

## **Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu- Kabupaten Brebes**

**Niken Larasati<sup>1</sup>, Novian Ekawati<sup>2</sup> ✉**

S1 Manajemen Universitas Singaperbangsa Karawang

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan terkait Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu - Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Bumiayu yaitu 269 pegawai dengan sampel 161 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Adapun analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan alat bantu statistik SPSS 25.

Hasil penelitian mengemukakan bahwa variabel kompetensi memiliki rata-rata 648 atau kategori setuju, variabel komitmen organisasi memiliki rata-rata 590 atau kategori setuju dan variabel kinerja memiliki rata-rata 643,7 atau kategori setuju. Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai masing-masing sebesar 92,2% dan 9,1% sedangkan pengaruh secara simultan variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap pegawai masing-masing sebesar 90,1% dan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** *Kopetensi; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

*This research was conducted to determine, analyze and explain the influence of organizational competency and commitment on employee performance at the Bumiayu Regional General Hospital - Brebes Regency, Central Java. The method used in the research is a quantitative method with descriptive and verification analysis. The population in this study were all employees of Bumiayu Hospital, namely 269 employees with a sample of 161 respondents with a sampling technique using Proportionate Stratified Random Sampling. The analysis used is multiple linear regression analysis with SPSS 25 statistical tools.*

*The research results show that the competency variable has an average of 648 or the agree category, the organizational commitment variable has an average of 590 or the agree category and the performance variable has an average of 643.7 or the agree category. There is a partial influence between the competency and organizational commitment variables on employee performance of 92.2% and 9.1% respectively, while the simultaneous influence of the competency and organizational commitment variables on employees is 90.1% respectively and the remaining 9.9% influenced by other variables outside the research.*

**Keywords:** *Competence; Organizational Commitment; Employee Performance*

Email Address : [1910631020141@student.unsika.ac.id](mailto:1910631020141@student.unsika.ac.id) ( JL. HS.Ronggowaluyo,Puseurjaya , Telukjambe Timur Kabupaten Karawang 41361 )

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi profit maupun non profit dalam usaha mencapai visi-misi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai pilar utama dan penggerak roda organisasi karena dapat menggerakkan sumber daya lain yang ada di dalam suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi tentu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dalam menjalankan sebuah organisasi, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan dan inovasi agar dapat membuat sebuah organisasi berjalan dengan baik di tengah banyaknya pesaing baru. Perusahaan maupun Instansi tentu tidak lepas dari adanya peran sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, semakin baik sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi maka akan semakin mudahnya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dan dapat meningkatkan reputasi organisasi tersebut. Sumber daya yang baik dapat diukur dari capaian hasil kerja atau kinerja dalam menjalankan pekerjaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi. Kinerja yang tinggi dapat memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan atau visi misi organisasi. Kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh positif terhadap organisasi baik secara internal maupun eksternal organisasi. Peningkatan kinerja dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena dengan kinerja yang meningkat maka dengan mudah organisasi dapat mencapai tujuan organisasi namun jika kinerja menurun maka sebaliknya organisasi akan mengalami penurunan. Kinerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Organisasi non profit seperti halnya instansi pemerintah, kinerja tentu sangat penting dalam hal mengetahui seberapa mampu organisasi dalam menjalankan strategi yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Suatu instansi juga memerlukan sumber daya manusia yang baik untuk kemajuan organisasi, tentu peran pegawai di dalam instansi akan sangat berpengaruh dalam meningkatkan reputasi instansi tersebut.

Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu adalah rumah sakit tipe D yang bertempat di Bumiayu Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit rujukan masyarakat Brebes Khususnya wilayah Brebes Selatan yang didirikan sesuai dengan peraturan bupati nomor 22 tahun 2011 tentang Pendirian Rumah Sakit Umum Daerah Tipe D Bumiayu Kabupaten Brebes.

