

ISSN : 2088 - 0588

JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 13 No. 1

Edisi: Januari – Juni 2023



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. **PENGARUH *SOFT SELLING* DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA *ONLINE SHOP PETEDE HOUSE* DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN**
Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, & Putri Trisna Dewi
2. **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR)**
Febyolla Presilawati & Putri Shalhah
3. **KEPUTUSAN BELI KUTARAJA *FRIED CHICKEN* BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA**
Aida Fitri & Thasrif Murhadi
4. **ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG**
Zuraidah & Muhammad Fahrozi
5. **PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH**
Erlinda
6. **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA**
Husnaina Mailisa Safitri & Nurfazilah
7. **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH**
Agus Ariyanto, M.Yamin & Silvi Maidita Utari
8. **PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAAHRAGA PROVINSI ACEH**
Mahyuddin & Fitri Ulan Dari
9. **PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR**
Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, & Maita Safira
10. **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**
Amelia Rahmi & Andrea Fitra

JIMMA	Volume 13	Nomor 1	Halaman 1 - 84	Banda Aceh 2023	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	-------------------	--------------------	------------------

DEWAN REDAKSI

PEMBINA

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggung Jawab :

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Ketua Penyunting :

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

Wakil Ketua Penyunting :

Zuraidah, SE, MM.

Penyunting Pelaksana :

1. **Dr. Ramli Gadeng, M.Pd.** (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. **Dr. Dwi Cahyono, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. **Dr. Sri Suyanta, M.Ag.** (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. **Agus Ariyanto, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. **Tarmizi Gadeng, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. **Sulfitra, S.Si, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. **Syamsidar, SE, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. **Eva Susanti, SE, M.Si, Ak.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. **Suryani Murad, SE, M.Si** (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. **Dr. Erlinda, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. **Editor** : **Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.**
2. **Administrasi & Keuangan** : **Amyas, SE**
3. **Distribusi & Pemasaran** : **Rusnaldi, SE dan M.Iqbal**
4. **Pengelola IT** : **Abrar Habibi**
5. **Desain Cover & Layout** : **Luthfie**

Diterbitkan Oleh:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh

Telp. Fax. (0651) 21023

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) Volume 13 dan Nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 13 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2023

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

Assalammu'alaikum, Wr, Wb.

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 13 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.

Banda Aceh, Juni 2023
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL
ABSTRAK/*ABSTRACT*
BAB I : PENDAHULUAN
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN
BAB III : METODE PENELITIAN
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN
DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) :
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh,
Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : jurnalfeunmuha@yahoo.com
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI.....	v

Jurnal

1. PENGARUH <i>SOFT SELLING</i> DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA <i>ONLINE SHOP PETEDE HOUSE</i> DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN <i>Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, & Putri Trisna Dewi</i>	1-10
2. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR) <i>Febyolla Presilawati & Putri Shalhah</i>	11-18
3. KEPUTUSAN BELI KUTARAJA FRIED <i>CHICKEN</i> BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA <i>Aida Fitri & Thasrif Murhadi</i>	19-24
4. ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG <i>Zuraidah & Muhammad Fahrozi</i>	25-30
5. PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH <i>Erlinda</i>	31-38
6. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA <i>Husnaina Mailisa Safitri & Nurfazilah</i>	39-48
7. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH <i>Agus Ariyanto, M.Yamin & Silvi Maidita Utari</i>	49-56
8. PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH <i>Mahyuddin & Fitri Ulan Dari</i>	57-64
9. PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR <i>Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, & Maita Safira</i>	65-74
10.PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, <i>QUALITY OF WORK LIFE</i> DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMpong ACEH <i>Amelia Rahmi & Andrea Fitra</i>	75-84

