

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN REKAM MEDIS RSUD SIDOARJO**

skripsi

EKA NOER FITRIANA

NIM : 15210015

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA

2019

GRAHA MARDHIKA JL. WISATA MENANGGAL 42 A

DUKUH MENANGGAL – GAYUNGAN – SURABAYA – JAWA TIMUR – 60234

ekafitriana8293@gmail.com

RESUME

ABSTRAC

Health is one of the important factors for humans that must be maintained, if it is sick, it will seek or seek treatment at a hospital which he thinks is good. To meet the needs of patients in treatment, then hospital vying improves its performance. The hospital's performance is very dependent on the performance of its employees, if the performance of employees is high, the performance of the hospital is high, and vice versa. The research is entitled " The Influence of Work Discipline, Organizational Commitment and Competence on The Performance of Employees of the Medical Record Department of Sidoarjo " by using total sampling obtained a sample of 58 respondents. This study uses Multiple Regression Analysis, with the aim of testing and analyzing the influence of work discipline, organizational commitment and competence on the employees performance, obtained by multiple regression equations namely $Y = 0,673 + 0,445 X1 + 0,295 X2 + 0,222 X3$ where Discipline Works (X1), Organizational Commitment (X2) and Competence (X3) and Employee Performance (Y) then the coefficient of determination is 67,1%. The result of this study, namely 1) Work Discipline, Organizational Commitment and Competence partially have a significant effect on employee performance in the Medical Record section of Sidoarjo. 2) Work Discipline, Organizational Commitment and Competence simultaneously have a significant effect on the performance of employee of the Medical Record department of Sidoarjo. 3) Organizational Commitment has the most dominant influence on employee performance in the Medical Record of Sidoarjo.

Keywords : Work Discipline, Organizational Commitment, Competence, Employee Performance

ABSTRAK

Kesehatan merupakan salah satu faktor penting bagi manusia yang harus dijaga, apabila sakit maka akan mencari / berobat ke rumah sakit yang menurutnya baik. Untuk memenuhi kebutuhan pasien dalam berobat, maka berlomba – lomba rumah sakit meningkatkan kinerjanya. Kinerja rumah sakit itu sangat tergantung dari kinerja pegawainya, apabila kinerja pegawainya tinggi maka kinerja rumah sakit ikut tinggi, begitu juga sebaliknya. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo” dengan menggunakan total sampling diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda, dengantujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = 0,673 + 0,445 X_1 + 0,295 X_2 + 0,222 X_3$ dimana Disiplin Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) dan Kinerja pegawai (Y) kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 67,1 %,.. Hasil dari penelitian ini penelitian ini yaitu 1) Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian rekam medis RSUD Sidoarjo. 2) Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian rekam medis RSUD Sidoarjo. 3) Komitmen organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada bagian rekam medis RSUD Sidoarjo.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai

I. Latar Belakang

Sifat manusia yang ingin memiliki kebebasan dalam melakukan sesuatu tanpa adanya ikatan aturan – aturan yang mengikat dirinya dari semua bentuk aturan yang membatasi dirinya. Namun demikian manusia juga tidak bisa lepas dari kehidupan bermasyarakat atau makhluk sosial yang tidak bisa ditinggalkan dalam kehidupan maupun pekerjaan yang mempunyai peraturan tersendiri, Mulyadi (2016 : 47). Terutama dalam kehidupan suatu organisasi akan banyak peraturan yang harus ditaati / diikuti oleh pegawai sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut, dengan kata lain perusahaan / organisasi membutuhkan sifat disiplin karyawannya agar tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan kesadaran para anggota organisasi untuk mematuhi peraturan –

peraturan yang telah ditetapkan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Rasa memiliki dapat dibangun dengan menumbuhkan rasa yakin anggota bahwa apa yang dikerjakan berharga, rasa nyaman dalam organisasi, cara mendapat dukungan penuh dari organisasi berupa misi dan nilai-nilai yang jelas yang berlaku di organisasi. Maka dalam hal ini jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka secara langsung teraplikasi dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan analisis jabatannya (Luthan, 2015 : 125) menyatakan bahwa antara komitmen karyawan pada organisasi dengan kinerja terdapat hubungan positif. Artinya bila komitmen karyawan pada organisasi tinggi maka energi yang dikerahkan dalam bekerja juga tinggi, sebaliknya bila komitmen karyawan pada organisasi rendah maka usaha yang diberikan individu pada organisasi juga tidak optimal.

