

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TINGKAT III MANADO*THE EFFECT OF COMPETENCY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TEAMWORK TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN BHAYANGKARA HOSPITAL LEVEL III MANADO*

Oleh:

Vanysa Verany Kojongian¹**Vicktor Lengkong²****Michael Ch. Raintung³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹v.kojongian@yahoo.com²vpk.lengkong@unsrat.ac.id³michaelraintung@unsrat.ac.id

Abstrak: Kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim merupakan suatu modal utama organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi disertai dengan loyalitas kerja yang tinggi pula. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado 280 orang, sampel 197, dan yang digunakan 80. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proposional random sampling. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado. Pihak rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan sesuai bidang tugas, guna dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimasa yang akan datang. Perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen berkelanjutan agar pegawai dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Kata Kunci: *Kompetensi, komitmen organisasi, kerjasama tim, kinerja pegawai*

Abstract : Competence, organizational commitment, and teamwork are the main assets of the organization to improve employee performance so that in carrying out every task and job given they can work with high confidence accompanied by high work loyalty as well. The purpose of this study was to determine the effect of competence, organizational commitment, and teamwork affect the performance of employees at Bhayangkara Hospital level III Manado. The population in this study were all employees of Bhayangkara Hospital level III Manado 280 people, sample 197, and 80 used. Determination of the sample in this study using proportional random sampling technique. The approach used in this research is descriptive quantitative analysis approach. This type of research uses quantitative research with associative methods. The results showed that competence, organizational commitment, and teamwork simultaneously and partially had a significant positive effect on employee performance at Bhayangkara Hospital level III Manado. The Bhayangkara Hospital level III Manado needs to improve employee competence through training according to the field of work, in order to increase knowledge and skills in the future. It is necessary to maintain and improve the dimensions of organizational commitment, namely a continuous commitment so that employees can improve the quality of work. In increasing high organizational commitment in employees, it is expected that leaders and co-workers will also support each other in order to create high organizational commitment which will increase high performance as well.

Keywords: *Competency, organizational commitment, teamwork, employee performance*

Latar Belakang

Dalam Era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efektivitas sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia khusus digunakan untuk mengatur manusia dalam organisasi maupun dalam perusahaan. Manusia dalam suatu organisasi komunitas yang ada di dalamnya menjadi penggerak atau roda utama. Apabila semuanya tidak dapat bekerja sama atau di atur dengan maksimal maka tidak mungkin iklim organisasi menjadi kondusif, maka dalam suatu organisasi diperlukan komitmen dan kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia mengatur hubungan dan peranan pegawai agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016:10). Pentingnya sumber daya manusia dalam kinerja organisasi, menjadikan hal ini persoalan utama yang harus diatasi dan dikelola secara serius dalam organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Moehariono (2014:95) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek/indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Wibowo (2017:271) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sedarmayanti (2017:126) menyatakan kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik.

Kreitner dan Kinicki (2017:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja pada organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
2. Kompetensi terhadap kinerja pegawai di rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
3. Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
4. Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2017:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai unsur terpenting dalam menjalankan kinerjanya. Waktu, tenaga, dan kemampuannya harus benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk tujuan organisasi maupun individu.

Kompetensi

Wibowo (2016:271) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional sebagai derajat atau dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Mathis dan Jackson, 2016).