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR
KABUPATEN ACEH BESAR**

Tarmizi Gadeng¹, Suryani Murad², Maita Safira³

^{1,2}*Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

³*Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of work competence and work discipline on the performance of employees of the Puskesmas Sukamakmur in Aceh Besar District. The population in this study were all employees working at the Puskesmas Sukamakmur, Aceh Besar District. The research sample is 51 respondents. This research uses associative quantitative method. The data analysis used is multiple linear analysis regression formula. The result of the research is that work competence has no significant effect on the performance of employees at the Puskesmas Sukamakmur in Aceh Besar District. Work discipline has a significant effect on employee performance at the Puskesmas Sukamakmur in Aceh Besar District. Work competence does not affect partially but simultaneously and work discipline partially and simultaneously affects the performance of employees at the Puskesmas Sukamakmur, Aceh Besar District.

Keywords: *Work Competence, Work Discipline, Performance of Employee*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisa pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Sampel penelitian sebanyak 51 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Analisis data yang digunakan adalah rumus regresi analisis linear berganda. Hasil penelitian yaitu kompetensi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Kompetensi kerja tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh secara serentak dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan serentak terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

Kata Kunci : *Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja menurut sudut pandang Prawirosentono adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi, disiplin, *self efficacy* (efikasi diri), *locus of control* (lokus kendali), efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, inisiatif, motivasi kerja dan sebagainya.

Proses pengembangan kompetensi bisa berupa *hard skills* atau *soft skills*. *Hard skills* berupa pengetahuan dan juga keterampilan. Pengembangan *hard skills* dan *soft skills* rutin dilakukan di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar sesuai dengan posisi/jabatan masing-masing. Kompetensi ini selain menjadi bekal bagi pegawai, juga menjadi tolak ukur Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar untuk memberikan penilaian pegawai untuk kebutuhan naik jabatan. Kompetensi kerja yang bisa dilihat dari watak pegawai, motif kerja pegawai, bawaan kepribadian pegawai, pengetahuan dan ketrampilan pegawai.

Proses peningkatan disiplin dimulai dengan adanya disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap peraturan, disiplin terhadap tanggung jawab. Jika terjadi tindakan pelanggaran disiplin, maka akan ada hukuman (*punishment*). Hukuman ini menjadi strategi agar pegawai selalu bertindak disiplin. Disiplin terhadap waktu terkait dengan kehadiran dan juga kedatangan yang tepat waktu. Pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar diberikan hak untuk tidak hadir (cuti) 12 (dua

belas) hari setiap tahun. Jika pegawai tidak hadir lebih dari hak tersebut, maka pegawai akan mendapatkan hukuman mulai dari teguran sampai pemecatan. Hal yang sama juga terjadi dengan keterlambatan, jika karyawan terlambat lebih dari 3 (tiga) kali setiap bulan maka akan mendapatkan hukuman mulai dari teguran lisan, teguran tertulis hingga pemecatan.

Disiplin terhadap peraturan contohnya dalam penggunaan seragam. Penggunaan seragam harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap posisi/jabatan berbeda-beda seragam. Peraturan lain yang juga harus dipatuhi juga bisa berupa keamanan, contohnya perawat yang diwajibkan menggunakan masker dan sarung tangan. Jika ada pelanggaran terhadap peraturan ini juga akan mendapatkan hukuman berupa teguran lisan, teguran tertulis hingga pemecatan. Disiplin terhadap tanggung jawab terkait dengan tanggung jawab dari masing-masing pegawai dalam bekerja. Perawat bertanggung jawab atas pasien yang datang ke puskesmas, jika terjadi hal-hal yang dirasa tidak dapat ditangani oleh perawat harus diminta persetujuan dokter. Admin juga bertanggung jawab dengan operasional dan kelengkapan lain yang ada di puskesmas.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 1 September 2022 dengan melakukan observasi dan wawancara langsung terhadap 20 (dua puluh) orang pegawai yang bekerja di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar, diperoleh keterangan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar melakukan strategi perbaikan kompetensi kerja baik dari segi watak, motif, bawaan, pengetahuan dan keterampilan serta disiplin kerja baik disiplin

waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab bagi setiap pegawai.