RSUD Bumiayu dalam melakukan penilaian kinerja pegawai RSUD Bumiayu menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

**Tabel 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022**

Peraturan	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022
Aspek yang diukur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil Kerja             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. kuantitas</li> <li>b. kualitas</li> <li>c. waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja</li> <li>d. biaya</li> </ol> </li> <li>2. Perilaku Kerja             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. orientasi pelayanan</li> <li>b. komitmen</li> <li>c. inisiatif kerja</li> <li>d. kerja sama</li> <li>e. kepemimpinan</li> </ol> </li> </ol> <p>dengan diwujudkan dalam nilai dasar aparatur sipil negara sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. orientasi pelayanan</li> <li>b. akuntabel</li> <li>c. kompeten</li> <li>d. harmonis</li> <li>e. loyal</li> <li>f. adaptif</li> <li>g. kolaboratif</li> </ol>
Rating	<p>Rating hasil kerja dan perilaku kerja sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Di atas Ekspektasi apabila sebagian besar atau seluruh hasil kerja dan perilaku kerja diatas ekspektasi dan tidak ada yang dibawah ekspektasi. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja pegawai sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon positif dan pegawai menjalankan nilai dasar ASN untuk diri sendiri dan orang lain.</li> <li>2. Sesuai Ekspektasi apabila sebagian besar atau seluruh hasil kerja dan perilaku kerja sesuai ekspektasi dan hanya sebagian kecil yang dibawah ekspektasi. Umpan balik yang diberikan atas hasil kerja sebagian menunjukkan respon positif dan pegawai konsisten menjalankan nilai dasar ASN untuk dirinya sendiri.</li> <li>3. Dibawah Ekspektasi apabila sebagian besar atau seluruh hasil kerja dan perilaku kerja dibawah ekspektasi. Umpan balik atas hasil kerja sebagian besar atau seluruhnya tidak menunjukkan respon positif dan pegawai belum konsisten dalam menjalankan nilai dasar ASN.</li> </ol>

**Tabel 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022**

Predikat kinerja tahunan	<p>Predikat hasil kerja dan perilaku kerja sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sangat baik, apabila hasil kerja dan perilaku kerja di atas ekspektasi</li> <li>2. Baik, jika : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja diatas ekspektasi dan perilaku kerja sesuai ekspektasi</li> <li>• Hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja diatas ekspektasi</li> <li>• Hasil kerja dan perilaku kerja sesuai ekspektasi</li> </ul> </li> <li>3. Butuh perbaikan, jika : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja dibawah ekspektasi dan perilaku kerja diatas ekspektasi</li> <li>• Hasil kerja dibawah ekspektasi dan perilaku kerja sesuai ekspektasi</li> </ul> </li> <li>4. Kurang, jika : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja diatas ekspektasi dan perilaku kerja dibawah ekspektasi</li> <li>• Hasil kerja sesuai ekspektasi dan perilaku kerja dibawah ekspektasi</li> </ul> </li> <li>5. Sangat kurang, jika hasil kerja dan perilaku kerja dibawah ekspektasi</li> </ol>
--------------------------	--

**Sumber : PERMEN-PAN&RB nomor 6 tahun 2022, diolah 2023**

Penetapan dan klarifikasi ekspektasi kinerja instansi satu dengan yang lainnya tentu berbeda bergantung dengan kesepakatan atau diskusi yang dilakukan oleh pemimpin organisasi dengan para bawahannya, penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh pejabat penilai pekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Yan selaku staff Tatat Usaha dan Kepegawaian RSUD Bumiayu, penilaian kinerja yang dilakukan oleh RSUD Bumiayu untuk pegawai PNS dan Non PNS sama karena Peraturan Bupati Brebes Nomor 70 tahun 2022 baru disahkan pada bulan September 2022.

