

Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai

Siska Wospakrik^{1*}, Sita Yubelina Sabandar², Corvis L. Rantererung³

Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

email: siskawospakrik171717@gmail.com*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Edagotadi. Studi ini dilakukan pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai. Pengujian pada populasi yang juga merupakan sampel dari penelitian ini adalah 30 responden pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Pengujian hipotesis diuji secara empiris menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi. Variabel kompetensi pegawai dan disiplin kerja secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi.

Kata kunci : kinerja pegawai, kompetensi pegawai, disiplin kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of employee competence on employee performance, determine and analyze the effect of work discipline on employee performance, and determine and analyze the effect of employee competence and work discipline on employee performance at the Edagotadi Health Center. This study was conducted at the Edagotadi Health Center, Deiyai Regency. Testing on the population which is also the sample of this study is 30 employee respondents. The study used a quantitative approach with data collection through distributing questionnaires. Hypothesis testing was tested empirically using multiple linear regression. The results showed that employee competence has a significant effect on the performance of Edagotadi Health Center employees. This shows that the better the competence of employees, the better their performance. Work discipline has a negative and insignificant effect on employee performance, meaning that work discipline has no effect on the performance of Edagotadi Health Center employees. The variables of employee

Keywords: Employee performance, Employee Competence, Work Discipline

Pendahuluan

Kabupaten Deiyai merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Papua Tengah dengan luas wilayah 1.012,67 Km². Batas wilayah Kabupaten Deiyai Kabupaten Paniai di bagian utara dan timur, Kabupaten Timika di bagian selatan, dan Kabupaten Dogiyai di bagian barat (Pangestu, 2021). Kabupaten Deiyai terdiri dari 5 (lima) Distrik/kecamatan yaitu Kapiroaya, Tigi Barat, Tigi, Tigi Timur dan Bowobado. Jumlah penduduk di Kabupaten Deiyai sebanyak 102.168 jiwa terdiri dari Laki-Laki 54.082 jiwa dan Perempuan 48.086 jiwa (Laila et al., 2023).

Kabupaten Deiyai memiliki 10 (sepuluh) Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) atau yang biasa disebut dengan Puskesmas, salah satunya adalah Puskesmas Edagotadi. Puskesmas Edagotadi berada di Distrik Tigi Timur. Wilayah pelayanan Puskesmas Edagotadi mencakup 5 (lima) wilayah kampung yaitu Edagotadi, Udaugi, Ipoke ugida, Watiyai dan Idaiyo.

Permenkes No 43 tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat menjelaskan pengertian Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya Kesehatan Masyarakat dan upaya Kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya (Hapsari et al., 2021; Lutfiana et al., 2023; Saputra et al., 2024; Savira & Subadi, 2023). Adapun Visi Puskesmas Edagotadi yaitu menjadikan Puskesmas Edagotadi sebagai pusat pelayanan. Sementara itu,

Puskesmas Edagotadi memiliki empat misi utama. Pertama, mengembangkan sumber daya manusia (SDM) puskesmas sebagai penggerak pelayanan kesehatan. Kedua, menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu, merata, dan terjangkau untuk seluruh masyarakat. Ketiga, menggerakkan potensi sumber daya yang dapat menunjang percepatan pencapaian pembangunan kesehatan di wilayah puskesmas. Terakhir, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup bersih dan sehat dengan meningkatkan kesehatan individu, keluarga, masyarakat, serta lingkungan. Misi-misi ini menjadi landasan dalam upaya Puskesmas Edagotadi untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Tenaga Kesehatan menurut Permenkes No 43 tahun 2019 adalah setiap orang yang mengabdikan dirinya dalam bidang Kesehatan serta memiliki pengetahuan dan / atau keterampilan melalui pendidikan dibidang Kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (RahmaDeniaPutri et al., 2022). Ketenagaan merupakan salah satu syarat pendirian puskesmas yang terdiri dari: Dokter atau Dokter layanan primer, Dokter Gigi, Perawat, Bidan, Tenaga Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, Tenaga sanitasi lingkungan, Nutrisisionis, Tenaga Apoteker dan Tenaga teknis Kefarmasian, Ahli Teknologi Laboratorium Medik, Tenaga non Kesehatan.

