

Menurut Rivai (2006) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap keinginan tersebut



## Penelitian Terdahulu

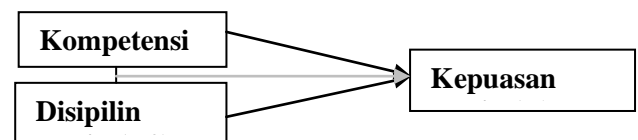
Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh P. Bonusia Agung M.P. (2013;6-17), Hasil penelitian product moment hubungan disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan petugas concierge terlihat bahwa  $R_{xy}$  adalah 0,75 atau sebesar 75 %. Sedangkan  $R_{xy}$  pada kualitas pelayanan adalah 0,75 atau sebesar 75%, artinya hal ini memperlihatkan bahwa model penduga dari variabel kualitas pelayanan dapat dijelaskan variabel disiplin kerja sebesar 75%, sedangkan sisanya dapat dijelaskan pada variabel lain sebesar 25%.

Melti Luviansi, Abdul Djalil dan Roby Sambung (2012;98-112), Dari hasil penelitiannya, dapat diketahui bahwa variabel motivasi, berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan cukup tinggi dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja rendah. Motivasi, kepuasan dan disiplin tidak dapat mempengaruhi prestasi kerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut perlu diperhatikan oleh para pengambil kebijakan di

Universitas Palangka Raya yang meliputi:

- 1) Usaha meningkatkan motivasi kerja pegawai,
  - 2) Usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai,
  - 3) Usaha meningkatkan disiplin kerja pegawai.
- Usaha untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan kebebasan yang terpimpin dalam mengungkapkan pendapat dan atau terlibat dalam suatu penyelesaian pekerjaan, sehingga diharapkan mampu memberikan tingkat kepuasan, disiplin kerja dan bahkan prestasi kerja yang baik bagi pegawai dan organisasi.

## Kerangka Pikir



## Hipotesis Penelitian

1. Variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada RS. Muhammadiyah Palembang.
2. Variabel Kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Muhammadiyah Palembang.

## METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Perawat RS. Muhammadiyah Palembang. Jumlah perawat RS. Muhammadiyah Palembang sebanyak 229 orang. Untuk memilih responden digunakan metode *Proposional Random Sampling*. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *slovin* didalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 146 orang.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2008:132) “Skala Likert”. Skala penilaian yang dipakai adalah 1 sampai dengan 5, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan, responden dapat memilih jawaban sesuai dengan persepsinya

### Uji Hipotesis

Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2010:277), Analisis yang digunakan peneliti, bila

bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Rumus umum regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket :

Y = variabel terikat  
A = konstanta  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi  
X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = variabel bebas  
e = error

## HASIL PENELITIAN DAN

### PEMBAHASAN

#### Analisis Data Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang . Hal ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut antara variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja manakah yang lebih berpengaruh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package For Sosial Sciencess* (SPSS).

## Uji Validalitas

Seperti yang dijelaskan (Umar, 2008: 52), bila nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 maka alat pengukur atau item pernyataan bersifat valid, seperti pada Tabel :

**Uji Validalitas  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	92,2192	288,186	0,375	0,942
X12	92,3973	283,538	0,612	0,939
X13	92,0548	280,438	0,647	0,938
X14	92,9521	278,515	0,809	0,937
X15	92,8699	282,666	0,549	0,940
X16	92,1164	285,400	0,540	0,940
X17	92,4932	283,948	0,580	0,939
X18	92,9589	278,178	0,813	0,937
X19	92,7740	281,749	0,636	0,939
X110	92,4589	276,388	0,703	0,938
X21	92,1438	290,883	0,399	0,941
X22	92,2740	289,773	0,444	0,941
X23	92,9384	278,913	0,805	0,937
X24	91,9521	290,129	0,540	0,940
X25	92,4041	285,967	0,523	0,940
X26	91,6164	294,500	0,332	0,941

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X27	92,4589	284,871	0,528	0,940
X28	92,6096	290,060	0,393	0,941
X29	92,3973	283,538	0,612	0,939
X210	92,3767	284,057	0,611	0,939
Y1	92,6986	283,191	0,600	0,939
Y2	92,6575	280,903	0,654	0,938
Y3	92,9041	280,142	0,783	0,937
Y4	92,8630	279,747	0,700	0,938
Y5	91,5959	295,994	0,321	0,941
Y6	92,8973	279,914	0,778	0,937
Y7	92,6712	283,795	0,598	0,939
Y8	91,3356	296,487	0,372	0,941
Y9	91,9795	293,689	0,313	0,942
Y10	92,0137	283,048	0,597	0,939

Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2016

Berdasarkan table diatas, menunjukkan bahwa uji validalitas terhadap 146 responden dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,3 pada seluruh butir pertanyaan (item) pada variabel Kepuasan Kerja , Kompetensi, dan Disiplin Kerja, sehingga data yang dihasilkan dapat dianalisis lebih lanjut.