**Tabel 2**

**Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai RSUD Bumiayu Tahun 2022**

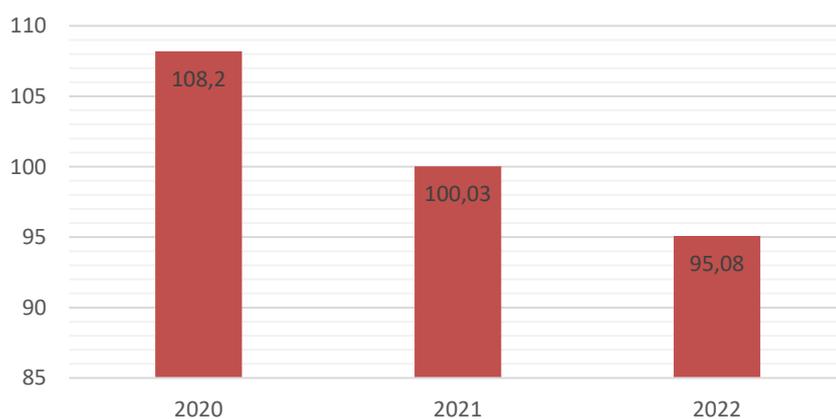
Tahun	Jumlah Pegawai	Rating		Predikat Kinerja Pegawai
		Hasil Kerja	Perilaku Kerja	
2022	291	Sesuai ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

**Sumber : Data Kepegawaian RSUD Bumiayu**

Tabel tersebut menjelaskan bahwasanya capaian kinerja pegawai RSUD Bumiayu tahun 2022 mencapai predikat kinerja pegawai baik yang berarti hasil kerja pegawai di RSUD Bumiayu sesuai ekspektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekspektasi. Hasil tersebut menggambarkan kinerja pegawai dalam RSUD Bumiayu sudah baik dan sesuai ekspektasi

yang sudah ditetapkan yang berarti sebagian besar hasil kerja dan perilaku kerja pegawai sudah sesuai dengan ekspektasi dan hanya sebagian kecil yang dibawah ekspektasi, hal tersebut menjadikan RSUD Bumiayu perlu meningkatkan pembenahan dalam kinerja pegawai agar tahun berikutnya menjadi lebih baik lagi.

Kinerja organisasi dalam instansi pemerintah tidak hanya dinilai dari kinerja pegawai namun juga dapat dinilai berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang dibagikan kepada seluruh pasien rawat jalan dan keluarga pasien rawat inap. Unsur-unsur minimal yang diukur dalam Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sesuai dengan KEP/25/M.PAN/2/2004 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah ada 14 yaitu Prosedur Pelayanan, Pesyaratan Pelayanan, Kejelasan Petugas Pelayanan, Kedisiplinan Petugas Pelayanan, Tanggung Jawab Petugas Pelayanan, Kemampuan Petugas Pelayanan, Kecepatan Pelayanan, Keadilan Mendapatkan Pelayanan, Kesopanan dan Keramahan Petugas, Kewajaran Biaya Pelayanan, Kepastian Biaya Pelayanan, Kepastian Jadwal Pelayanan, Kenyamanan Lingkungan Pelayanan, dan Keamanan Pelayanan, dengan capaian target Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada 3 tahun terakhir sebagai berikut :



**Gambar 1**

**Capaian Target Kinerja Berdasarkan IKM 2020-2022**

**Sumber : LKJIP RSUD Bumiayu 2022**

Berdasarkan hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tersebut, RSUD Bumiayu pada tahun 2022 mencapai nilai 85,58 dari nilai target sebesar 90 yang berarti hanya mencapai 95,08% dari target dibandingkan dengan tahun 2 sebelumnya yang mampu melampaui target yang sudah ditentukan, hal tersebut berarti RSUD Bumiayu masih dikategori kurang dalam memenuhi kepuasan masyarakat. Hasil tersebut didukung oleh wawancara yang dilakukan peneliti dengan Rudi selaku pasien yang sudah lama melakukan pengobatan di RSUD Bumiayu dan beberapa pasien lainnya, sebagian besar pasien mengeluhkan pada kinerja pegawai rumah sakit masih kurang ramah dengan pasien dan juga keluarga pasien. Perilaku tentu sangat penting dalam meningkatkan kenyamanan dan loyalitas pasien dalam menggunakan jasa yang diberikan dalam rumah sakit tersebut, perilaku dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya kompetensi dan komitmen pada individu pegawai. Menurut Re Kasmir (2016:189) dalam (Hermanto and Elmas 2021) faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Loyalitas, Komitmen dll. Hal tersebut berarti faktor faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya kompetensi dan komitmen organisasi. Sesuai dengan Pasal 3 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwasanya profesi ASN berlandaskan pada prinsip nilai dasar; kode etik dan kode perilaku; komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik; kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; kualifikasi akademik; jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan profesionalitas jabatan. Hal tersebut menjadikan kompetensi dan komitmen organisasi yang dimiliki individu dalam suatu instansi pemerintah diperlukan karena merupakan prinsip dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintah.