Puskesmas Edagotadi memiliki jumlah pegawai sebanyak 30 orang yang terdiri dari PNS 11 orang (tenaga kesehatan), tenaga honorer 10 orang (tenaga kesehatan), tenaga honorer 9 orang (non kesehatan). Jenjang Pendidikan dari para pegawai yang bekerja pada Puskesmas Edagotadi terdiri dari Strata 1 (S1) 2 orang,

Diploma III (D III) 19 orang, SMA 5 orang, SMP 2 orang dan SD 2 orang.

Puskesmas berkedudukan sebagai unit pelaksana teknis yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan daerah kabupaten atau kota sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Sinadia et al., 2018). Puskesmas harus memiliki organisasi yang efektif, efisien dan akuntabel yang dipimpin oleh seorang kepala puskesmas yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan di puskesmas, pembinaan kepegawaian di satuan kerjanya, pengelolaan keuangan dan pengelolaan bangunan, prasarana dan peralatan.

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Fransisca & Fahrezi, 2020). Kinerja Pegawai Puskesmas Edagotadi diharapkan dapat mewujudkan tujuan, visi dan misi Puskesmas. Namun pada kenyataannya ada beberapa faktor yang dianggap memperlambat kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut diantaranya kompetensi pegawai dan disiplin kerja. Tujuan dan target yang ingin dicapai oleh suatu organisasi menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai.

Kompetensi adalah potensi pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, efektifitas kerja individu, kepribadian dan pengetahuan, serta meliputi motif, karakter, konsep diri dan keterampilan (Rosdyanti & Suwanto, 2020). Kompetensi pegawai berpengaruh dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi. Puskesmas Edagotadi dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat membutuhkan pegawai yang berkompeten dalam bidangnya namun kenyataan yang terjadi dilapangan pegawai tidak mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat, workshop, pelatihan maupun seminar. Masih terdapat ketidak sesuaian antara kualifikasi pendidikan yang dimiliki individu untuk menunjang kinerja pegawai, dimana susunan struktur organisasi yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Khaeruman & dkk, 2021). Disiplin kerja berkaitan erat dengan ketaatan waktu dan penggunaan waktu yang efektif. Pegawai sering kali tidak masuk kerja sesuai jadwal yang telah dibuat serta datang kerja tidak sesuai dengan jam operasional, bahkan ada beberapa pegawai yang tidak pernah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Masyarakat mengeluh karena puskesmas sering tutup, sementara akses untuk ke fasilitas kesehatan yang lain jaraknya jauh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor kompetensi dan disiplin kerja mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Data pada penelitian ini berasal dari data

primer yaitu informan (pegawai puskesmas) dan data sekunder melalui buku, dokumen serta jurnal. Penelitian ini menggunakan Variabel bebas yaitu Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja. Sedangkan yang digunakan sebagai variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti (Sahir, 2021). Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan.

1. Kinerja Pegawai (Y)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,761	0,3610	Valid
2	0,638	0,3610	Valid
3	0,489	0,3610	Valid
4	0,420	0,3610	Valid
5	0,484	0,3610	Valid
6	0,477	0,3610	Valid

2. Kompetensi (X1)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,782	0,3610	Valid
2	0,674	0,3610	Valid
3	0,459	0,3610	Valid
4	0,367	0,3610	Valid
5	0,722	0,3610	Valid
6	0,586	0,3610	Valid

3. Disiplin (X2)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,586	0,3610	Valid
2	0,663	0,3610	Valid
3	0,655	0,3610	Valid
4	0,558	0,3610	Valid
5	0,673	0,3610	Valid
6	0,647	0,3610	Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden (Sahir, 2021). Pengujian reliabilitas data pada penelitian ini menggunakan uji Alfa Cronbach. Instrumen reliabel atau tidak dengan cara mengkonsultasikan dengan r Alpha dengan r Alpha Cronbach sebesar 0,6. Apabila hasil perhitungan r Alpha menunjukkan lebih besar atau sama dengan r Alpha Cronbach maka variabel dinyatakan reliabel (Satato et al., 2022).

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,542	0,6	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,669	0,6	Reliabel
Disiplin (X2)	0,680	0,6	Reliabel

Uji Normalitas

Nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal. Sedangkan, apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas

$< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal (Sahir, 2021).

Hasil uji normalitas menunjukkan Nilai sig (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Spearmen. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heteroskedastisitas. Kemudian apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas

$< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada heteroskedastisitas (Sahir, 2021).

