

Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat

Najma Farisa Agustina¹, Ira Siti Sarah², Abdul Malik Sayuti³, Nazofatullidya⁴

¹²³⁴Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung, Program Studi Sarjana Terapan
Administrasi Bisnis

*)najmafarisa7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk melihat bagaimana disiplin kerja dan kompetensi kerja mempengaruhi hasil kerja para perawat. Penelitian ini dimulai karena pentingnya mengetahui berbagai hal yang bisa membantu perawat bekerja lebih baik dalam memberikan layanan kesehatan. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan SPSS versi 32 sebagai alat untuk menganalisis data. Sampel sebanyak 110 responden diperoleh dengan menggunakan metode random sampling. Data dikumpulkan dari perawat sebagai responden penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa sikap disiplin dalam bekerja memberikan dampak yang baik dan nyata terhadap hasil kerja para perawat. Selain itu, kemampuan kerja juga terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja para perawat. Secara bersamaan, disiplin kerja dan kemampuan bekerja mempengaruhi secara penting kinerja para perawat. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa meningkatkan kemampuan kerja perawat bisa dilakukan dengan memperkuat disiplin kerja mereka dan terus meningkatkan keterampilan kerja secara berkelanjutan. Kedua variabel tersebut adalah faktor utama yang secara langsung memengaruhi kemampuan perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa rumah sakit perlu membuat kebijakan yang menekankan peningkatan kedisiplinan kerja dengan cara melakukan pengawasan dan menerapkan peraturan yang mudah konsisten. Selain itu, meningkatkan kemampuan perawat bisa dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan, berkembang secara profesional, serta terus belajar untuk mendukung peningkatan kerja mereka.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Perawat, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit.

Abstract

This study looks at how being disciplined at work and having the ability to do the job influence how well nurses perform. The study was done because it's important to know what factors can help nurses do their job better when giving healthcare services. This study uses a quantitative method and SPSS version 32 to analyze. A total of 110 people were chosen through random sampling, and the information was gathered from nurses. The findings indicate that having good work discipline helps nurses perform better. Moreover, having a good work ability helps them perform better. At the same time, both being disciplined at work and having the ability to perform well greatly affect how well nurses do their jobs. The study finds that better performance by nurses can be reached by improving their work discipline and keeping their

skills up to date through ongoing training. These two factors are important parts that directly influence how effectively nurses can do their job. This study shows that hospitals need to develop rules that help improve how well staff follow work rules by having regular checks and clear guidelines. Nurses can get better at their job by getting training, developing their skills, and always learning new things, which helps them do their work more effectively.

Keywords : Keywords: Work Discipline, Competence, Nurse Performance, Employee Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit menjadi salah satu lembaga yang memainkan peran krusial dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Saat ini, rumah sakit mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga persaingan di antara rumah sakit kini semakin padat. Kondisi ini turut didukung oleh laporan Kementerian Kesehatan (2023) yang menyebutkan bahwa dalam periode 2019-2023 jumlah rumah sakit di Indonesia telah bertambah dari 2.877 menjadi 3.155 atau sebesar 9,7%, yang terdiri dari 2.636 RSU dan 519 RSK. Peningkatan jumlah fasilitas pelayanan kesehatan tersebut menunjukkan bahwa sektor kesehatan terus berkembang secara signifikan. Kondisi ini menuntut setiap rumah sakit untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara optimal serta mampu bersaing. SDM menjadi elemen utama dalam pelaksanaan dan pengelolaan aktivitas operasional

organisasi (Abrori dkk., 2023). Dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan yang kompleks, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kualitas yang memadai. Pengelolaan SDM yang efektif akan mendukung terciptanya pelayanan kesehatan yang optimal serta peningkatan kualitas pelayanan kepada pasien (Rotea dkk., 2023).

Dalam upaya meningkatkan pelayanan, manajemen rumah sakit harus memperhatikan kinerja karyawan karena hal tersebut merupakan faktor penting. Kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan bagaimana baik atau buruknya kinerja sebuah organisasi, karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian bersama, tingkat produktivitas, serta keberhasilan organisasi (Zhang dkk., 2023). Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai kendala yang memengaruhi pencapaian kinerja, seperti rendahnya tingkat kedisiplinan dan belum optimalnya kompetensi tenaga kerja.