## Uji Realibilitas

Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dan diukur berdasarkan skala *Cronbach's Alpha* 0 sampai 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Umar, 2008: 53), seperti pada dibawah ini:

Uji Realibilitas Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
Kompetensi	6,4993	1,202	0,855	0,816
Disiplin Kerja	6,2870	1,594	0,749	0,901
Kepuasan Kerja	6,3315	1,465	0,822	0,841

Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2016

Berdasarkan table diatas, menunjukkan bahwa uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 seluruh butir pertanyaan (item) pada semua variabel adalah *reliable*.

## Analisis Regresi

Pada penelitian ini survei dilakukan terhadap 146 responden untuk melihat pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang . Secara umum, deskriptif statistik untuk jawaban responden pada masing-masing variabel yang diteliti disajikan pada Tabel di bawah ini:

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	146	1,20	4,50	3,0596	0,71212
Disiplin Kerja	146	1,60	4,70	3,2719	0,58507
Kepuasan Kerja	146	1,60	4,30	3,2274	0,60737
Valid N (listwise)	146				

Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2016

Variabel pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang . Data yang digunakan untuk analisis regresi dan uji hipotesis merupakan nilai rata-rata dari butir pertanyaan untuk setiap variabel, setelah data dikuantitatifkan dari data skala ordinal menjadi berskala ratio. Output

koefisien regresi disajikan pada Tabel 4.13, di bawah ini:

Hasil Analisa Regresi Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,814	0,158		5,165	0,000
1 Kompetensi	0,602	0,058	0,706	10,424	0,000
Disiplin Kerja	0,174	0,070	0,168	2,481	0,014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2016

Berdasarkan Tabel diatas, maka persamaan regresi yang mencerminkan hubungan fungsional antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah:

$$Y=0,814+0,602 X_1 + 0,174 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka:

- Besar nilai konstanta sebesar 0,814 pada persamaan regresi menunjukan bahwa nilai Y akan tetap sebesar 0,814 tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas.

- Koefisien regresi Kompetensi (X<sub>1</sub>) bernilai positif sebesar 0,602, hal ini menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga adanya peningkatan Kompetensi akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS. Muhammadiyah Palembang.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai positif sebesar 0,174, hal ini menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga adanya Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan RS. Muhammadiyah Palembang.

### Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Keterangan
1	,838 <sup>a</sup>	0,702	0,698	0,33362	1,699	Baik

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2016

Berdasarkan Tabel diatas, nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,702 dan mendekati angka 1, dengan demikian berarti Kompetensi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel Kepuasan Kerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai *R Square* ( $R^2$ ) dapat diartikan pula Kompetensi dan Disiplin Kerja mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang sebesar 70,2%.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini adalah Tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,814	0,158		5,165	0,000
1 Kompetensi	0,602	0,058	0,706	10,424	0,000
Disiplin Kerja	0,174	0,070	0,168	2,481	0,014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
 Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2016

### Uji Parsial (Uji t) untuk Variabel

#### Kompetensi ( $X_1$ )

Uji Hipotesis I pengaruh  $X_1$  terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik Tabel 4.14, dengan  $t_{hitung} 10,424 > t_{Tabel} 1,65558$  dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel Kompetensi berpengaruh nyata terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang.

Hasil pengujian Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**.

### Uji Parsial (Uji t) untuk Variabel

#### Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Uji hipotesis 1 pengaruh  $X_2$  terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik

Tabel 4.14, dengan  $t_{hitung} 2,481 > t_{Tabel} 1,65558$  dan sig. sebesar 0,014 lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap variabel Kepuasan Kerja . Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang.

Hasil pengujian Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima.**

Berdasarkan hasil uji-t pengaruh variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan kompetensi berpengaruh lebih dominan sebesar 10,424 di bandingkan disiplin kerja hanya sebesar 2,481. Hasil analisis menunjukkan bahwa **Hipotesis 2 diterima.**

### Uji Simultan (Uji F)

a). Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas

secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y. Dalam uji hipotesis secara simultan, digunakan uji F. Hasil pengujian simultan disajikan dalam Tabel 4.15 di bawah ini:

**Tabel 4.15 ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37,574	2	18,787	168,793	0,000 <sup>b</sup>
Residual	15,916	143	0,111		
Total	53,490	145			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2016

Pada Tabel diatas, merupakan Tabel sidik ragam (ANOVA). Tabel tersebut menjelaskan kelayakan model regresi untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap variabel Y. Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka  $F_{hitung}$  pada Tabel Anova perlu dibandingkan dengan  $F_{Tabel}$ .

