

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI ADMINISTRASI DAN
KEUANGAN DI RS. MH. THAMRIN INTERNASIONAL SALEMBA**

**EMPLOYEE DISCIPLINE, MOTIVATION OF COMPETENCE AND
ADMINISTRATION EMPLOYEE PRODUCTIVITY AND FINANCE IN
RS. MH. THAMRIN SALEMBA INTERNATIONAL**

Kurniati Nawangwulan¹, Ady Purwoto²

^{1,2} DIII Keperawatan Akademi Keperawatan Berkala Widya Husada Depok, Indonesia
email: ragilsharon@yahoo.co.id.

Abstrak

Kunjungan pasien dalam bulan September – Oktober 2012 belum mencapai target yang diinginkan oleh pemilik RS.MH. Thamrin Internasional Salemba yaitu 300 pasien yang berobat tiap bulannya sedangkan yang dicapai dari divisi marketing hanya 145 pasien yang berobat pada bulan Oktober 2012 ada 5 pegawai yang mengundurkan diri dari admission rekam medis RS.MH.Thamrin Internasional Salemba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas pegawai administrasi dan keuangan RS MH Thamrin Internasional Salemba. Penelitian ini dilakukan di RS MH.Thamrin sampel 64 orang menggunakan data primer dan data sekunder dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data. Desain penelitian metode *cross sectional* analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 19 dan sistem *PLS-Smart*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas pegawai sebesar 75,71% sedangkan 24,29% yang mempengaruhi produktivitas pegawai administrasi dan keuangan di RS MH Thamrin Internasional Salemba. Disarankan penelitian selanjutnya memperluas objek penelitian dan menambah variabel lain yang secara teori memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Kompetensi; Motivasi ; Produktivitas.

Abstract

Patient visits in September-October 2012 have not reached the target desired by the owner of RS.MH. Thamrin International Salemba, namely 300 patients who seek treatment every month while what is achieved from the marketing division is only 145 patients who seek treatment in October 2012 there are 5 employees who resigned from admission to medical records RS.MH.Thamrin International Salemba. The purpose of this study to determine the effect of direct and indirect labor discipline, competence and motivation on employee productivity and financial administration RS International MH. Thamrin Internasional Salemba. The research was done at the hospital with the sample Salemba International MH Thamrin 64 people using primary data and secondary data using a questionnaire as a data collection instrument. The study design is cross sectional method of data analysis performed using SPSS version 19 and PLS-Smart system. Results showed that the influence of labor the influence of labor discipline, competence and motivation on employee productivity by 75.71% and 24.29% explained komponen that affect employee productivity and financial administration in RS. MH. Thamrin Internasional 2012.

Keywords: Work Discipline, Competence, Motivation ; Productivity.

Received: April 21th, 2022; 1st Revised May 14th, 2022;
2nd Revised May 24th, 2022; Accepted for
Publication : May 31th, 2022

© 2022 Kurniati Nawangwulan, Ady Purwoto
Under the license CC BY-SA 4.0

1. PENDAHULUAN

National Health Care Group International Business Dev Unit (NHG-IBDU) Singapura menyatakan tercatat 50% pasien Internasional yang berobat di Singapura adalah warga Indonesia. Tercatat juga rata-rata jumlah pasien dari Indonesia berobat ke Malaysia adalah 12.000 orang/tahun (1). Banyaknya kunjungan berobat ke luar negeri tentu akan mengurangi devisa negara yang seharusnya dapat dihindari jika pelayanan kesehatan mampu memenuhi harapan masyarakat Indonesia sendiri (2). Masalah rendahnya produktivitas kerja di Indonesia sangat di bahas dan di perhatikan(3)(4). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan sehingga banyak masalah yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai seperti kompetensi(5)(6), lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja yang baik dan organisasi yang berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai (7)(8). Penelitian terhadap pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Didapatkan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja sebesar 19,94% dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 48,71%, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa (3). Dari hasil wawancara awal dengan