Nilai sig X1 (0,305) dan X2 (0,975) lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Deteksi adanya multikolinearitas menggunakan metode: (1) Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai VIF semakin membesar, maka diduga ada multikolinearitas antar varibabel independen atau jika VIF melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan ada multikolinearitas. (2) Tolerance (TOL), TOL semakin mendekati 0 maka diduga ada multikolinearitas dan sebaliknya nilai TOL semakin mendekati 1 maka diduga tidak ada multikolinearitas (Sahir, 2021).

Nilai tolerance X1 (0,658) dan X2 (0,658) $> 0,100$ sedangkan nilai VIF X1 (1,520) dan X2 (1,520) $< 10,00$ maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independent (bebas) dan satu variabel dependen (terikat) (Sahir, 2021).

Rumus Regresi Berganda untuk penelitian ini :

$$K (Y) = a + b_1 (KP) + b_2 (DK)$$

K : Kinerja

KP : Kompetensi Pegawai DK : Disiplin Kerja

A : Konstanta

$$K(Y) = a + b_1(KP) + b_2(DK)$$

$$Y = 7.587 + 0.667 X_1 + (-0.006) X_2$$

- Konstanta sebesar 7.587 menunjukkan bahwa apabila X_1 dan X_2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 7.587.
- Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variable X_1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai 0.667. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variable X_1 sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variable Y sebesar 0.667.
- Hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variable X_2 memiliki koefisien regresi negatif dengan nilai -0.006. Artinya apabila terjadi penurunan nilai variable X_1 sebesar 1 poin maka akan terjadi pula penurunan terhadap variable Y sebesar 0.006.

Uji Hipotesis

Uji Determinasi

Apabila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan 0 maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.567		1.419

Presentase keragaman variabel Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi (X_1) dan Disiplin (X_2) adalah 59,7% sedangkan 40,3% sisanya dijelaskan variabel lain di luar model regresi.

Uji t (Parsial)

H1 : Kompetensi pegawai diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi

H2 : Disiplin kerja diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi

Hasil uji t hitung \leq t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

Variabel	Sig. dengan α	thitung ttabel	dan Keterangan	Hipotesis
Kompetensi pegawai (X1)	Sig. < 0.05 0.001 < 0.05	thitung > ttabel 5.147 > 2.048	Signifikan	Diterima
Disiplin kerja (X2)	Sig. < 0.05 0.974 > 0,05	thitung > ttabel -0.033 < 2.048	Tidak Signifikan	Ditolak

Uji f (Simultan)

H3 : Kompetensi pegawai dan disiplin kerja diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi

Hasil uji fhitung < ftabel maka H0 diterima (Ha ditolak), variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Jika fhitung > ftabel maka H0 ditolak (Ha diterima), variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Sahir, 2021).

Nilai f hitung (19.981) > f tabel (4.21) dan sig (0.001) < 0.05 maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima H0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi (Yuliani, 2023). Tercapainya tujuan serta visi dan misi Puskesmas Edagotadi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh Puskesmas itu sendiri yang dipergunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan, visi dan misi puskesmas tersebut.

Berdasarkan hasil pegujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh angka penghitungan secara statistik bahwa tingkat signifikansi uji t pada variabel Kompetensi Pegawai adalah $0,001 < 0,05$ (α). Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Kompetensi pegawai diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Bakri, 2022; Saptalia et al., 2022) dan (Satato et al., 2022), dimana kompetensi pegawai sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya (Satato et al., 2022).

Kompetensi merupakan karakteristik dasar bagi seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya di perusahaan, karena kompetensi menyangkut dasar kemampuan karyawan yang melibatkan kapasitasnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dijalankannya (Saptalia et al., 2022). Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasinya. Kinerja pegawai puskesmas didukung oleh kompetensi yang dimiliki tiap individu