$F_{table}$  tergantung dari *probabilitas  $\alpha$*  dan *degree of freedom (df)*. *Degree of freedom (df)* untuk menentukan  $F_{Tabel}$  ada dua yaitu *df* pembilang ( $N_1$ ) dan *df* penyebut ( $N_2$ ). Dimana  $df_{N_1}$  = Jumlah Variabel-1, sehingga di peroleh  $df_{N_1} = 3 - 1 = 2$ , sedangkan  $df_{N_2}$  = jumlah sampel data - Jumlah variabel. Sehingga di peroleh  $df_{N_2} = 146 - 3 = 143$ . Dengan demikian, jika menggunakan  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh  $F_{Tabel(N_1, N_2)} = F_{(2, 143)} = 3.06$

b). Berdasarkan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (168,793) >  $F_{Tabel}$  (3,06), untuk menguji signifikan diperoleh nilai sig (P value) = 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja secara siltultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS. Muhammadiyah Palembang, Hasil analisis menunjukkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif menunjukkan bahwa jawaban responden tentang variabel kompetensi,

disiplin kerja dan kepuasan kerja secara rata-rata adalah baik. Untuk variabel kompetensi secara keseluruhan jawaban responden baik, artinya kompetensi sudah baik namun pihak rumah sakit harus meningkatkan kompetensi perawat dengan memberikan pelatihan agar para perawat mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerjanya. Untuk variabel disiplin kerja secara keseluruhan jawaban responden baik, hal ini menunjukkan disiplin kerja perawat baik akan tetapi disiplin kerja harus dapat lebih ditingkatkan lagi seperti dapat memahami pedoman kerja yang harus dilaksanakan, melakukan tugas sesuai dengan uraian tugas, dan tidak meninggalkan tugas tanpa keterangan serta taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat meningkat. Untuk variabel kepuasan kerja secara keseluruhan jawaban responden baik, hal ini menunjukkan kepuasan kerja perawat sudah baik akan tetapi harus lebih ditingkatkan



dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, objektivitas atasan, pengakuan atasan terhadap hasil kerja dengan memberikan penghargaan atas pencapaian hasil kerja perawat.

Dari penelitian ini, dihasilkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhsin Wahid yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja, juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan Ratna Maharani dan Siti Rachmawati yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja, hal ini karena kompetensi dapat digunakan untuk menilai seseorang dari kecakapan

dalam menjalankan pekerjaan dengan melihat kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dijalankannya. Kompetensi yang baik akan sangat mempengaruhi disiplin setiap karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki perawat maka akan semakin baik pula kualitas kerjanya. Sehingga pada akhirnya akan dapat memberikan hasil yang optimal bagi rumah sakit Muhammadiyah Palembang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial ( $X_1=0,602$ ), ( $X_2=0,174$ ) terhadap kepuasan kerja. Secara simultan variabel kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan dengan nilai ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ) terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Muhammadiyah Palembang
2. Variabel kompetensi berpengaruh lebih dominan sebesar 10,424

terhadap kepuasan kerja perawat pada RS. Muhammadiyah Palembang

### **Saran**

1. Meningkatkan Kompetensi kerja perawat dengan lebih sering memberikan pelatihan-pelatihan atau training keperawatan untuk para perawat dan memfasilitasi perawat untuk meningkatkan pendidikan yang lebih tinggi karena mayoritas perawat di rumah sakit adalah dengan tingkat pendidikan D3 untuk meningkatkan kompetensi keperawatan demi terwujudnya kualitas pelayanan yang lebih baik lagi pada RS. Muhammadiyah Palembang. Dan meningkatkan disiplin kerja perawat melalui promosi jabatan
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara membina hubungan yang baik antar perawat serta menerapkan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam bekerja, agar karyawan bisa lebih menyukai pekerjaannya

Kondisi diatas diharapkan bisa meningkatkan prestasi karyawan, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung M.P, P. Bonusia. 2013. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kualitas Pelayanan Concierge Pada Hotel Sahid Jaya Solo. **Jurnal Talenta Psikologi, Vol. II, No. 1, 6-17**
- Ghozali, I. dan Latan. 2008. *Partial Least Squares*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, Jakarta, Indonesia.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred, 2009, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Vivin Andika
- Luviansi, Melti., Djalil, Abdul dan Sambung, Roby. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Dan Disiplin Kerja Pegawai (Studi

- Pada Universitas Palangka Raya).  
**Jurnal Sains Manajemen, Vol. I  
No. 1, 98-112.**
- Mangkunegara, AP. 2001. *Sumber Daya  
Manusia Perusahaan*. Penerbit  
Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A.P., 2007. *Evaluasi  
Kinerja SDM*. Rafika Aditama,  
Bandung, Indonesia.
- Nasution. 2004. **Manajemen Jasa  
Terpadu**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2002, **Manajemen  
Personalia (Manajemen  
Sumberdaya Manusia)**, Jakarta:  
Ghalia Indonesia.
- Riva'i, V. 2009. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia untuk Perusahaan*.  
Raja Grafindo, Jakarta, Indonesia
- Robbins, P. Stephen, 2008, **Perilaku  
Organisasi**, Salemba Empat, Jakarta
- Spencer, M.L., Spencer., M.Si, 1993,  
Competence at Work Models for  
Superior Performance, John Wiley &  
Sons, Inc, New York
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian  
Administrasi & Bisnis*, CV.  
Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, H. Edy, 2010, **Manajemen  
Sumber Daya Manusia**, Kencana,  
Jakarta, Indonesia
- Umar, Husein. 2008. **Metode Penelitian  
untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**.  
Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Usmara, A. 2010. **Unggul Melalui  
Orientasi & Pelatihan Karyawan**.  
Santusta. Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja**.  
Rajawali Pers. Jakarta.