Kondisi saat ini di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar kompetensi masih belum maksimal karena masih ada beberapa pegawai yang belum mendapatkan pelatihan tentang proses pelayanan yang ada di Puskesmas. Pegawai juga belum mendapatkan DikLat terkait posisi yang diemban. Disiplin kerja masih belum berjalan maksimal sebagai contoh masih ada pegawai yang datang terlambat, seragam yang belum digunakan dengan semestinya. Tindakan kurang disiplin ini berdampak dengan tidak efisiennya pekerjaan dari masing-masing pegawai. Hal ini dikarenakan belum adanya rewards dan punishment yang diterapkan di puskesmas.

Pelayanan yang dijalankan oleh Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar memiliki *core business* yaitu meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau bagi semua lapisan masyarakat, meningkatkan kualitas sarana, prasarana, optimalisasi sumber daya alam, tata ruang dan lingkungan hidup dalam melaksanakan pelayanan yang berkualitas, mendorong masyarakat mengembangkan budaya lokal untuk mendukung kesehatan, meningkatkan kesetaraan gender secara proporsional dalam bidang kesehatan serta meningkatkan aplikasi dan integrasi sistem informatika dalam kesehatan, maka dibutuhkan pegawai yang harus mengisi posisi masing-masing demi menunjang tujuan Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Jumlah pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar per bulan September 2022 berjumlah 104 (seratus empat) pegawai.

Berdasarkan paparan di atas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar”** yang diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja sebagai upaya penulis dalam membantu Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang diangkat, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik (2018) mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Edi Sutrisno 2019: 174).

Sutrisno (2019: 175) menyatakan bahwa “perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik”. Bila suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik.

Indikator kinerja dalam Sutrisno (2019: 179) untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan.
2. *Quantity*
Merupakan jumlah yang dihasilkan.

3. *Timeliness*
Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. *Cost effectiveness*
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*
Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.

Kompetensi oleh Spencer dalam Moehariono (2018:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Terdapat 5 (lima) indikator kompetensi dasar menurut Moehariono (2018: 13), yaitu :

1. Watak (*Traits*)
Contohnya percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
2. Motif (*Motive*)
Yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang yang mengakibatkan suatu tindakan.
3. Bawaan (*Self-Concept*)
Yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*)
Informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan biasanya didasari oleh latar belakang pendidikan
5. Keterampilan atau keahlian (*Skill*)
Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu. Terkadang pengembangan keterampilan diperlukan pelatihan, *training* atau *workshop*.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2018: 129) :
”*Dicipline is management action to enforce organization standar*”. (Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Disiplin diartikan oleh Prijodarminto (2018) sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin kerja akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Disiplin kerja mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (2019) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja (Guntur:2019) yaitu diantaranya :

1. Disiplin waktu
Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
3. Disiplin tanggung jawab
Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018: 55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti (Sugiyono, 2018: 102) untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar berjumlah 104 (seratus empat) orang pegawai.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jumlah pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar berjumlah 104 (seratus empat) orang per bulan Agustus 2022. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin yang dikutip dalam buku Husein Umar (2019: 141) dengan *margin of error* sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : *Margin of Error*

maka,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 104(0.1)^2}$$

$$n = 50.980 \sim 51$$

Sesuai rumus slovin sebelumnya, maka penulis mengambil sampel sebanyak 51 (lima puluh satu) orang pegawai yang bekerja di Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2019: 114). Penyebaran angket diberikan pada

sampel yang telah ditentukan yaitu pada pegawai Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam angket diberi nilai skor 1 sampai 5 dengan kategori menurut Arikunto (2019).