pegawai. Kompetensi pegawai puskesmas diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pegawai dimana kemampuan pegawai untuk mempraktekkan ilmu yang telah dipelajari dan juga sebagai pengembangan karir di dunia kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Khaeruman & dkk, 2021). Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh angka penghitungan secara statistik bahwa tingkat signifikansi uji t pada variabel Disiplin Kerja adalah $0.974 > 0,05 (\alpha)$. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Disiplin kerja diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi ditolak. Hal ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh (Bakri, 2022; Saptalia et al., 2022; Satato et al., 2022), Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hipotesis yang telah diuji pada penelitian yang dilakukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Besar kecilnya pemberian kompensasi, pembagian hak-hak secara finansial di Puskesmas Edagotadi belum sesuai dengan petunjuk teknis yang seharusnya. Pemimpin puskesmas dalam hal ini kepala puskesmas belum menegakkan kedisiplinan yang baik di lingkungan puskesmas. Kurang adanya pengawasan dari kepala puskesmas dalam mengarahkan pegawai saat melaksanakan pekerjaannya. Kepala puskesmas tidak memiliki keberanian untuk menindak pegawai yang melakukan pelanggaran.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, 2019:194) dikutip dalam (Khaeruman & dkk, 2021) yaitu Tingkat absensi, Mematuhi peraturan perusahaan, Penggunaan waktu secara efektif, serta Tanggung jawab. Rumah dinas yang berada di sekitar puskesmas hanya dihuni oleh beberapa pegawai, sedangkan pegawai lainnya tinggal di pusat kota Wagethe dengan jarak yang jauh dari puskesmas. Area pegunungan dengan akses transportasi yang sulit membuat pegawai terkadang tidak tepat waktu ke tempat kerja. Penggunaan waktu untuk bekerja menjadi tidak efektif yang berpengaruh terhadap peraturan yang berlaku dalam lingkungan puskesmas.

Tujuan disiplin kerja karyawan antara lain (Sastrodiwiryono) dikutip dalam (Khaeruman & dkk, 2021) agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik. Kemudian pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi pegawai dan disiplin kerja secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitompul (2021) Kompetensi dan disiplin kerja secara bersama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan.

Penilaian kinerja tidak seharusnya dilakukan hanya sekedar memenuhi formalitas kepegawaian saja sementara hasilnya tidak memberi informasi yang tepat tentang kinerja ASN yang sesungguhnya. Kompetensi pegawai dan disiplin kerja yang tinggi yang akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Satato et al., 2022). Kompetensi pegawai dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama mengenai pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Puskesmas Edagotadi diterima, menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditolak, mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja bahkan dapat berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel kompetensi pegawai dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan pentingnya kombinasi kedua variabel ini dalam meningkatkan kinerja di Puskesmas Edagotadi.

BIBLIOGRAFI

- Bakri, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 704–712.
- Fransisca, V., & Fahrezi, R. B. (2020). *Akuntansi Sektor Publik*. CV. Green Publisher Indonesia.
- Hapsari, P. F., Sagirani, T., & Lemantara, J. (2021). Perancangan Prototype Layanan Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Menggunakan Metode Double Diamond. *Proceeding KONIK (Konferensi Nasional Ilmu Komputer)*, 5, 300–306.
- Laila, M., Bolang, A. S. L., Manampiring, A. E., Kapantow, N. H., & Umboh, A. (2023). Hubungan Health Belief Model Orang Tua Dengan Kejadian Stunting Balita Di Wilayah Puskesmas Bomomani Distrik Mapia Kabupaten Dogiyai Papua. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1046–1059.
- Lutfiana, A., Lestari, I. S., Annisa, K., Sarah, S., Puspita, R., & Rasyid, Y. (2023). Strategi pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) kecamatan Cilandak dalam *Syntax Admiration*, Vol. 6, No. 2, Februari 2025

- meningkatkan akreditasi ke tingkat paripurna. *Pentahelix*, 1(1), 1–14.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119–1130.
- Pangestu, R. T. (2021). *Studi Perencanaan Perkerasan Kaku (Rigid Pavment) Ruas Jalan Timika-Wagete Kecamatan Mimika Baru Kabupaten Mimika Papua (STA. 00+ 000-10+ 000)*.
- RahmaDeniaPutri, R., RiansyahAdiPranata, R., & Ristanti, R. (2022). *Laporanpraktekkerjaprofesiapoteker di dinas kesehatan kota, gudang farmasi dan puskesmas*. Upertis.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada uptd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 248–259.
- Saputra, A., Hajar, S., & Sari, M. T. (2024). Analisis Kebijakan Kesehatan dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Puskesmas di Kota Medan. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(02), 210–227.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Savira, W. D., & Subadi, W. (2023). Kualitas Pelayanan Kesehatan Dilihat Dari Aspek Tangible (Berwujud) Dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Pada Puskesmas Hikun Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 6(2), 749–762.
- Sinadia, A., Kimbal, M., & Undap, G. (2018). Peran Dinas Kesehatan Dalam Penyediaan Logistik Di Puskesmas Kecamatan Manganitu. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro hubungan masyarakat kementerian perindustrian ri. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 918–928.

Copyright holder:

Siska Wospakrik, Sita Yubelina Sabandar, Corvis L. Rantererung (2025)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