Kompetensi merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan diantaranya kemampuan dalam mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan tujuan yang sudah disepakati (Wahyuni, 2022:185). Menurut (Edison : Hermanto and Elmas 2021) kompetensi sebagai Kemampuan pegawai berdasarkan pengetahuan baik dari pendidikan formal ataupun non formal, pelatihan, keahlian, dan sikap (etika) dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Tingkat pendidikan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu sebagai berikut :

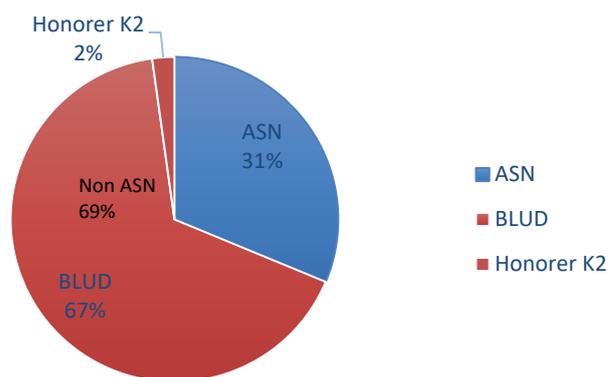
**Tabel 3**

**Tingkat Pendidikan Pegawai RSUD Bumiayu Tahun 2023**

No	Keterangan	Jumlah
1	S2	3
2	Pendidikan Profesi	76
3	S1/D4	43
4	D3	101
5	D1	1
6	SMA/SMK	51
<b>Jumlah</b>		<b>275</b>

**Sumber : RSUD Bumiayu**

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai RSUD Bumiayu didominasi oleh tingkat pendidikan vokasi D3 berjumlah 101 pegawai atau sekitar 37% dari keseluruhan pegawai dan paling sedikit dengan tingkat pendidikan D1 yaitu sebanyak 1 orang. Kemudian untuk status kepegawaian yang ada di RSUD Bumiayu tergolong menjadi 2 kategori yaitu tenaga ASN dan Non ASN dengan masing masing jumlahnya dapat digambarkan melalui grafik sebagai berikut :



**Gambar 2**

**Status Kepegawaian Pegawai RSUD Bumiayu Tahun 2023**

**Sumber : RSUD Bumiayu, 2023**

Grafik diatas menunjukkan bahwasanya status kepegawaian pegawai RSUD Bumiayu pada tahun 2023 didominasi oleh pegawai dengan status Non ASN yang terdiri dari pegawai BLUD sebanyak 67% atau 183 pegawai dan honorer K2 sebanyak 2% atau 6 pegawai, sedangkan untuk ASN belum ada setengahnya dari jumlah keseluruhan pegawai atau berkisar pada 31% atau 86 pegawai.

Pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh RSUD Bumiayu yaitu dengan melakukan pelatihan baik secara internal maupun eksternal, pelatihan internal diikuti oleh seluruh pegawai RSUD Bumiayu sebelum dilakukannya penilaian akreditasi seperti pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD) dan lain - lain. Sedangkan, pelatihan eksternal hanya dilakukan oleh pegawai tertentu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bidangnya dan akan dipercayakan untuk memegang suatu jabatan, seperti sebagai berikut :

