
JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative

<https://jurnal.uss.ac.id/index.php/JMEC>

Vol. 1 No. 1, Juli 2022, Hal. 21-29

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RSUD Banyuasin

Teuku Muhamad Haqiqi^{1*}, Maisaro², Riri Hanifa³
Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan^{1,2,3}
*e-mail: haqiqi.teuku@uss.ac.id**

ABSTRACT

One of the key successes of the institutions to achieve their goal, is need professional and good quality human resources. The resources should be innovative, having a commitment to support their functions and tasks the properly. This study aims to examine the influence of Competence on Job Satisfaction Non-medical staff in RSUD Banyuasin with Simple linear Regression. This study uses Competency as independent variable, Job Satisfaction as dependent variable. Methods of data analysis of this study using quantitative data analysis, and using descriptive research. The primary data are collected by using the questionnaire distributed to respondents. The test results show that the competence of positive and significant impact on the job satisfaction.

Keywords: Competence, Job Satisfaction, Non-medical staff in RSUD Banyuasin

ABSTRAK

Keberhasilan instansi untuk bergerak sesuai dengan tujuannya, memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang memungkinkan bergerak inovatif, karena komitmen dan profesionalitas pegawai yang menunjang untuk mendukung terselenggara tugas dan fungsinya harus diisi dengan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai non medis RSUD Banyuasin dengan Regresi sederhana. Penelitian ini menggunakan Kompetensi sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Metode analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif, dan menggunakan penelitian deskriptif. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai non medis di RSUD Banyuasin.

Kata kunci: Kompetensi, Kepuasan Kerja, Pegawai non medis RSUD Banyuasin

PENDAHULUAN

Rumah sakit Umum Daerah Banyuasin merupakan Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah Kabupaten Banyuasin yang didirikan pada tahun 2005, Operasional RSUD Banyuasin pada tanggal 4 Juli 2006, Rumah Sakit ini di operasionalkan dengan Surat Keputusan Bupati Banyuasin dengan kapasitas tempat tidur saat itu 40 tempat tidur. Dalam operasionalnya RSUD Banyuasin didukung oleh tenaga medis dan non medis. Tenaga paramedis merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan perawatan bagi pasien di rumah sakit, sebagai aktor yang berhubungan langsung dengan pasien dalam waktu yang lama. Kondisi yang seperti itu menuntut totalitas seorang tenaga paramedis dalam menjalankan fungsinya, sebab dari sisi inilah pencapaian tujuan rumah sakit dapat dirasakan secara nyata.

Sebagai organisasi yang besar RSUD Banyuasin memerlukan SDM yang berkualitas dan profesional, yang memungkinkan organisasi dapat bergerak inovatif karena komitmen dan profesionalitas pegawainya yang menunjang untuk mendukung

terselenggaranya tugas dan fungsinya sehingga haruslah diisi oleh pegawai yang tepat, baik berdasarkan pendidikan, keahlian, keterampilan, maupun pengalamannya, sehingga dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Namun kenyataannya saat ini masih banyak pegawai yang tidak efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diindikasikan dengan masih adanya pegawai sering menunda-nunda pekerjaan, hanya bekerja bila ada pengawasan, banyak pegawai yang absen, kurang bertanggung jawab terhadap tugas, bekerja tidak sesuai dengan *job-description*nya. Perilaku demikian menunjukkan bahwa belum adanya kepuasan dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Tanjung (2016) yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara*” menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, kompetensi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Menurut Manik & Wiarah (2014) yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah sakit Cibabat kota Cimahi*” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan berimplikasi terhadap kinerja paramedis, ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan berimplikasi terhadap kinerja paramedis dan ada pengaruh yang signifikan Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan berimplikasi terhadap kinerja paramedis.

Menurut Riyanda (2017) yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Perizinan kota Yogyakarta*” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.

Menurut Khoirunnisya' (2020) yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis Pada Puskesmas Balong*” menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan ketidakpuasan kerja pada pegawai RSUD. Bentuk ketidakpuasan pegawai seperti tidak semangat dalam bekerja, dan juga penyelesaian tugas yang tidak sesuai deadline yang diberikan. Ketidakpuasan kerja tersebut diduga disebabkan oleh beban kerja yang berlebih, tugas pokok dan fungsi yang tidak jelas (Tupoksi), Fasilitas yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta hasil kerja yang kurang optimal akibat kompetensi yang tidak sesuai dengan *job-description* kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014, p. 46) adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Menurut Badan Kepegawaian Negara dalam Sudarmanto (2014, p. 49) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien.

Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi

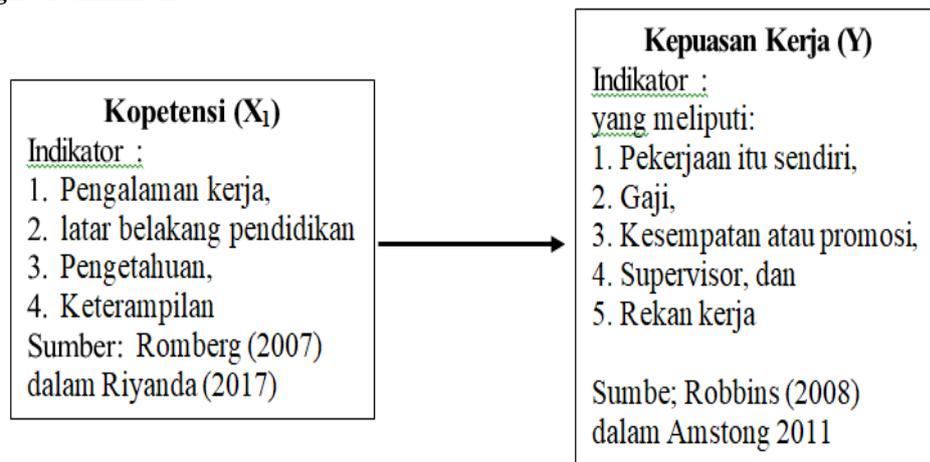
yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Menurut Zwell dalam Wibowo (2010, p. 339) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: a) keyakinan dan nilai-nilai; b) karakteristik kepribadian; c) Motivasi; d) Isu emosional; e) kemampuan intelektual; f) Budaya Organisasi.

Kepuasan Kerja

Robbin dalam Novelia (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima menurut Suwanto & Priansa (2011).

Menurut Robbins dalam Amstrong (2011) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari: a) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri; b) kepuasan gaji; c) kepuasan terhadap kesempatan atau promosi; d) kepuasan terhadap supervisor; e) kepuasan terhadap rekan kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

H_0 : Kompetensi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H_1 : Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini digunakan tiga jenis variabel yaitu Kompetensi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis pada RSUD Banyuasin yang berjumlah 40 pegawai. Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah seluruh Pegawai Non Medis RSUD Banyuasin yang sebanyak 40 orang.

Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para responden, tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pernyataan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu.

Metode Analisa Data

Analisis Deskriptif

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Arikunto (2013) bahwa: "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian". Dalam penelitian deskriptif fenomena ada yang berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya.

Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) analisis kuantitatif adalah metode penelitian dengan analisis data berbentuk angka atau data statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Sedangkan menurut Creswell (2012) menjelaskan penelitian kuantitatif mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

Emzir (2011) menjelaskan pengertian pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti misalnya berkaitan sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis serta pertanyaan spesifik dengan pengukuran, pengamatan, serta uji teori), menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara Kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Persamaan regresi bergandanya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bx + E \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat kepuasan kerja

a = Bilangan Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Kompetensi (X)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Gambaran umum mengenai responden dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	30	75.0
	Perempuan	10	25.0
Total		40	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 2 Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 Tahun	5	12.5	12.5	12.5
	6-10 Tahun	1	2.5	2.5	15.0
	10 Tahun keatas	34	85.0	85.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 3 Tingkat Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	12.5	12.5	12.5
	Diploma	1	2.5	2.5	15.0
	Sarjana	34	85.0	85.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4 Uji Validitas Kompetensi

No	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	N	Ket.
1	X1	.835	40	Valid
2	X2	.438	40	Valid
3	X3	.403	40	Valid
4	X4	.701	40	Valid
5	X5	.835	40	Valid
6	X6	.744	40	Valid
7	X7	.835	40	Valid
8	X8	.488	40	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 5 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Konstruk Penilaian	Pearson Correlation	N	Ket.
1	Y1	.803	40	Valid
2	Y2	.795	40	Valid
3	Y3	.408	40	Valid
4	Y4	.536	40	Valid
5	Y5	.754	40	Valid
6	Y6	.795	40	Valid
7	Y7	.803	40	Valid
8	Y8	.795	40	Valid
9	Y9	.466	40	Valid
10	Y10	.536	40	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian uji instrument dengan uji validitas kompetensi pada tabel 4 bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau *r* hitung lebih besar dari *t* tabel (0.2960) dan nilai ini lebih kecil dari signifikansi minimum 0.05. jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel kompetensi adalah valid. Hasil uji validitas kepuasan kerja tabel 5 bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* atau *r* hitung lebih besar dari *t* tabel (0.2960) dan nilai ini lebih kecil dari signifikansi minimum 0.05. jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid.

Tabel 6 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kompetensi	.747	Reliabel
Kepuasan Kerja	.923	Reliabel

Sumber : data yang diolah, 2021

Dapat disimpulkan tabel 6 bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (Kompetensi) dan variabel dependen (Kepuasan Kerja pegawai) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,706 dan 0,923 lebih besar dari 0,70. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

Tabel 7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Kepuasan Kerja
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	17.8750	34.4250
	Std. Deviation	2.57391	7.72239
Most Extreme Differences	Absolute	.169	.173
	Positive	.117	.122
	Negative	-.169	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		1.069	1.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.204	.181

a. Test distribution is Normal

Tabel 8 Uji model regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.270	.170		1.589	.120
X	.935	.044	.960	21.132	.000

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada RSUD Kabupaten Banyuasin dapat dinyatakan sebagai berikut:

Dari bersamaan tersebut didapatkan angka konstanta (a) sebesar 0.270 artinya jika variabel Kompetensi di asumsikan tetap maka Kepuasan Kerja pegawai akan tetap ada sebesar 0.270 sementara koefisien korelasi sebesar 0.935 yang berarti apabila variabel kompetensi naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0.935 yang mengandung arti bahwa kompetensi akan memberikan dampak yang sangat positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji Parsial seperti pada Tabel 8. dapat diketahui bahwa: diperoleh *t* hitung 6.641 > *t* tabel 1.684 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Non Medis RSUD Kabupaten Banyuasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Banyuasin. Hal ini menunjukkan bahwa bila Kompetensi baik maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai, sebaliknya jika Kompetensi rendah maka akan menurunkan Kepuasan Kerja pegawai.

Kepuasan Kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap perkerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh pegawai dan jumlah yang harusnya mereka dapatkan Robbins (2016).

Tabel 9 Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.920	.15588

a. Predictors : (Constant), X

Pada Tabel 9 diatas Nilai R² (R-Square) sebesar 0.922 menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung Kompetensi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 92.2% sehingga sisanya 7.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki peranan yang cukup besar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji Parsial dapat diketahui bahwa: Kepuasan Kerja diperoleh t hitung 6.641 > t tabel 1.684 dan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.< 0,05 maka Hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Non Medis pada RSUD Kabupaten Banyuasin .
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0.922 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel Kompetensi (X) dengan variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.922 Hubungan ini secara statistika tergolong kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) bahwa hubungan yang tergolong kuat adalah sebesar 0.60-0.79 sedangkan yang tergolong sangat kuat sebesar 0.80-1.00.
3. Nilai R² (R-Square) sebesar 0.922 menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung Kompetensi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 92.2% sehingga sisanya 7.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki peranan yang cukup besar. Namun masih ada 7.8% pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kompetensi

Kompetensi banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Kompetensi yang merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi yang diterapkan pimpinan di RSUD Kabupaten Banyuasin termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini ditinjau dari indikator Kompetensi yang diterapkan Kepala Sekolah dimana dalam hal:

- a) Pengalaman kerja; bahwa lama kerja/masa kerja para pegawai non medis dapat memudahkan mereka dalam mengerjakan tugas rutinnnya dan Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai non medis telah membantu mereka dalam mengurangi kesalahan yang lakukan pada saat bekerja.
- b) Latar belakang Pendidikan; Pegawai non medis sangat paham dengan pekerjaan yang mereka jalani karena sesuai pendidikan yang pernah di pelajarnya dan Latar

belakang pendidikan mereka sesuai dengan pekerjaan saat ini.

- c) Memiliki keahlian/pengetahuan; Pegawai non medis RSUD Banyuasin selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri dan mereka berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi.
- d) Keterampilan; Pegawai memiliki ketrampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan dan mereka mendapatkan pelatihan dan pengembangan ketrampilan untuk mendukung pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan Kerja pada hakikatnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2013) mendefinisikan Kepuasan Kerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini ditinjau dari indikator Kepuasan Kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal:

- a) Pekerjaan itu sendiri; Pekerjaan pegawai non medis RSUD Banyuasin merasa pekerjaan mereka sangat menarik dan mereka merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.
- b) Gaji; Pegawai merasa puas dengan gaji yang mereka terima untuk tanggung jawab pekerjaan yang mereka emban dan selalu berusaha memberikan imbalan yang sesuai dan seharusnya mereka terima.
- c) Kesempatan atau promosi; Pegawai merasa diberi Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan yang sering diadakan oleh RSUD Banyuasin .
- d) Supervisor; Pegawai merasa pimpinan bersikap adil dengan semua bawahannya dan pimpinan selalu mendengar keluhan saya.
- e) Rekan Kerja; Pegawai Non Medis RSUD Banyuasin merasa rekan kerja mereka menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja dan merasa tidak dikucilkan dikucilkan oleh teman kerja

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis RSUD Kabupaten Banyuasin. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada RSUD Kabupaten Banyuasin”, dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh tinggi.

Secara keseluruhan Kompetensi yang diterapkan Kepala RSUD Kabupaten Banyuasin berjalan dengan baik dalam rangka meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai. Kompetensi yang diterapkan sangat diyakini berpengaruh dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai.

RSUD Kabupaten Banyuasin yang memiliki Kompetensi baik cenderung memberikan contoh teladan yang baik bagi para karyawan, menjadi inspirasi, serta berinteraksi langsung dengan para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai di RSUD Banyuasin.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan penulis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di RSUD Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (2011). *Performance Management*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Emzir. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Askara.
- Khoyrunnisa', H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Medis Pada Puskesmas Balong*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Manik, E., & Wiarah. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Paramesia di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 8(2), 62–72.
- Novelia, G. R. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Studi pada Perusahaan Mc Donald di Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Riyanda, M. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. cetakan kedua*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwanto, & Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 111–122.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.