Kondisi ini berpotensi menghambat kelancaran pelayanan serta menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Sehingga perlu ada upaya yang sistematis dalam meningkatkan beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aspek seperti disiplin kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menjalankan tugas sesuai prosedur dan waktu yang telah ditetapkan, sehingga dapat meminimalkan kesalahan serta meningkatkan efektivitas kerja. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Tamunomiebi & Emeh (2023) bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh ketaatan karyawan pada aturan dan kebijakan yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal, khususnya dalam lingkungan rumah sakit yang menuntut ketepatan dan ketelitian tinggi.

Kompetensi kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, karena kompetensi yang tinggi berkaitan dengan peningkatan kinerja kerja (Wijayanto & Riani, 2021). Karyawan

dengan tingkat keterampilan dan sikap kerja yang baik cenderung memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Muzam, 2023). Dalam sektor rumah sakit, kompetensi tenaga kesehatan menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan dan keamanan pasien (Škrinjarić, 2022).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Martini dkk. (2024) dan Wijayanto & Riani (2021) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sementara beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang cenderung berbeda (Sutaguna dkk., 2023; Hutabarat dkk., 2023). Perbedaan temuan ini menunjukkan perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, penelitian sebelumnya juga merekomendasikan perlunya pengembangan diperlukan melalui penambahan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, objek, serta pendekatan lintas budaya untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh (Martini dkk., 2024; Notarnicola dkk., 2025; Kamal, 2025). Bahwa masih terdapat research gap yang menunjukkan perlunya penelitian lanjutan,

sehingga rumusan masalah penelitian ini adalah mencari tahu bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor rumah sakit secara langsung dan bersamaan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak langsung dan bersamaan dari disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memperluas penelitian empiris mengenai beberapa faktor yang memengaruhi hasil kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendoman bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Kebaruan (novelty) terletak pada pengujian disiplin kerja dan kompetensi kerja dalam konteks tenaga keperawatan yang memiliki karakteristik kerja yang kompleks.

METODE

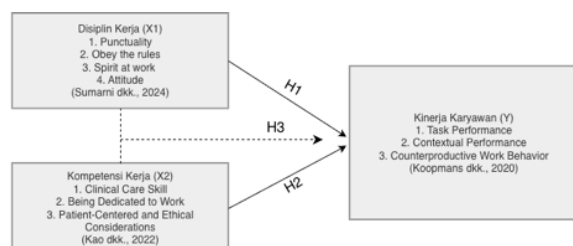
Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif karena mengkaji hubungan dan pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu metode survei eksplanatori untuk menjelaskan suatu fenomena serta menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel yang diteliti. Data yang telah

diperoleh, kemudian dianalisis secara statistik untuk memberikan gambaran tentang fenomena yang diteliti.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan tenaga kesehatan, yaitu perawat RSUD Rama Hadi Purwakarta, dengan total 152 orang. Teknik penentuan sampel yang diterapkan adalah probability sampling melalui teknik random sampling. Penentuan jumlah sampel dilakukan melalui penerapan Slovin dan menetapkan tingkat kesalahan 5%, sehingga didapatkan sebanyak 110 responden.

Pengumpulan data yang diperlukan dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan Teknik studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan dengan membaca, mempelajari, dan menganalisis berbagai sumber yang terkait erat dengan penelitian. Studi lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk Google Form. Skala pengukuran menggunakan skala Likert dengan interval nilai 1 hingga 5. Indikator pengukuran disiplin kerja diadaptasi dari instrument yang digunakan oleh Sumarni dkk. (2024), kompetensi kerja diadaptasi dari instrument Competence Scale for Clinical Nurse (CSCN) yang dikembangkan oleh Kao dkk. (2022),

dan pengukuran kinerja karyawan diadaptasi dari Koopmans dkk. (2020). Teknik pengolahan dan analisis menggunakan metode SPSS versi 32.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Kataakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Usia		
20-30 Tahun	55	50,0%
31-40 Tahun	42	38,2%
41-50 Tahun	12	10,9%
>50 Tahun	1	0,9%
Jenis Kelamin		
Perempuan	70	63,6%
Laki-laki	40	36,4%
Pendidikan Terakhir		