Tabel 4

## Rekapitulasi Pelatihan Pegawai Tahun 2022

No	Waktu Kegiatan	Pelatihan	Jumlah Peserta
1	2 Februari 2022	Workshop Penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP)	2 Orang
2	2 Februari 2022	Seminar Manajemen Linen Rumah sakit	2 Orang
3	2 Februari 2022	Penyegaran Petugas Proteksi Radiasi (PPR) medik tingkat 2	1 Orang
4	2 Mei 2022	Seminar asessor resertifikasi	1 Orang
5	2 Februari 2022	Pelatihan asesor kompetensi perawat	2 Orang
6	21 Februari 2022	Bimtek Pengadaan Barang dan Jasa BLUD	10 Orang
7	17 Februari 2022	Workshop perhitungan remonerasi RS	2 Orang
8	14 April 2022	Keg PME Laboraturium RS LPKMI	1 Orang
9	5 Oktober 2022	Pelatihan ponek RSUD Bumiayu	6 Orang
10	7 Feb 2022	Pelatihan Penyetaraan peraturan RS	3 Orang
11	7 Januari 2022	Kelas online PMKP	2 Orang
12	7 April 2022	Pelatihan Asesor kredensial	1 Orang
13	8 Agustus 2022	Seminar grand Launching instrumen akreditasi	1 Orang
14	8 Januari 2022	Workshop in alarm	1 Orang
15	8 Januari 2022	Training of trainer EWSS	1 Orang
16	8 Februari 2022	Workshop PPRA sesuai STARKES	1 Orang
17	8 Februari 2022	Pelatihan PIT HOGSI	2 Orang
19	8 Maret 2022	Pelatihan Tata kelola MPP (Managemen Pelayanan Pasien)	1 Orang
20	8 Nov 2022	Pelatihan tingkat lanjut supervisor sterilisasi	1 Orang
21	9 Februari 2022	Pelatihan surgical update	1 Orang

Sumber : RSUD Bumiayu

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan eksternal yang dilakukan oleh pegawai RSUD Bumiayu tersebut berkaitan dengan posisi dan tugas yang sedang diembannya sehingga pegawai mampu dan dapat meningkatkan pengetahuan serta

wawasan dalam bidang tugasnya. Pelatihan tersebut dilakukan secara daring maupun luring. Hal tersebut berarti RSUD Bumiayu sudah baik dalam melakukan pengolahan dan pengembangan kompetensi pada setiap pegawai sesuai hasil penilaian kinerja pegawai tahun 2022 indikator kompeten dengan sub penilaian yaitu pegawai secara aktif mengikuti pelatihan internal maupun eksternal, namun masih belum menyeluruh ke setiap pegawai sehingga perlu diadakannya evaluasi pada pegawai untuk memperbaiki keterbatasan yang terjadi di organisasi. Oleh karena itu, dari hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan RSUD Bumiayu dalam melakukan pelatihan secara berkala baik pelatihan secara internal maupun eksternal untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan narasumber yang merupakan salah satu pegawai RSUD Bumiayu bahwasanya ada beberapa pegawai yang belum siap atau susah untuk beradaptasi apabila ditempatkan dalam suatu jabatan. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya pegawai masih kurang dalam hal kompetensi dengan lingkungan dan pekerjaan di luar kemampuannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasi, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginanjar & Berliana (2021) terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja, sehingga apabila komitmen organisasi yang dimiliki masing masing individu tinggi maka akan terhindar dari penurunan kinerja. Menurut (Wirawan : Andika and Darmanto 2020) Komitmen organisasi merupakan perasaan keterikatan pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja baik secara mental atau fisik. Hal tersebut berarti komitmen organisasi merupakan perasaan individu untuk selalu terikat dengan pegawai dan selalu ingin berada di dalam organisasi tersebut, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

Berdasarkan hasil perilaku kerja dalam penialain kinerja RSUD Bumiayu tahun 2022 dengan salah satu indikator yang dinilai yaitu komitmen pegawai atau loyalitas dengan sub penilaian menjaga nama instansi atau organisasi memperoleh hasil sesuai .

Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai tinggi tentunya akan membuat sebuah organisasi semakin mudah untuk meraih tujuan sebuah organisasi karena berkaitan dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kemudian dengan komitmen yang tinggi pada masing masing individu atau pegawai maka akan menimbulkan perasaan loyalitas terhadap organisasi sehingga akan membuat seseorang enggan untuk keluar atau pindah dari organisasi. Selain kompetensi, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi perilaku yang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut yang membuat komitmen organisasi yang dimiliki masing masing individu sangat penting.

Penelitian ini didasari dari penelitian sebelumnya yaitu pada peneliian yang dilakukan Hasrun Efendi Umpusinga, Appin Purisky Redaputri dan Vonny Tiara Narundana (2020) yang berjudul Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian terdapat pengaruh simultan antara kompetensi dan komitemen organisasi dengan kinerja pegawai. Selanjutnya, pada penelitian yang diakukan oleh Sarif Hidayat dan Komang Krisna Heryanda (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai dengan masing masing variabel

berpengaruh positif terhadap kinerja dan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Fitrio et al. 2023) dengan judul *The Role Of Service Quality Agility, Competence, And Organizational Commitment In Improving Employee Performance* dengan variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam hasil penelitian terdahulu, beberapa penelitian mendapatkan hasil yang positif antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja namun ada juga yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali untuk memperjelas pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal yang sudah diuraikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan juga memperdalam pengetahuan mengenai kinerja pegawai khususnya pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu-Kabupaten Brebes”**.

## METODOLOGI

Menurut Sahir (2022:1) Metode penelitian merupakan rangkaian langkah-langkah dalam mencari kebenaran suatu penelitian yang diawali dengan suatu gagasan yang membentuk masalah penghasil hipotesis awal menggunakan penelitian dan pengamatan sebelumnya untuk memproses dan menganalisis penelitian yang pada akhirnya mengarah pada kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN dan Pegawai BLUD Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu sebanyak 269. Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Apabila N (275) dan e (5% atau 0,05) maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{269}{1 + 269(0,05)^2}$$

$$n = \frac{269}{1,6725}$$

$$n = 160,84 \text{ (dibulatkan 161 sampel)}$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah 161 responden. teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu proportionationate Stratified random sampling. Teknik Analisa data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi bergada dengan teknik pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,373	1,502		-1,580	,116
	Kompetensi (X1)	,922	,028	,905	33,023	,000
	Komitmen Organisasi (X2)	,091	,026	,096	3,511	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2,373 + 0,922 X_1 + 0,091 X_2$$

Dari persamaan tersebut maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -2,373 yang berarti jika semua variabel bebas yaitu kompetensi dan komitmen organisasi nilai nya 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar -2,373.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi(X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,922, yang berarti koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,922 yang dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan Kompetensi sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai 92,2% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,091, yang berarti koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,091 yang dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan Komitmen organisasi sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai 9,1% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 <sup>a</sup>	,902	,901	1,879
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.63 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,901, yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja Pegawai sebesar 90,1% sedangkan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Uji Hipotesis**  
**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Statistik T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,373	1,502		-1,580	,116
	Kompetensi (X1)	,922	,028	,905	33,023	,000
	Komitmen Organisasi (X2)	,091	,026	,096	3,511	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil hipotesis :

- Hipotesis 1 : Pengaruh parsial variable kompetensi terhadap kinerja pegawai  
Berdasarkan tabel 4.64 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  serta nilai  $t_{hitung} 33.023 > t_{tabel}$  yaitu 1,975, yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara varaiabel kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)

2. Hipotesis 2 : Pengaruh parsial antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.64 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.)  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,511 > t_{tabel}$  yaitu  $1,975$ , yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

### Uji Simultan

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Simlutan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5122,129	2	2561,065	725,622	,000 <sup>b</sup>
	Residual	557,657	158	3,529		
	Total	5679,786	160			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Kompetensi (X1)						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.65 dapat diketahui bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ), dengan nilai signifikansi (Sig.)  $0,00 < 0,05$  serta  $f_{hitung} 725,622 > nilai f_{tabel} 3,053$ .