beberapa pegawai di divisi marketing, divisi umum dan admission rekam medis RS. MH. Thamrin Internasional Salemba yang dilakukan oleh peneliti ternyata jumlah kunjungan pasien dalam bulan September – Oktober 2012 belum mencapai target yang diinginkan oleh pemilik RS.MH.Thamrin Internasional Salemba yaitu 300 pasien yang berobat tiap bulannya sedangkan yang dicapai dari divisi marketing hanya 145 pasien yang berobat di RS. MH. Thamrin Salemba kebanyakan pasien yang berobat di RS. MH.Thamrin Internasional Salemba menggunakan asuransi kesehatan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas pegawai administrasi dan keuangan RS.MH.Thamrin Internasional Salemba Tahun 2012. Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung beserta besarnya disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas pegawai administrasi dan keuangan RS. MH. Thamrin Internasional Salemba Tahun 2012. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengambil keputusan, khususnya dalam usaha meningkatkan produktivitas pegawai melalui mengembangkan sikap positif dan kemampuan perorangan pegawai administrasi dan keuangan RS. MH. Thamrin Internasional Salemba Tahun 2012.

2. METODE

Desain dalam penelitian ini adalah metode cross sectional atau potong lintang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memberikan kemudahan dalam mengidentifikasi hubungan situasi dalam waktu yang singkat dan desain penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengembangkan hipotesa untuk penelitian selanjutnya (9). Metode cross sectional dipergunakan karena pengukuran atau pengamatan dalam penelitian ini dilakukan hanya pada saat yang sama dan tiap subjek hanya diukur atau diamati satu kali saja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besar kontribusi variabel eksogen dan variabel endogen. Besar sampel untuk menjamin validitas data maka besar sampel ditentukan secara statistik dengan jumlah sampel 64 orang.

Penelitian ini menggunakan skala *semantic differential* yaitu skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau checklis, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban negatif disebelah kiri garis, atau sebaliknya dan datanya adalah interval untuk mendapatkan data tentang disiplin kerja, kompetensi dan motivasi. Seluruh data yang sudah terkumpul dalam penelitian selanjutnya akan diolah dengan menggunakan program statistik berbasis komputer yaitu PLS (*partial least square*) (2)(10). Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval, ratio). Model formalnya mendefinisikan variabel laten dan

linier agregat dari indikator-indikatornya. PLS mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya data tidak harus berdistribusi normal multivariate dan ukuran sampel tidak harus besar (Ghozali,2008).

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel diagram tekstular. Penyajian data dalam bentuk tabel adalah suatu penyajian sistematis data numerik yang terususun dari kolom dan baris.

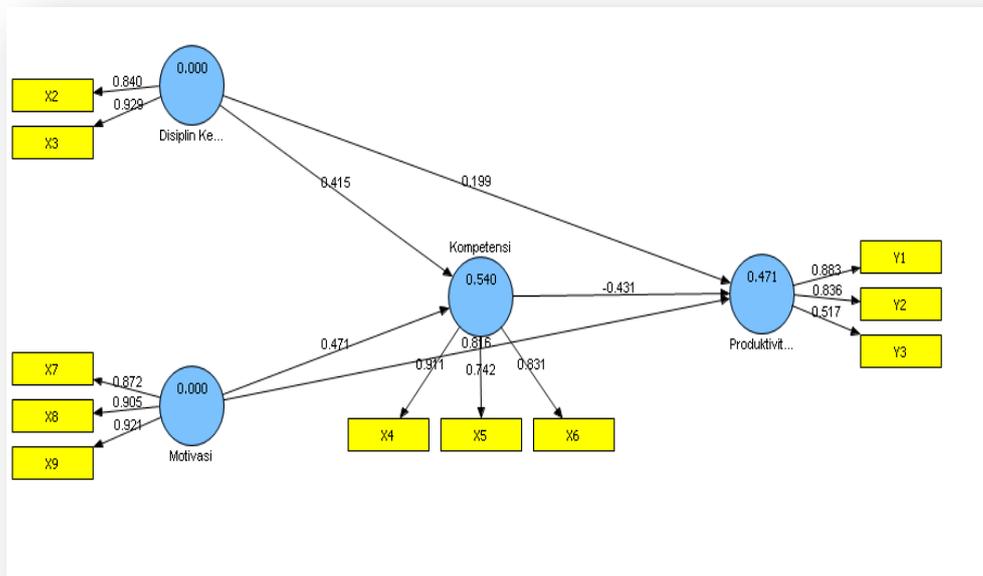
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari 64 responden, 35 responden (54,7%) adalah perempuan sedangkan yang lainnya adalah laki-laki (45,3%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden sebagian besar responden berpendidikan S1 adalah 46 responden (71,9%), berpendidikan Akademik/D3 terdapat 11 responden (17,2%) dan berpendidikan SMA/SPK terdapat 7 responden (10,9%). Menurut pengelompokan usia 20 - 29 tahun sebanyak 30 responden (46,9%), sedangkan usia 30 - 39 tahun sebanyak (31,3%) dan 40 - 49 tahun sebanyak (21,9%). Menurut masa kerja pegawai < 1 tahun sebanyak 4 responden (6,25%), masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 20 responden (31,25%) dan masa kerja > 2 tahun sebanyak (62,5%). Distribusi Kisaran Jawaban Responden Per Variabel menunjukkan variabel disiplin kerja kisaran jawaban responden antara 26 - 38 mendekati kisaran teoritisnya pada nilai tertinggi (9 - 45) dengan nilai rata-rata aktual 33,05 dan standar deviasi 2,193. Hal ini mengindikasikan persepsi responden cenderung menganggap baik pada disiplin

