

## PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H.M DJAFAR HARUN KOLAKA UTARA

### The Influence of Human Resource Competence on The Performance of Employees of H.M Djafar Harun Kolak Utara Regional Public Hospital

\*Futri Aulya Alwi<sup>1</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>3</sup>, Romansyah Sahabuddin<sup>4</sup>, Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>5</sup>

<sup>12345</sup>Universitas Negeri Makassar

\*Korespondensi: [futriulya15@gmail.com](mailto:futriulya15@gmail.com)

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of HR competence on employee performance at the H.M Djafar Harun Regional General Hospital, North Kolaka. The population in this study were all employees of the H.M Djafar Harun Kolaka Utara 208 Regional General Hospital. Sampling in this study used sample calculations with the Slovin formula where after passing the calculations a total sample of 67 employees was taken with the type of quantitative research. Data collection techniques in this study This study uses observation, questionnaires and documentation with simple linear regression analysis techniques. The results of the study show that there is a positive and significant influence of competence as a whole on employee performance with a presentation of 0.188%. This implies that the bond variable (employee performance) can be interpreted by the HR competency system by 0.188%.*

**Keywords:** HR Competence, Performance

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H.M Djafar Harun Kolaka Utara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H.M Djafar Harun Kolaka Utara, dengan jumlah pegawai sebanyak 208. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan perhitungan sampel dengan formula Slovin dimana setelah melewati perhitungan ditarik jumlah sampel sebanyak 67 orang pegawai dengan jenis penelitian Kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara menyeluruh terhadap kinerja pegawai dengan presentasi sebesar 0.188%. Hal ini mengandung arti bahwa variabel terikat (kinerja karyawan) dapat diinterpretasikan oleh sistem kompetensi SDM sebesar 0.188%.

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Kinerja

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam suatu perusahaan, apapun yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentunya tidak

terlepas dari peran sumber daya manusianya. Walaupun dalam suatu perusahaan terdapat sarana dan prasarana serta sumber daya, semua kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan peran kunci yang sangat penting untuk diperhatikan dalam segala kebutuhan perusahaan. sumber daya manusia tentunya akan membawa setiap perusahaan dalam menentukan keberhasilan serta dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam mencapai tujuan juga dibutuhkan suatu kompetensi bagi setiap sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Menurut Handoko Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. (Dipoatmodjo, Kurniawan, & Haeruddin, 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi faktor-faktor antara lain sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Dengan adanya sumber daya alam yang baik, modal yang memadai dan teknologi yang canggih sekalipun, suatu perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik. Jadi, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada bagaimana sumber daya manusia pada perusahaan tersebut bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang diberikan kepada para karyawan, karena semakin baik sarana dan prasarana yang diberikan dan diterima oleh para karyawan, akan berpengaruh terhadap kontribusi karyawan tersebut kepada perusahaan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, karyawan akan lebih mudah melakukan tugas dan wewenangnya juga dapat memberikan inovasi dan perubahan terhadap perusahaan demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Menurut Dessler kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dalam bekerja, dan karakteristik pribadi yang berpengaruh secara langsung pada kinerja pegawainya dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan (Bella, 2016).

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk memperoleh suatu keuntungan dapat beroperasi karena kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut dipengaruhi oleh efektivitas serta efisiensi, tanggung jawab, disiplin dalam bekerja, serta kesadaran pegawai dalam pelayanan kesehatan.

Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen di bidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan, itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Rumah sakit merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna yang menyediakan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat serta tenaga kesehatan lainnya. Salah satu pelayanan kesehatan yang ada di Kabupaten Kolaka Utara adalah RSUD H.M Djafar Harun.

Rumah Sakit Umum Daerah H.M Djafar Harun merupakan rumah sakit milik pemerintah kabupaten Kolaka Utara yang berada di Jalan Trans Sulawesi Lasusua dengan Luas 52.824 m<sup>2</sup> dan mulai beroperasi pada tahun 2016 sebagai rumah sakit Kabupaten Kolaka Utara. Rumah sakit ini merupakan sarana layanan masyarakat yang selalu dituntut untuk melayani masyarakat secara optimal terkhusus pada masyarakat Kabupaten Kolaka Utara karena kepuasan dari masyarakat itu sendiri menjadi poin yang sangat penting dalam mengukur standar mutu dari suatu pelayanan dalam rumah sakit. Pengelolaan sumber daya manusia yang banyak pada perusahaan RSUD sangatlah kompleks. Hal ini dikarenakan setiap perawat memiliki sikap dan pengalaman yang berbeda.

Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, seorang atasan harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam 3 (tiga) tahun terakhir, Rumah Sakit Umum H.M Djafar Harun Kabupaten Kolaka Utara menunjukkan perkembangan yang cukup baik.

Hal tersebut masih cenderung positif karena realisasinya masih di atas 100%. Sementara itu di ALOS (Average Length Of Stay) rata-rata rawata seorang pasien, menunjukkan adanya penurunan dalam tiga tahun terakhir ini, di sisilain TOI (Turn Over Internal) rata-rata hari tempat tidur itu tidak ada yang tempati dari saat terisi ke saat terisi berikutnya dan BTO (Bet Turn Over) yaitu frekuensi tempat tidur, berapa kali dalam satuan waktu tertentu (satu tahun) tempat tidur dalam rumah sakit terpakai, masih dikatakan fluktuatif

atau kurang baik selama tiga tahun terakhir ini akan tetapi cenderung positif.

Dengan fenomena tersebut di atas, peneliti menarik untuk mengkaji penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H.M Djafar Harun Kolaka Utara” Adapun rumusan masalah sebagai berikut: “ Apakah Kompetensi SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD H.M Djafar Harun Kabupaten Kolaka Utara” ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik individu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan keberhasilan yang optimal (Zen, 2006). Kemudian (Wibowo, 2011) mengatakan kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Dari berbagai perspektif di atas, dapat ditegaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau mengerjakan suatu tugas, yang ditopang oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi ciri seorang individu.

Kompetensi pribadi adalah kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2012).

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya (Ermaya & Mujdalipah, 2019).

Kompetensi adalah bagian yang tertanam dari kepribadian seseorang yang memanifestasikan dirinya dalam perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai pengaturan dan aktivitas kerja. Kriteria atau standar berguna untuk meramalkan siapa yang berkinerja baik dan siapa yang tidak (Risnawati, 2020).

### **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Michael Zwell sebagaimana yang dikutip oleh (Wibowo, 2011) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang diri mereka sendiri dan orang lain sangat mempengaruhi perilaku mereka. Kecuali mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus bersikap positif terhadap diri mereka sendiri dan orang lain dan menunjukkan kualitas pribadi yang positif.

#### b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran penting dalam sebagian besar kompetensi. Berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan ditingkatkan. Keterampilan menulis juga dapat ditingkatkan melalui bimbingan, latihan, dan umpan balik. Dengan meningkatkan keterampilan berbicara dan menulis di depan umum, individu mengembangkan keterampilan dalam kemampuan mereka untuk memperhatikan komunikasi. Mengembangkan keterampilan khusus kompetensi dapat mempengaruhi budaya organisasi dan kompetensi individu.

#### c. Pengalaman

Banyak kompetensi keterampilan membutuhkan pengalaman dalam mengorganisir orang, berkomunikasi di depan kelompok, pemecahan masalah, dll. Orang-orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh di lingkungan mereka.

#### d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian mencakup banyak faktor, beberapa di antaranya sulit diubah. Tapi kepribadian tidak berubah. Padahal, kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Manusia bereaksi dan berinteraksi dengan kekuatandan lingkungannya.

Ciri-ciri kepribadian adalah karakteristik-karakteristik seperti sifat malu, agresif, mengalah, malas, ambisius, dan setia yang diperagakan oleh individu dalam sejumlah situasi. Dengan kata lain ciri kepribadian adalah karakteristik-karakteristik yang bertahan yang memberikan perilaku seorang individu.

#### e. Motivasi

Motivasi adalah faktor kinerja yang dapat berubah. Motivasi bawahan dapat dipengaruhi secara positif oleh dorongan, penghargaan atas pekerjaan mereka, dan pengakuan dan perhatian individu dari atasan. Menurut (Hasibuan,1996:99). Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

#### f. Isu Emosional

Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak (Goleman, 2004; 2015). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami emosi secara akurat, menilai, dan mengungkapkannya,



menggunakan emosi untuk memandu proses berfikir memahami emosi dan pengetahuan tentang emosi serta mengelola emosi sehingga menunjang pertumbuhan emosional dan intelektual.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi didasarkan pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual dan analitis. Unsur pengalaman dapat meningkatkan kemampuan skill. Kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan mampu mendorong para karyawan untuk menunjukkan *workengagement* dan juga pada akhirnya perilaku proaktif karena *self efficacy* mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan (Lukiyana & Arsinta, 2019).