Teknik Analisis Data

Metode Analisis Regresi Berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan dapat dilihat pada persamaan:

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi berganda

X₁ = Kompetensi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

e = Standart error

Pengujian Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Situmorang dan Lufti, 2019: 24). Pengujian dilakukan dengan butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid

dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang dan Lufti, 2019:24). Pengujian Reliabilitas akan dikatakan baik apabila nilai Cronbach's Alpha > 0.6.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Untuk penelitian ini didapatkan nilai t_{tabel} yaitu 2,01063. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ artinya variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Uji Serentak (Uji F)

Uji F_{hitung} dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Untuk penelitian ini didapatkan nilai F_{tabel} yaitu 3,9. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.
- H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas 5% yaitu diatas 0,2759, sehingga pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Validitas ini dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Hal ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden.

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* Reliabilitas yang baik adalah nilai yang mendekati 1. Nilai yang kurang dari 0,60 adalah reliabilitas yang kurang baik, sedangkan nilai yang lebih dari 0,60 dapat diterima dan memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Pegawai, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja seluruhnya reliabel karena melebihi nilai 0,60.

Analisis Data Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Kompetensi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada

Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar. Berdasarkan hasil output dari SPSS, maka diperoleh regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.782 + 0.205X_1 + 0.282X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- Nilai konstanta adalah 1.782 artinya bila mana Kompetensi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 1.782 dalam satuan skala likert.
- Koefisien regresi Kompetensi Kerja (X_1) sebesar 0.205, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kompetensi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar sebesar 20.5% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap konstan.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.282, artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar sebesar 28.2% dengan asumsi variabel Kompetensi Kerja (X_1) dianggap konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar dapat diuji menggunakan uji statistik parsial (uji t). Apabila nilai $t_{Hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai $t_{Hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diketahui besarnya nilai t_{Hitung} dari setiap variabel bebas akan dibandingkan dengan

nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$.

1. Kompetensi Kerja (X_1)

Pengaruh Kompetensi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat diketahui nilai t_{Hitung} (1.324) < t_{Tabel} (2.01063), maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat diketahui Nilai t_{Hitung} (2.568) > t_{Tabel} (2.01063), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji secara parsial ditemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

Uji Serentak (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 5.026 dengan signifikan 0.010, sedangkan F_{Tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0.05$ adalah 3.19. Dengan membandingkan nilai F_{Hitung} dengan F_{Tabel} , maka F_{Hitung} (5.026) lebih besar dari F_{Tabel} (3.19), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja dapat terpengaruh secara serentak atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.
3. Kompetensi Kerja tidak berpengaruh secara parsial namun berpengaruh serentak dan Disiplin Kerja berpengaruh parsial dan serentak terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sukamakmur Kabupaten Aceh Besar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Responden harus menggunakan fasilitas sesuai dengan prosedur sehingga meningkatkan efektivitas.
2. Perekrutan karyawan diharapkan agar sesuai antara latar belakang pendidikan dan pengalaman dengan posisi yang akan dikerjakan.
3. Responden agar dapat meningkatkan kedisiplinan terutama kepada sikap untuk selalu menjalankan peraturan Puskesmas secara konsisten dan berkesinambungan.
4. Penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja tapi juga dapat meneliti variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, pengalaman kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anggraeni, Dewi. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang. Semarang: UNNES
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi VII*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asriyanto, Nur Abib. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semaran. Semarang, UNNES
- Atqiya. M.N. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindad Turen Malang Melalui Variabel Kepuasan Kerja. Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Azwar. Saifuddin. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Edi Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Elsa, A.P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018. Madiun, STIKES Bhakti Husada.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein, Umar. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Safitriani. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga di Kab. Jeneponto, Makassar, UIN Alauddin.

- Sanjaya, M.T.R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. Yogyakarta, UNY.
- Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YKPN.
- Situmorang, S. H., dan Lutfi, M. (2014). *Analisa Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi Ketiga*. Medan : USU Press
- Sudarmanto, (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- TikaH. Moh. Pabundu. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Bhumi Aksara,