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian pada uji t dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh parsial antaral kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD Bumiayu. Hal tersebut memiliki arti bahwa kompetensi memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai RSUD Bumiayu, apabila kompetensi yang dimiliki setiap pegawai semakin meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai RSUD Bumiayu. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Ni Kadek Parwati, I Ketut Setia Sapta, dan I Nengah Sudja: Makasar (2020:78)) Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika seseorang pegawai yang memiliki potensi yang tinggi dalam pengetahuan, kemampuan, ketrampilan dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Sedangkan menurut (Rivai : Makasar 2020:78)) kompetensi yaitu karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja dengan sangat baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hasrun Efendi Umpusinga, Appin Purisky Redaputri dan Vonny Tiara Narundana (2020) yang berjudul "Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap

kinerja pegawai” bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan dengan pengujian uji t yang didapati nilai signifikansi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUD Bumiayu, hal tersebut berarti apabila komitmen organisasi yang dimiliki pegawai meningkat maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai RSUD Bumiayu. Hal tersebut sesuai dengan (Francesco dan Chen : Yusuf and Syarif (2017:184)) menyatakan bahwa Komitmen organisasi yang semakin tinggi di kalangan pegawai akan meningkatkan kinerja baik dalam bentuk kinerja in-role maupun extra-role. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan selalu mempunyai rasa tanggung jawab dan berusaha keras untuk kemajuan perusahaan, semakin loyal, dan pegawai tidak segan-segan memberikan kontribusi lebih dari yang seharusnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sarif Hidayat dan Komang Krisna Heryanda (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru” bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Serta hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Fitrio et al. 2023) dengan judul “*The Role Of Service Quality Agility, Competence, And Organizational Commitment In Improving Employee Performance*” yang mengatakan bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji F maka dapat diketahui bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai RSUD Bumiayu dengan berdasarkan pada  $f_{hitung} 725,622 > f_{tabel} 3,053$  dan juga dengan berdasarkan nilai signifikansi yang memperoleh hasil  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besarnya pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu 0,901 atau 90,1% sedangkan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Irwan Arwin Setyawan, Epi Parela, dan Trisnowati Josiah (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung” yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Bumiayu-Kabupaten Brebes bahwa, Terdapat pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,922 atau 92,2% yang menunjukkan pengaruh tersebut bernilai positif yang berarti setiap terjadi kenaikan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai RSUD Bumiayu. Terdapat pengaruh parsial komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,091 atau 9,1% yang menunjukkan pengaruh tersebut bernilai positif yang berarti setiap terjadi kenaikan komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai RSUD Bumiayu. Terdapat

pengaruh simultan kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,901 atau 90,1% yang berarti memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai RSUD Bumiayu sedangkan 9,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## Referensi :

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. ed. Budi Rahmat Hakim. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abubakar, Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Pertama. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Andika, Rudi, and Susetyo Darmanto. 2020. "THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT AND INTRINSIC MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE." *JAM* 18(2): 241-51.
- Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pe. ed. Ahmad Mukhlis. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Zahir Publishing Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi)*. I. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*. 14th editi. New Jersey: Pearson Education.
- Dirgantara, Arie Surya, and Anne Putri. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Dprd Kota Pariaman." *Jurnal Bisnis Kompetitif* 1(2): 116-22.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Purwokerto: CV IRDH.
- Firmansyah, Muhammad Anang, and Budi W. Mahardika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Pertama. Sleman: Penerbit Deepublish.
- Fitrio, Tomy, Yudha Remofa, Hardi, and Yusof Ismail. 2023. "THE ROLE OF SERVICE QUALITY AGILITY, COMPETENCE, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 21(1): 228-41.
- Ginanjari, Heri, and Berliana. 2021. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA." *JURNAL EKONOMI EFEKTIF* 3(4): 430-35.
- Ginting, PJP, Sarton Sinambela, Dessy Marhandrie, and Elik. 2020. "The Influence of Organizational Culture, Competence and Work Motivation Towards Employee Performance." *Atlantis Press (Proceedings of international conference on management, accounting, and economy (ICMAE 2020))* 151(Icmae): 78-80.
- Harahap, Muhammad Syarif, Syaiful Bahri, and Sjahril Effendi Pasaribu. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Muhammad." *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen* 18(1): 153-58.
- Hendri, Muhammad Irfani. 2019. "The Mediation Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Organizational Learning Effect of the Employee Performance." *Emerald* 68(7): 1207-34.