Dapat dilihat bahwa pada kenyataannya salah satu dari masalah utama di Indonesia adalah mengenai etos, produktivitas dan kinerja terhadap tenaga kerja atau pegawai yang masih rendah. Padahal, untuk mempertahankan kehidupan dalam perkantoran misalnya, sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam etos dan produktivitas kerjanya. Hal ini menunjukkan terabaikannya aspek efisien dan sudah tentu juga tidak efektif. Untuk itu, Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas produktif dan professional, sehingga para karyawan di Indonesia dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan.

Kinerja merupakan salah satu dari tujuan organisasi yang harus selalu ditingkatkan, dengan kinerja yang baik maka akan membawa perubahan organisasi yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2013 : 9) yaitu "Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.” Simpulan dari pengertian diatas, kinerja adalah hasil kerja dari kemampuan individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang maksimal.

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo?
3. Diantara disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada bagian Rekam Medis RSUD Sidoarjo ?

III. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

Pengertian dikemukakan oleh Singodimenjo dalam Sutrisno (2017 : 86) yaitu : “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.” Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedang disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator – indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2017 : 94) mengutip dari Singodimejo antara lain sebagai berikut :

- 1) Peraturan jam kerja.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly (2012:552) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasinya. Komitmen organisasi menunjukkan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi.

Indikator - indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini menurut Meyyerr and Allen (2013 : 362), yaitu :

- 1) *Affective Commitment* (Komitmen afektif)
- 2) *Continuance Commitment* (Komitmen kelanjutan)
- 3) *Normative Commitment* (Komitmen normatif)

3. Kompetensi

Boulter, Dalzier dan Hill dalam Sutrisno (2017 : 203), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran dan situasi tertentu.

Indikator - indikator kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Sutrisno (2017 : 206) :

- 1) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.
- 2) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- 3) *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014 : 4).

Indikator - indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013 :67) antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja; menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kerja sama; kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
3. Inisiatif; adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

IV. Hipotesis

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian rekam medis RSUD Sidoarjo.
2. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian rekam medis RSUD Sidoarjo.
3. Komitmen organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada bagian rekam medis RSUD Sidoarjo.

V. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan - penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). (Sujarweni, 2015 : 12). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala - gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel, dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel -variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Populasi menunjukkan seluruh kelompok orang, kejadian atau sesuatu yang menjadi ketertarikan peneliti untuk diinvestigasi. Bisa juga dikatakan bahwa populasi merupakan total kumpulan elemen yang dari kumpulan tersebut akan

dibuat kesimpulan (Nuryaman dan Christina, 2015 : 101). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di bagian Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo sebanyak 58 pegawai. Menurut Noor (2013 : 147) "Sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi". Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, dimana sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Karena jumlah populasi menurut peneliti sedikit, maka diperbolehkan menggunakan metode sensus / *total sampling*, yaitu menggunakan semua populasi sebagai sampel penelitian sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 responden. Sampel penelitian ini ditetapkan sebagai sampel jenuh (jumlah populasi diambil semua karena pertimbangan dapat dijangkau), Sugiyono (2017 ; 85).

Teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian dengan cara meliputi observasi, wawancara sebagai data sekunder dan kuisioner sebagai data primer. Analisis Data yang dilakukan untuk mendukung penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t secara parsial dan uji F untuk simultan dan uji determinasi dan yang terakhir uji hipotesis.

VI. Analisa Data dan Pembahasan

Dari 58 responden dapat diketahui bahwa jumlah laki -laki sebanyak 25 responden atau 43,10 % dan jumlah perempuan sebanyak 33 responden atau 56,90 % hal ini berarti jumlah sampel berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada laki – laki. Usia terbanyak adalah tingkat usia 36 - 40 tahun yaitu 23 reponden atau 39,66 %, sedangkan yang paling sedikit adalah tingkat usia diatas 40 tahun yaitu 0 responden atau 0 %. Tingkat pendidikan pegawai yang terbanyak adalah S1 yaitu 26 responden atau 44,83 %, sedangkan yang paling sedikit adalah S2 yaitu 1 responden atau 1,72 %. Masa kerja yang paling banyak adalah diatas 0 - 5 tahun yaitu 21 responden atau 36,21%, sedangkan yang paling sedikit adalah 11 - 15 tahun yaitu 5 responden atau 8,63 %.