Kerjasama Tim

Griffin (2015,) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kinerja

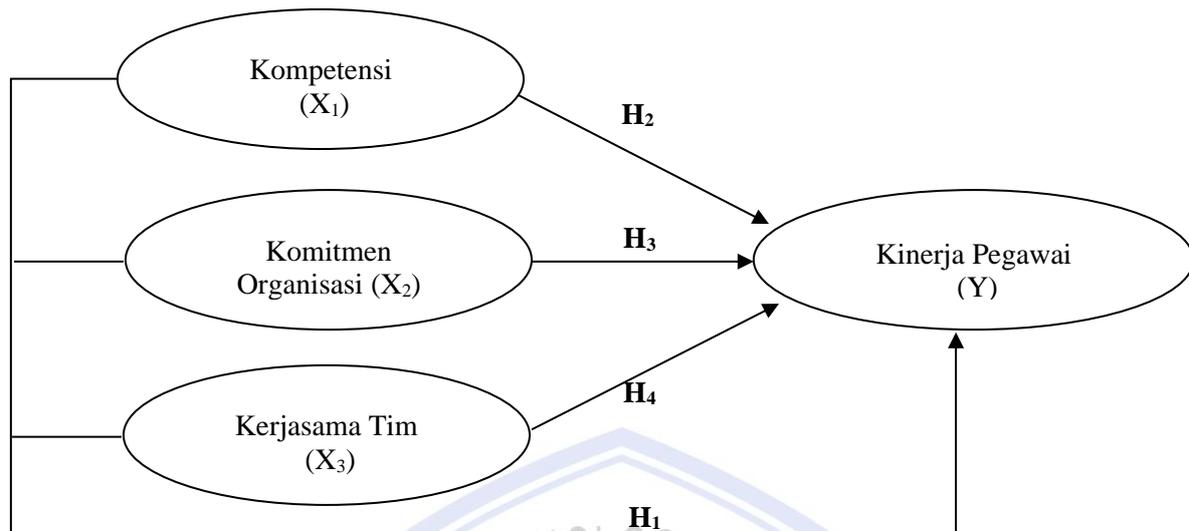
Edison (2016:190) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Manery, Lengkong, dan Saerang (2018) dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Panggiki (2017) dengan judul pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumi putera 1912 cabang Sam Ratulangi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan, Rachmatullah, dan Suhendar (2017) dengan judul analisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Banshu Plant 3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Banshu Plant 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kerjasama tim secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Banshu Plant 3.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori, 2020***Hipotesis Penelitian**

- H₁ : Kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
- H₂ : Kompetensi terhadap kinerja pegawai di rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
- H₃ : Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
- H₄ : Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2015:8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh medis, tenaga medis, admin, teknisi, dan *sekurity* di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado, yang berjumlah 280 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel Isaac dan Michael yaitu 135 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstrukstur. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian terhadap reliabilitas ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan menentukan jika nilai alpha didapatkan $> 0,6$ maka artinya reliabel (Sujarweni, 2015:192). Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa* $\geq 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa* $< 0,6$. Rumusan yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-moment* apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan uji *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016:160). Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2016:160).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) bahwa pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:139).

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2016:96) bahwa Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Gambaran Umum objek Penelitian**

Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado berawal dari diresmikannya klinik bersalin Bhayangkara Manado pada tanggal 26 Februari 1996 oleh Kapolda Sulut dan kemudian berkembang menjadi TPS (Tempat Perawatan Sementara). Pada tanggal 29 November 2010 Rumah Sakit Bhayangkara Manado lulus dalam pelaksanaan survei dari Tim KARS (Akreditasi Penuh tingkat 5 pelayanan dasar) yang dilaksanakan pada tanggal 1 sampai dengan 3 November 2010.

Deskripsi Responden**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	66	82,5	82,5	82,5
	Laki-Laki	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 66 orang dengan persentase sebesar 82,5%, sedangkan laki-laki sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 17,5%. Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

	Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 tahun	28	35,0	35,0	35,0
	26 - 30 tahun	31	38,8	38,8	73,8
	31 - 35 tahun	11	13,8	13,8	87,5
	≥ 36 tahun	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur 20 - 25 tahun memiliki frekuensi 28 orang sebesar 35%, kelompok umur 26 - 30 tahun memiliki frekuensi 31 orang sebesar 38,8%, kelompok umur 31 - 35 tahun memiliki frekuensi 11 orang sebesar 13,8%, dan kelompok umur ≥ 36 tahun memiliki frekuensi 10 orang sebesar 12,5%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado adalah dari kelompok umur 26 - 30 tahun yaitu sebesar 38,8%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	17,5	17,5	17,5
	Diploma	26	32,5	32,5	50,0
	S1	40	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan pendidikan SMA memiliki frekuensi 14 orang sebesar 17,5%, pendidikan Diploma memiliki frekuensi 26 orang sebesar 32,5%, dan pendidikan S1 memiliki frekuensi 40 orang sebesar 50%. Berdasarkan data tingkat pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado adalah yang pendidikan S1 sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SMA dan Diploma.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,000	Valid	0,769	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
Komitmen Organisasi (X ₂)	X2.1	0,000	Valid	0,735	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
Kerjasama Tim (X ₃)	X2.1	0,000	Valid	0,829	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,000	Valid	0,891	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		
	Y6	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *CronbachAlpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