kerja pegawai RS. MH. Thamrin Internasional
 Salemba.

Analisis model pengukuran dengan aplikasi SmartPLS 2.0 adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Pengukuran dengan Aplikasi Smart PLS 2.0

Berdasarkan model pengukuran tersebut nilai koefisien dari setiap indikator lebih besar dari 0,5 Hal itu menunjukkan indikator-indikator tersebut memiliki korelasi yang baik dengan konstruksinya dan memenuhi syarat convergent validity. Selanjutnya dilakukan pengukuran untuk mengetahui pengaruh

langsung dan tidak langsung antara variabel dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Evaluasi Perhitungan AVE, Loading dan Uji Cronsbachs Alpha Antar Variabel Penelitian

Variabel	Loading	Uji Reliabilitas Cronbachs Alpha	Uji Composite Reliability
Disiplin Kerja (ξ1)	0.784371	0.733967	0.878886
Kompetensi (ξ2)	0.690133	0.778483	0.869031
Motivasi (ξ3)	0.808795	0.883283	0.926919
Produktivitas Pegawai (η)	0.581679	0.649334	0.799305

Sumber : Hasil Olah data penelitian Tahun 2012.

Berdasarkan hasil penelitian dari semua konstruk lebih besar dari pada korelasi antar

konstrak. Nilai AVE untuk semua konstruk lebih besar dari 0,50 sehingga dapat

disimpulkan bahwa hasil evaluasi pengukuran model memiliki diskriminan validity yang baik.

Tabel 3 Persentase Pengaruh Antarvariabel terhadap Variabel Produktivitas Pada Model
 Sumber : Data PLS diolah 2012

Sumber	Via	LV Correlation	Direct Rho	Indirect Rho	Total	Direct %	Indirect %
Disiplin Kerja	Kompetensi	0,5913	0,415	0	0,245	0	24,5
Disiplin Kerja	Produktivitas	0,2498	0,199	-0,062	0,137	4,97%	-1,56
Kompetensi	Produktivitas	0,1978	-0,431	0	-0,0852	-8,52%	0
Motivasi	Kompetensi	0,626254	0,471	-0,0796	0,3914	0,3914	-7,96
Motivasi	Produktivitas	0,6209	0,816	0,040	0,5066	50,66%	0

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Q-Square berfungsi untuk menilai besaran keragaman atau variasi data penelitian terhadap fenomena yang sedang dikaji dan hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1-R12) (1-R22) (1-R32) (1-R42) \\
 &= 1 - (1 - 0) (1-0.5403) (1-0) (1-0.4714) = 0,7571 \\
 &= 75,71 \% \text{ Galad model} = 100\% - 75,71\% = 24,29\%
 \end{aligned}$$

Hal tersebut menunjukkan model hasil analisis dapat menjelaskan 75,71% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian sedangkan 24,29% dijelaskan komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini

3.2 Pembahasan

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji tentang pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di RS. MH.Thamrin Internasional Salemba dengan menggunakan pengujian hipotensis memakai PLS-Smart dari

hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja yang dipengaruhi indikator seperti

ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan dan bekerja sesuai dengan prosedur dapat meningkatkan produktivitas pegawai administrasi dan keuangan di RS. MH.Thamrin Internasional Salemba, apabila produktivitas pegawai dapat menurunkan disiplin kerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Melalui penelitian ini membuktikan penelitian(11)(12)(13). Validitas dan reabilitas dalam instrumen disiplin kerja ini belum teruji dengan baik, hal ini dikarenakan interpretasi yang kurang baik dalam pembahasan instrumen khususnya pada indikator X1 pada ketaatan terhadap peraturan di hapus oleh peneliti karena nilainya negatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerjanya pun akan meningkat. Penulis menganalisis bahwa disiplin kerja yang dipengaruhi indikator seperti ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap peraturan dan bekerja sesuai dengan prosedur dapat meningkatkan produktivitas pegawai

administrasi dan keuangan di RS.Thamrin Internasional Salemba apabila disiplin kerja pegawai menurun dapat menurunkan produktivitas pegawai secara langsung dan tidak langsung. Instrumen kompetensi dinyatakan valid maka dianalisis oleh peneliti dikarenakan validitas dan reabilitas dalam instrumen ini teruji dengan baik, hal ini dikarenakan interpretasi yang baik dalam pembahasan instrumen penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka produktivitas kerjanya pun akan meningkat. Penulis menganalisis terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap produktivitas pegawai sehingga apabila kompetensi meningkat dapat meningkatkan produktivitas pegawai begitupun sebaliknya apabila produktivitas pegawai menurun dapat menurunkan kompetensi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini maka saran dari penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, tidak terbatas pegawai administrasi dan keuangan saja tapi keseluruhan pegawai RS. MH. Thamrin Internasional Salemba dengan diperluasnya objek penelitian maka jumlah respondenpun akan lebih banyak serta memadai untuk melakukan uji statistic yang sama atau alat statistiknya lain yang berbasis SEM seperti AMOS dan LISTREL.

4. KESIMPULAN

Adanya pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas pegawai

sebesar 75,71% sedangkan 24,29% yang mempengaruhi produktivitas pegawai administrasi dan keuangan di RS MH Thamrin Internasional Salemba.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini berjalan lancar dan bisa terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hafizurrahman. Manajemen Pendidikan Dan Kesehatan, Penerapan Konsep dan Variabel-Variabel Kinerja Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Kerja. CV Sagung Seto. 2009;
2. Latan H. Structural Equation Modeling Konsep Dan Aplikasi Menggunakan Program LISREL 8.80. Bandung: Alfabeta; 2012.
3. Mulyadi H. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Badung Perkasa. Tesis Bandung Univ Pajajaran. 2010;
4. Sabarguna. Manajemen Kinerja Pelayanan Rumah Sakit. Jakarta: Sagung Seto.; 2008.
5. K R, Judisseno. Penilaian Kompetensi Terhadap Pegawai. Bandung: Alfabeta; 2008.
6. Ilham R, Ibrahim SA, Igirisa MDP. Pengaruh Terapi Reminiscence Terhadap Tingkat Stres Pada Lansia Di Panti Sosial Tresna Werdha. Jambura J Heal Sci Res [Internet]. 2020;2(1):12–23. Available from:

- <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jjhsr/article/view/4349>
7. Direktorat Jendral Bina Pelayanan Medik Kementerian RI. *Warta Yanmed Edisi XXI*. 2010.
 8. Astuti ER, Zakaria R. Hubungan Motivasi Belajar Dengan Prestasi Akademik. *Gorontalo J Heal Sci Community [Internet]*. 2021;5(1):222–8. Available from: <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/gojhes/article/view/10276>
 9. Kountur R. *Metodologi Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. 2005;
 10. Gibson, Ivancecchich D. *Organisasi*. Jakarta : Binapura Aksara. 2011;
 11. Kotler. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga; 2008.
 12. Hafizurrahman. *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Menjalankan Kebijakan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah*. *J Indones Med Assoc IDI*. 2011;61(10):387–9.
 13. Hasibuan R. Pengaruh Kompetensi Pemimpin, Disiplin Kerja, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Studi Pada Badan Pengelolaan Dan Pengendalian Dampak Lingkungan Provinsi Jawa Barat. *Tesis Semarang Univ Dipenogoro*. 2006;