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di RSUD H.M Djafar Harun Kolaka Utara Jalan Trans Sulawesi Lasusua. Adapun waktu penelitian ini dimulai pada bulan November-Desember tahun 2022. Jenis variable yang dilakukan pada penelitian ini adalah variable Independen dan Variabel Dependen. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah kuantitatif berupa data primer yang diperoleh dari Pegawai RSUD H.M Djafar Harun Kolaka Utara dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni, Kusioner, Observasi, dan wawancara. Teknik analisis data pada penelitian kali ini menggunakan Uji Validitas, Uji realibitas, Uji hipotesis, dan Uji asumsi klasik.

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **Isi Hasil dan Pembahasan**

Rumah Sakit Umum Daerah H.M. Djafar Harun adalah rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Kolaka Utara yang berada di Jalan Trans Sulawesi Lasusua dengan luas 52.824 m<sup>2</sup> dan mulai beroperasi tahun 2016 sebagai sebuah rumah sakit Kabupaten Kolaka Utara, dan pada tanggal 25 Februari 2006 operasional RSUD H.M. Djafar Harun diresmikan oleh Gubernur Sulawesi Tenggara. Setelah mengalamiproses di Kementrian Kesehatan, dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No: HK.03.05/1/1887/12 tanggal 09 Oktober 2012 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah H.M. Djafar Harun Kab. Kolaka Utara, resmi sebagai rumah sakit Type C dengan kapasitas tempat tidur berjumlah 100 TT.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden pegawai pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai RSUD H.M Djafar Harun Kolaka Utara yang berjumlah 67 orang, maka diperoleh sejumlah data. Untuk memperoleh gambaran yang jelas dari data yang diperoleh melalui penyebaran

kuesioner penelitian tersebut, di bawah ini kemudian akan disajikan data dalam tabel distribusi sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	57	85%
Laki-Laki	10	15%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	Persentase
21-30 Tahun	14	21%
31-40 Tahun	35	52%
>40 Tahun	18	27%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	0	0%
Diploma	30	45%
S1	35	52%
S2	2	3%
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi pengetahuan dan peran pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pengetahuan dan peran yang baik sangat berpengaruh penting bagi kinerja para pegawai. Dan merupakan hal penting bagi semua pegawai, semakin besar standarisasi pekerjaan yang baik dilakukan. Selain itu, Kompetensi yang baik dapat meningkatkan fokus dan juga produktifitas kerja para pegawai. Dari hasil penelitian dan urian menjelaskan bahwa secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Indikator variabel kompetensi sumber daya manusia yang paling kuat mempengaruhi variabel kinerja pegawai adalah variabel keterampilan dan pengetahuan karena kemampuan individu dalam bekerja dan telah menguasai sesuai pembagiannya.

Sedangkan indikator kinerja yang pengaruhnya relatif kecil adalah indikator peran dan sikap Hal ini disebabkan karena terkadang perawat terlambat memberikan pelayanan (peran) apa yang dibutuhkan pasien.

Kinerja pegawai yang cukup baik dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia. Artinya, bahwa pegawai yang memiliki kompetensi keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang kerjanya, serta sikap dan peran yang sesuai, maka pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisa dan penelitian yang telah dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai pegawai pada rumah sakit umum daerah H.M Djafar Harun Kolaka Utara, maka disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap pegawai pada rumah sakit umum daerah H.M Djafar Harun Kolaka Utara. Pengaruh kompetensi SDM tersebut sebesar 0188%, presentase tersebut mengandung arti kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah H.M Djafar Harun Kolaka Utara dapat diterangkan oleh variabel kompetensi SDM sebesar 0.188 %.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bella, F. A. (2016). Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Rsu Kaliwates Jember. *Jurnal Manajemen*, 02.
- BPFE UGM. Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dipoatmodjo, T. S., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ibunda Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 49-50.
- Lukiyana, & Arsinta. (2019). Pengaruh kemampuan intelektual dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh organizational justice dan self efficacy. *Business Management Journal*, 15(2), 93-106.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zen, R. H. (2006). *Etika Kepustakawanan*. Jakarta: CV.Sagun g Seto.