- Herlina, Nita, Maheni Ika Sari, and Achmad Hasan Hafidzi. 2021. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DESA BALUNG LOR." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH* 19(2): 170-76.
- Hermanto, Ngatimun, and Mohammad Syarif H Elmas. 2021. "Organizational Commitment Is Not An Important Thing To Employees Performance." *WIGA JPIE* 11(2): 111-19.
- Hidayat, Sarif, and Komang Krisna Heryanda. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada SMP Dan SMA Muhammadiyah 2 Singaraja." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 13(1): 146.
- Hikmawati, Fenti. 2020. *Metodologi Penelitian*. cetakan ke. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Laili, Dra. Isnaniah. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Manajemen Sumber Daya Manusia*: 1-2.
- Makasar, Prodi manajemen Unmas. 2020. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KONSEP, PENGEMBANGAN DAN APLIKASI*. eds. agus wahyudi salsa Gama and Ni putu yeni Astiti. Bali: CV. Noah Aletheia.
- Masram, and Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: ZIFATAMA PUBLISHER.
- Mulyadi, and Widi Winarso. 2020. *Pengantar Manajemen*. Pertama. Banyumas: Cv Pena Persada.
- Norawati, Suarni, Robbi Abdillah, and Nurman Zakaria. 2021. "Analisis Komitmen Dan Kompetensi Dan Dampak Pada Kinerja Guru Pada Sman 1 Bangkinang Kota." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 18(2): 166-75.
- Ode, La, Ahmad Darman, and Muhammad Basri. 2020. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA KENDARI." *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)* 4(2).
- Priadana, Sidik, and Denok Sunarsi. 2021. *Metode Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Priatna, Tedi. 2017. CV. *Insan Mandiri Prosedur Penelitian Pendidikan*. cetakan pe. ed. Nurhamzah. Bandung: CV. Insan Mandiri.
- Pricilla, Lidya, and Irma Sari Octaviani. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Cimb Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung." *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 8(2): 29.
- Rahadi, Dedi Rianto, Ety Susilowati, and Miftah Farid. 2021. CV. *Lentera Ilmu Madani Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. eds. Pandu Adi and Moch Muslih. Bekasi: Cv. Lentera Ilmu Madani.
- Rahardjo, Daniel Adi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Edwin Zusrony. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. ed. Arif Ishartadi. Banjarmasin: Pustaka Baru Press.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke. eds. Ratna

Saraswati and Fabriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.

Rohman, Abd. 2017. *DASAR-DASAR MANAJEMEN*. Cetakan I. Malang: Inteligencia Media.

Ruth Silaen, Novia et al. 2021. *WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG KINERJA KARYAWAN*. Cetakan Pe. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA\\_KARYAWAN\\_2\\_CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38).

Sahir, Syafrida Hafni. 2022. *Metodologi Penelitian*. Cetakan I. ed. Try Koryati. Yogyakarta & Bojonegoro: Penerbit KBM Indonesia.

Salam, Wahyudi Rendi. 2020. *Komitmen Organisasi (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*. pertama. ed. Wahyudi. Tangerang Selatan: UNPAM Press.

Salsabila, and H. Cecep Hermana. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 26(1): 41-53.

Setyawan, Iwan Arwin, Epi Parela, and Trisnowati Josiah. 2022. "Kompetensi Pegawai Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung." *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis* 1(1): 187-96.

Siregar, Edison. 2021. *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Pertama. ed. Rismawti. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.

Siregar, Yani Lopian. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan." *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(1): 85-92.