D3-Keperawatan	52	47,3%
S1-Keperawatan	40	36,4%
Lainnya (Profesi Nurse)	18	16,4%
Lama Bekerja		
<1 Tahun	42	38,2%
1-3 Tahun	22	20,0%
4-6 Tahun	28	25,5%
>6 Tahun	18	16,4%

Berdasarkan karakteristik responden menunjukkan sebagian besar perawat berusia 20–30 tahun (50,0%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga perawat didominasi kelompok usia produktif. Dilihat dari jenis kelamin, didominasi oleh perempuan (63,6%), hal ini mencerminkan bahwa profesi keperawatan masih didominasi oleh perempuan. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang D3 Keperawatan (47,3%), bahwa tenaga perawat didominasi oleh lulusan vokasi. Sementara itu, ditinjau dari lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun (38,2%), yang mengindikasikan bahwa mayoritas tenaga perawat adalah karyawan dengan pengalaman kerja relatif awal.

**Analisis Data
Uji Validitas**

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket.
X1	DK1	0.652	0.3601	Valid
	DK2	0.856	0.3601	
	DK3	0.887	0.3601	
	DK4	0.808	0.3601	
	DK5	0.744	0.3601	
	DK6	0.574	0.3601	
	DK7	0.861	0.3601	
	DK8	0.911	0.3601	
	DK9	0.687	0.3601	
	DK10	0.832	0.3601	
	DK11	0.938	0.3601	
	DK12	0.853	0.3601	
	DK13	0.868	0.3601	
	DK14	0.929	0.3601	
	DK15	0.843	0.3601	
	KK1	0.859	0.3601	
	KK2	0.896	0.3601	
	KK3	0.920	0.3601	
	KK4	0.882	0.3601	
	KK5	0.646	0.3601	
	KK6	0.900	0.3601	

X2	KK7	0.818	0.3601	Valid
	KK8	0.846	0.3601	
	KK9	0.793	0.3601	
	KK10	0.870	0.3601	
	KK11	0.807	0.3601	
	KK12	0.860	0.3601	
	KK13	0.882	0.3601	
	KK14	0.898	0.3601	
	KK15	0.654	0.3601	
	KK16	0.782	0.3601	
	KK17	0.765	0.3601	
	KK18	0.730	0.3601	
Y	EP1	0.800	0.3601	Valid
	EP2	0.803	0.3601	
	EP3	0.819	0.3601	
	EP4	0.858	0.3601	
	EP5	0.808	0.3601	
	EP6	0.829	0.3601	
	EP7	0.855	0.3601	
	EP8	0.823	0.3601	
	EP9	0.781	0.3601	
	EP10	0.866	0.3601	
	EP11	0.799	0.3601	
	EP12	0.752	0.3601	

EP13	0.629	0.3601	
EP14	0.281	0.3601	Tidak Valid
EP15	0.335	0.3601	Tidak Valid
EP16	0.388	0.3601	
EP17	0.467	0.3601	Valid
EP18	0.162	0.3601	Tidak Valid

Berdasarkan tabel 2, terdapat 3 item pernyataan yaitu pernyataan EP14, EP15, dan EP16 dari variabel Y < 0.3601, maka item dinyatakan tidak valid. Oleh sebab itu, item tersebut dihapus dan menyisakan 15 pernyataan pada variabel Y yang dinyatakan valid, sehingga total pernyataan dari tiga variabel berjumlah 48 item.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0.961
Kompetensi Kerja	0.971
Kinerja Karyawan	0.920

Uji reliabilitas untuk mengukur apakah instrumen dalam penelitian dapat dipakai dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Berdasarkan tabel 3, dapat ditarik kesimpulan bahwa

nilai cronbach's alpha dari variabel tiga variabel yang digunakan memperoleh >0.7 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		Disiplin Kerja	Kompetensi Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.860	.826
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	110	110	110
Kompetensi Kerja	Pearson Correlation	.860	1	.876
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	110	110	110
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.826	.876	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	110	110	110
Hasil uji korelasi Pearson				

mengindikasikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berkaitan secara positif dan signifikan. Hubungan antara disiplin kerja dan kompetensi kerja memiliki korelasi sebesar 0,860 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001, yang

menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Disiplin dalam kerja memiliki korelasi yang sangat tinggi dengan kinerja karyawan, dengan nilai 0,826 dan signifikansi kurang dari 0,001, menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Sementara itu, ada korelasi yang sangat kuat antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,876 dan signifikansi kurang dari 0,001.

Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	3.450	2.920	1.181	.240	
X1	.279	.087	.281	.382	
X2	.526	.072	.634	.520	

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel X1 memiliki nilai t_{hitung} 3,219 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,9822, serta nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel X1 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y, sehingga H1 dapat diterima.
2. Variabel X2 memiliki nilai t_{hitung} 7,263 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,9822. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah kurang dari 0,001, lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, X2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y, sehingga H2 dapat diterima.

Uji Simultan (F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4313.869	2	2156.934	197.876	<.001 ^b
Residual	1166.349	107	10.900		
Total	5480.218	109			

9
Pengujian H3, diketahui nilai signifikansi untuk variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, H3 dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.783	3.30158

Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.787, hasil tersebut menunjukkan variabel independen mampu menjelaskan 78,7% terhadap variabel dependen, 21,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Beta			

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Beta			
1 (Constant)	3.450		2.920	.011	
Disiplin Kerja	.279	.087	.281	.382	
Kompetensi Kerja	.526	.072	.634	.526	

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.450 + 0.279X_1 + 0.526X_2$$

Dari hasil persamaan tersebut, diperoleh hal-hal berikut:

1. Nilai konstanta positif mencerminkan X1 dan X2 memberikan pengaruh positif terhadap Y. Konstan 3,450 berarti apabila disiplin kerja dan kompetensi kerja tidak mengalami perubahan, atau jika variabel X bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 3,450.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,279 berarti kenaikan satu satuan disiplin kerja akan diikuti peningkatan variabel dependen sebesar 0,279 dengan menganggap variabel lain konstan.

3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,526 berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan diikuti peningkatan variabel dependen 0,526 dengan asumsi variabel lain konstan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat

Disiplin kerja mencerminkan ketaatan terhadap aturan, seperti kehadiran tepat waktu, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, dan menaati peraturan (Marlapa & Mulyana, 2020). Disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga oleh faktor internal individu. Pernyataan ini sejalan dengan Dieva & Swasti (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berdasarkan perilaku yang didasarkan pada kesadaran individu, bukan semata-mata karena paksaan. Rendahnya semangat kerja dapat memengaruhi konsistensi perilaku disiplin serta berdampak pada penurunan kinerja. Penerapan disiplin kerja yang baik menggambarkan sikap komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks tenaga kesehatan, disiplin kerja menjadi penting karena berhubungan

langsung dengan kualitas pelayanan kepada pasien. Tingkat disiplin yang tinggi dapat meningkatkan kinerja profesional, karena tenaga kesehatan mampu memahami, mempertimbangkan, dan mematuhi seluruh aturan secara konsisten, sehingga pelaksanaan perawatan pasien dapat dilakukan dengan lebih tepat (Sugiarto & Zainal, 2025).

Kinerja yang membaik disebabkan oleh disiplin yang ditunjukkan melalui perilaku kerja yang selalu menunjukkan kepatuhan terhadap semua aturan yang berlaku (Santoso & Oktafien, 2021). Disiplin kerja akan mendorong terciptanya keteraturan, tanggung jawab, serta ketekunan dalam melaksanakan tugas, sehingga membentuk pola kerja yang terstruktur dan meningkatkan efektivitas kerja. Pernyataan ini sejalan dengan Aziz dkk. (2024) menyatakan jika disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai Odds Ratio sebesar 4,582 yang menandakan bahwa perawat dengan disiplin kerja tinggi memiliki peluang 4,582 kali lebih besar untuk memiliki kinerja yang baik. Selain itu, diperkuat oleh penelitian Kurniawan dkk. (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja tidak hanya berperan dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan, tetapi sebagai faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga faktor yang memengaruhi disiplin kerja seperti kepemimpinan, kemampuan adaptasi budaya, teknologi, dan pelatihan personel turut berperan dalam membentuk dan mempertahankan kedisiplinan (Li WEI dkk., 2024). Konsistensi dalam penerapan kebijakan disiplin menjadi penghubung krusial antara tindakan disiplin dan penilaian kinerja, sebab kebijakan yang tidak diterapkan secara konsisten dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi perlu meningkatkan kompetensi kepemimpinan, strategi komunikasi kebijakan yang jelas, serta sistem pengawasan yang efektif agar disiplin dipahami sebagai sarana pengembangan diri dan peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kompetensi oleh McClelland (1973) yang menjelaskan bahwa kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, serta sikap