Berdasarkan jawaban responden yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab setuju pada setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner. Yang artinya bahwa responden memberikan respon yang positif terhadap keseluruhan item pada masing-masing variabel yang diteliti.

Selanjutnya item pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3.

Tabel 4.17
Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,695	Valid
Disiplin Kerja 2	0,554	Valid
Disiplin Kerja 3	0,366	Valid
Komitmen Organisasi 1	0,512	Valid
Komitmen Organisasi 2	0,618	Valid
Komitmen Organisasi 3	0,320	Valid
Kompetensi 1	0,513	Valid
Kompetensi 2	0,455	Valid
Kompetensi 3	0,495	Valid
Kinerja Pegawai 1	0,546	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,513	Valid
Kinerja Pegawai 3	0,499	Valid

Sumber : *Output SPSS*

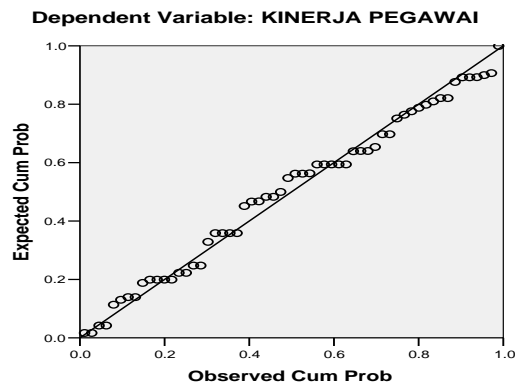
Tabel 4.18
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,879	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,908	Reliabel
Kompetensi	0,899	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,888	Reliabel

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai *cronbachalpha* masing – masing variabel telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel nilainya lebih besar dari 0,60.

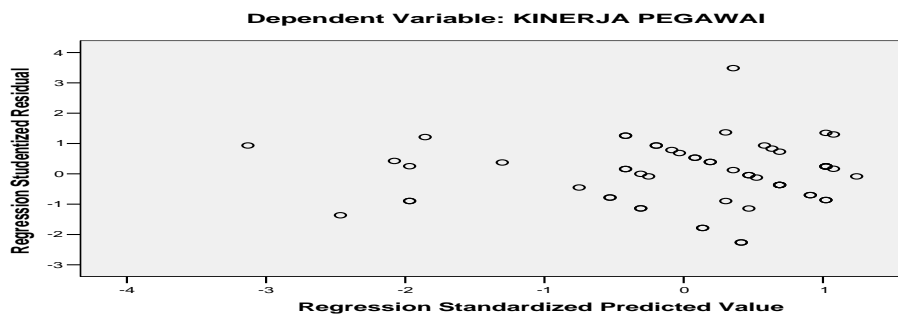
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : *Output SPSS*

Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal, karena titik - titiknya pada gambar tersebut mengikuti garis lurus diagonal dan miring kekanan.

Scatterplot



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan gambar 4.2 maka *Scatterplot* data penelitian menunjukkan terbebas dari Heteroskedastisitas, dikarenakan:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah sajadapa sumbu horisontal angka nol / origin, Sunyoto (2016 : 90)

Tabel 4.19
Uji Multikolinieritas dan Variabel Dominan

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	,788	,368	,221	,298	3,355
	KOMITMEN ORGANISASI	,730	,327	,193	,444	2,251
	KOMPETENSI	,729	,226	,130	,359	2,785

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : *Output SPSS*

Dari tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel Disiplin Kerja sebesar 3,355.
- b) Variabel Komitmen Organisasi sebesar 2,251
- c) Variabel Kompetensi sebesar 2,785

semuanya mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinieritas. Menurut Santoso (2014 : 139), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 10 dan kurang dari 0,1 maka variabel tersebut tidak terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.20
Regresi Berganda dan Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,673	,721		,934	,354
	DISIPLIN KERJA	,445	,153	,405	2,911	,005
	KOMITMEN ORGANISASI	,295	,116	,289	2,539	,014
	KOMPETENSI	,222	,130	,217	2,071	,043

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel diatas maka analisis model persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0,673 + 0,445 X_1 + 0,295 X_2 + 0,222 X_3$

dari persamaan tersebut diatas dapat diketahui :

- a) Koefisien konstanta (a) sebesar 0,673 memberi arti jika Disiplin Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) semuanya mempunyai nilai 0 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,673 satuan.