yang membedakan individu yang memiliki kinerja tinggi dan rendah. Individu dengan tingkat kompetensi tinggi cenderung mampu menghasilkan performa yang lebih baik dibandingkan yang memiliki kemampuan rendah. Hal ini dikarenakan kompetensi memungkinkan karyawan untuk memahami tugas dengan baik, menyelesaikan pekerjaan secara tepat, serta beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Sugiono & Fakhri (2021) yang menunjukkan jika semakin meningkatnya kompetensi, akan menghasilkan peningkatan dalam prestasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Samura dkk. (2025) dan Wijaya dkk. (2024) juga menunjukkan jika kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kompetensi tinggi lebih mampu untuk mencapai tujuan kinerja, karena didukung oleh pengetahuan dan keterampilan perawat sesuai dengan tanggung jawab profesional mereka. Kompetensi yang dimiliki oleh perawat berperan dalam meningkatkan kinerja perawat, karena perawat yang kompeten memiliki

kemampuan dalam pengambilan keputusan klinis (Alshahrani dkk., 2024). Perawat yang kompeten juga lebih mampu beradaptasi dengan situasi kerja yang kompleks dan dinamis, sehingga memberikan pelayanan yang aman dan tepat. Dengan demikian, kompetensi dapat dikatakan menjadi salah satu penentu dalam kinerja perawat. Pendapat ini sejalan dengan Wijayanto & Riani (2021) yang menjelaskan bahwa karyawan kesesuaian kompetensi membuat karyawan mampu bekerja lebih efektif, tanggung jawab, serta memperoleh hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian Hajjali dkk. (2022) menunjukkan jika kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan jika pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak selalu konsisten pada setiap penelitian. Perbedaan tersebut dikarenakan perbedaan karakteristik responden, jenis organisasi, dan lingkungan kerja yang diteliti. Selain itu, sistem manajemen rumah sakit juga dapat memengaruhi hubungan antara kompetensi dan kinerja. Penelitian ini menegaskan jika kompetensi menjadi faktor krusial yang dapat membantu meningkatkan kinerja, meskipun pada

penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat

Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa disiplin kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan perawat secara positif dan signifikan. Variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan 78,7% dari variasi kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Shofiyah dkk. (2025) dan Hidayat dkk. (2022) yang menjelaskan jika kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menegaskan jika kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor SDM yang saling berkaitan, bukan ditentukan oleh satu faktor tunggal.

Secara teoritis, disiplin dan kompetensi merupakan bagian dari fungsi MSDM yang membentuk perilaku kerja karyawan (Juhaeti et al., 2024). Kedisiplinan menjadi komponen dalam menjamin konsistensi dan kualitas layanan kepada pasien. Sedangkan, kompetensi merupakan hasil dari proses pengembangan yang

berkelanjutan melalui pengembangan interpersonal. Hal ini sejalan dengan teori organizational behavior bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh perilaku individu dalam bekerja (Robbins & Judge, 2012). Disiplin kerja dan kompetensi kerja mencerminkan perilaku tersebut yang berpengaruh terhadap kinerja, di mana disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, sementara kompetensi menunjukkan kemampuan dalam menjalankan tugas.