- b) Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,445 menunjukkan hubungan yang positif, jika Disiplin Kerja (X_1) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,445 satuan dengan asumsi nilai variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Disiplin Kerja (X_1) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan turun sebesar 0,445 satuan dengan asumsi nilai variabel Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) adalah tetap.
- c) Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,295 menunjukkan hubungan yang positif jika Komitmen Organisasi (X_2) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,295 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Komitmen Organisasi (X_2) diturunkan 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0,295 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_3) adalah tetap.
- d) Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,222 menunjukkan hubungan yang positif jika Kompetensi (X_3) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,222 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Kompetensi (X_3) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan turun sebesar 1 satuan dengan asumsi nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) adalah tetap.

Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,671 atau 67,1%. menunjukkan kontribusi (sumbangsih) variabel Disiplin Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 67,1 %, sedangkan sisanya 32,9% merupakan kontribusi pengaruh variabel - variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kompensasi, budaya organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,830 ^a	,688	,671	,92438	1,642

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : *Output SPSS*

Variabel Dominan

Variabel dominan adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Pada kolom *correlation (partial)* tabel 4.19 nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) yaitu 0,368, Komitmen Organisasi (X_2) yaitu 0,327 dan Kompetensi (X_3) yaitu 0,226. Sehingga variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah variabel Disiplin Kerja, karena nilai variabel Disiplin Kerja paling besar.

Uji Hipotesis

Dalam tujuan penelitian disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau Uji Simultan berfungsi untuk mengetahui apakah variabel -variabel bebas (X_i) secara bersama - sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas (Y_i).

Tabel 4.22
Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,927	3	33,976	39,761	,000 ^a
	Residual	46,142	54	,854		
	Total	148,069	57			

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : *Output SPSS*

Hipotesis yang dipergunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ (secara simultan Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai).

$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ (secara simultan Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai).

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5%.

Dari tabel 4.22 terlihat nilai *Sig* sebesar 0,000(kurang dari 5%), maka keputusannya adalah tolak H_0 dan terima H_1 artinya Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Parsial (Uji T)

Dalam Uji Parsial (Uji T) ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5%.

Hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Disiplin Kerja (X1)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

$H_0 : b_1 = 0$ (Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai).

$H_1 : b_1 \neq 0$ (Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai).

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa disiplin kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Komitmen Organisasi (X2)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

$H_0 : b_2 = 0$ (Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja).

$H_1 : b_2 \neq 0$ (Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja).

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,014 dimana nilai tersebut lebih kecil dari

5% sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

c) Kompetensi (X3)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

$H_0 : b_3 = 0$ (kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).

$H_1 : b_3 \neq 0$ (kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai).

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,043 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5% sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

VII. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

Untuk Manajemen RSUD Sidoarjo lebih meningkatkan disiplin kerja pegawainya misalnya tidak henti – hentinya selalu mengingatkan pegawai bagian Rekam Medis untuk selalu memperhatikan serta mentaati peraturan yang ada agar tercipta rasa kepedulian, semangat kerja, inisiatif, tanggung jawab, solidaritas, efisiensi dan produktivitas semakin meningkat , karena hal ini terbukti dalam penelitian ini variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi harus selalu ditingkatkan agar tercipta loyalitas yang tinggi, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta bawahan dengan sesama bawahan. Meningkatkan kompetensi dengan cara meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, serta standar perilaku, minat pegawai. Semua ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai RSUD Sidoarjo bagian Rekam Medis.

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melengkapi penelitian ini dengan variabel – variabel lainnya yang relevan dan belum tercakup dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja, prestasi kerja dan sebagainya agar diperoleh hasil penelitian yang berbeda dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuanance and Normative Commitmen to Organizazion*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

Any, Noor. 2013. *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James O Donnelly, 2012, *Organizations Behaviour, Structure and Program*.*th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.

Luthans, Fred. 2015. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta Selatan: Salemba.

Nuryaman dan Veronica Christina. 2015. *Metodologi Penelitian Akutansi dan Bisnis*, Teori dan Praktek Bogor : Ghalia Indonesia.

Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Multivariat, Edisi Revisi, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : Penerbit PT.Angkasa.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna, 2015, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, Pendekatan Kuantitatif*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.