Temuan ini sejalan dengan faktor kinerja menurut Chen (2024) yang membagi menjadi faktor internal dan eksternal. Kompetensi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan, karena kompetensi kerja mencerminkan kemampuan dan keterampilan karyawan, sedangkan disiplin kerja berkenaan dengan sikap dan perilaku kerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, faktor eksternal seperti kompensasi, kesejahteraan, dan manajemen organisasi menjadi bagian dari 21,3% variasi kinerja yang belum ter jelaskan dalam penelitian ini diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin dalam bekerja dan kompetensi bekerja memang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja para perawat. Semakin baik disiplin kerja perawat, semakin baik pula hasil kerjanya. Hal yang sama berlaku untuk kompetensi kerja, di mana perawat yang memiliki kemampuan lebih tinggi biasanya mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, disiplin serta kemampuan kerja yang dilakukan secara bersamaan juga berdampak positif dan nyata terhadap performa perawat. Dengan demikian, meningkatkan kedua aspek tersebut sekaligus akan membantu meningkatkan performa perawat secara lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abrori, I., Rizki, V. L., & Muttaqien, F. (2023). Human Resource Management In Improving Employee Performance Through Work Motivation, Quality Of Work Life, And Work Discipline. In Conference on SDGs Transformation through the Creative Economy: Encouraging Innovation and Sustainability, Tceeis, 178–183. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-346-7_33

- Alshahrani, T., Aljumayi, N. H., Abdulqader, H., Almalki, R. S., Alazwari, R. M., Alshaikh, M. M., Fahad, M., Alharthi, S., Mohamed, F., Asseri, F., Osama, S., Jilani, A., & Barakat, M. A. (2024). The Impact Of Nursing Workforce Capacity , Competency , And Practice Environments On Healthcare Quality And Performance : A Systematic Review. *Cultura: International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 21, 123–131.
- Aziz, A., Meri, M., Nuraini, N., & Supriyadi, S. (2024). The Influence of Work Discipline and Work Environment on the Work Performance of Inpatient Nurses at Bhayangkara Hospital, Pontianak. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 1486–1493.
<https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.630>
- Chaniago, H., Muharam, H., & Efawati, Y. (2023). *Metode Riset Bisnis dan Permodelan*. PT. Edukasi Riset Digital.
- Chen, X. (2024). Exploring the factors that affect employee performance. *SHS Web of Conferences*, 181, 01038.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/202418101038>
- Dieva, D. P., & Swasti, I. K. (2024). Competence, Work Discipline, and Work Facilities Contribute to Improving Employee Performance. *Asian Journal of Applied Research for Community Development and Empowerment*.
<https://www.ajarcde-safe-network.org/index.php/index.php/ajarcde/article/view/459/355>
- Ghozali, H. I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hidayat, A., Halim, P., Anggoro, W. T., Junaidi, A., & Tuswoyo. (2022). The Effect of Competence, Motivation, and Discipline on Performance of Employees: the Case of the General

- Bureau of the Agency of the Assessment and Application of Technology, Jakarta. *International Journal of Operations and Quantitative Management*, 28(2), 645–659. <https://doi.org/10.46970/2022.28.2.14>
- Hutabarat, L., Sihombing, N. S., Herlambang, S. P., Siregar, P. N. U. S., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *Internasional Journal of Finance, Economics, and Business*, 2. <https://journal.srnintellectual.com/index.php/ijfeb/article/view/171/168>
- Juhaeti, Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber daya Manusia* (M. Nasrudin (ed.)). PT Nasya Expanding Management. <https://anyflip.com/ctspi/npsj/>
- Kamal, F. (2025). Work Competency as a Strategic Determinant in Enhancing Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3565–3574. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3571>
- Kao, C. C., Chao, H. L., Liu, Y. H., Pan, I. J., Yang, L. H., & Chen, W. I. (2022). Psychometric Testing of the Newly Developed Competence Scale for Clinical Nurses. *Journal of Nursing Research*, 30(2), 1–7. <https://doi.org/10.1097/jnr.00000000000000472>
- Kementrian Kesehatan. (2023). *Profil Kesehatan Indonesia 2023*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Koopmans, L., Dåderman, A. M., & Ingelgård, A. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 65(1), 97–109. <https://doi.org/10.3233/WOR-193062>
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *Journal International Journal of Education, Information Technology*. <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/IJEIT/article/view/1565/1231>
- Li WEI, Oyyappan DURAIPANDI, Le JUNYI, Li 2306
- <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI>

- BIAO, & Li SICHEN. (2024). The Impact of Employee Discipline on Organization Performance. *International Journal of Computational and Experimental Science and Engineering*, 10(4), 2030–2037.
<https://doi.org/10.22399/ijcesen.3728>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Internasional Review of Management and Marketing*, 1(3), 285–294.
<https://doi.org/10.70001/jidea.v1i3.274>
- Martini, I. A. O., Gorda, A. A. N. E. S., Gorda, A. A. N. O. S., Sari, D. M. F. P., & Antara, M. E. Y. (2024). Impact of competence development, on work creativity, employee performance, and competitiveness of woven products. *Cogent Business and Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2353136>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *The American Psychologist*, 28(1), 1–14.
<https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Muzam, J. (2023). The Challenges of Modern Economy on the Competencies of Knowledge Workers. *Journal of the Knowledge Economy*, 14(2), 1635–1671.
<https://doi.org/10.1007/s13132-022-00979-y>
- Notarnicola, I., Dervishi, A., Duka, B., Grosha, E., Gioiello, G., Carrodano, S., Rocco, G., & Stievano, A. (2025). A Systematic Review of Nursing Competencies: Addressing the Challenges of Evolving Healthcare Systems and Demographic Changes. *Nursing Reports*, 15(2), 1–16.
<https://doi.org/10.3390/nursrep15020056>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rotea, C. C., Ploscaru, A. N., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2023). The Link between HRM Practices and Performance in Healthcare: The Mediating Role of the Organizational Change Process. *Healthcare (Switzerland)*, 11(9).
<https://doi.org/10.3390/healthcare11091236>

- Samura, S. K. K. K., Sandra, D., & Nofierni. (2025). Effect of Workload and Competence on Nurses' Performance with Supervision Moderation in Cengkareng. *Green Inflation: International Journal of Management and Strategic Business Leadership*, 2(3), 151–160. <https://doi.org/10.61132/greeninflation.v2i3.539>
- Santoso, A. B., & Oktafien, S. (2021). The Effects Of Work Discipline On High Employee Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 1321–1326.
- Shofiyah, A. G. N., Yendra, Y., & Marihi, L. O. (2025). Competence, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 3(1), 30–43. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i1.323>
- Škrinjarić, B. (2022). Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01047-1>
- Sugiarto, H., & Zainal, V. R. (2025). The Effect of Competency and Remuneration on Healthcare Workers Performance Mediated By Work Discipline at Rumah Sakit Pusat Pertamina. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 6(3), 130–147.
- Sugiono, E., & Fakhri, F. Y. (2021). The Effect of Work Motivation, Competency, and Work Culture on Employee Performance and The Impact on Organizational Performance at Directorate General of Agricultural Infrastructure and Facilities. *IJEBAR: International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 21(4), 167–175. <https://doi.org/10.47577/tssj.v21i1.3869>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA Bandung.
- Sumarni, T., Yuliana, L., & Mamengko, R. P. (2024). Academic Staff Performance in the Post Covid-19: Study of Motivation, Work Environment, and Discipline. *Jurnal Economia*, 20(1), 125–145. <https://doi.org/10.21831/economia.v2>

0i1.63021

Sutaguna, N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>

Tamunomiebi, M. D., & Emeh, N. K. (2023). Workplace Discipline and Organizational Effectiveness: a Conceptual Review. *The Strategic Journal of Business & Change Management*.

Wijaya, A., Mulyanah, & Kusumapradja, R. (2024). The The Influence of Competency and Training On Performance With Work Motivation As Intervening Variable. *Riset : Jurnal Aplikasi Ekonomi, Akuntansi Dan Bisnis*, 6(1), 46–59. <https://doi.org/10.46484/db.v5i1.504>

Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>

290

Zhang, X., Qing, L., Wang, S., & Chun, D. (2023). The Effect of Human Resource Director (HRD) Competency on the Performance of Exponential Organizations—Analysis of the Continuous Mediating Effect Based on Organizational Identity, Self-Efficacy, and the Moderating Effect of Organizational Politics. *Sustainability (Switzerland)*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/su15020936>

2309