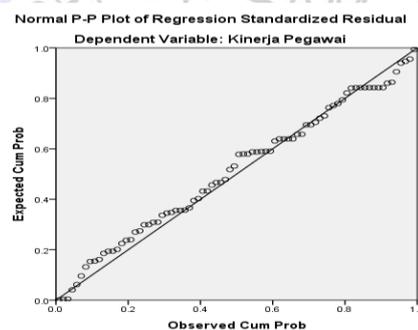
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kompetensi	.439	2.280
Komitmen Organisasi	.573	1.744
Kerjasama Tim	.453	2.207

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *tolerance* $> 0,01$ atau sama dengan nilai *VIF* < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai toleransi dibawah angka 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.138	2.350
1 Kompetensi	.332	.037
Komitmen Organisasi	.440	.020
Kerjasama Tim	.392	.007

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,138 + 0,332 X_1 + 0,440 X_2 + 0,392 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,138 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,138 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,332 menunjukkan terdapat pengaruh positif kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,440 menunjukkan terdapat pengaruh positif komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,392 menunjukkan terdapat pengaruh positif kerjasama tim (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis**Tabel 7. Uji F Simultan**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.561	3	127.520	27.675	0.000 ^b
	Residual	350.189	76	4.608		
	Total	732.750	79			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

b. *Predictors:* (Constant), Kerjasama Tim, Komitmen Organisasi, Kompetensi

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 27,675. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (Df) = $n - k - 1 = 80 - 3 - 1 = 76$ adalah sebesar 2,72. Oleh karena nilai F_h sebesar 27,676 > F_t sebesar 2,72 dan juga tingkat signifikan $p-value = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	3.138	2.350		1.335	.186
	Kompetensi	.332	.037	.255	2.128	.037
	Komitmen Organisasi	.440	.020	.248	2.369	.020
	Kerjasama Tim	.392	.007	.324	2.751	.007

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 2,128; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $80 - 3 - 1 = 76$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,664. Nilai t_{hitung} untuk kompetensi (X_1) adalah sebesar 2,128 > nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,037 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar 2,369; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $80 - 3 - 1 = 76$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,664. Nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar 2,369 > nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,020 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kerjasama tim (X_3) adalah sebesar 2,751; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $80 - 3 - 1 = 76$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,664. Nilai t_{hitung} untuk kerjasama tim (X_3) adalah sebesar 2,751 > nilai t_{tabel} sebesar 1,664 dan juga tingkat signifikansi $p-value = 0,007 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_4) yang menyatakan kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima atau terbukti.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.694	2.80370

c. *Predictors:* (Constant), Kerjasama Tim, Komitmen Organisasi, Kompetensi

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi variabel standar operasional prosedur, fasilitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai**

bentuk pengaruh antara kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif, yaitu semakin baik kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dijelaskan jika variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado meningkat, akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai dan sebaliknya jika variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya pula kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dusauw, Lengkong, dan Sendow (2016), yang menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Hoke (2018), menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Pandaleke (2016), menemukan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Warongan (2014), komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama tim. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Marpaung (2014) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa dari Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
4. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Pihak Rumah Sakit Bhayangkara tingkat III Manado perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan sesuai bidang tugas, guna dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimasa yang akan datang.
2. Pihak Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Manado perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen berkelanjutan agar pegawai dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.
3. Untuk masalah kerjasama tim pihak Rumah Sakit Bhyangkara tingkat III Manado perlu untuk membentuk tim manajemen yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan pegawai dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja pegawai juga meningkat.

4. Pimpinan Rumah Sakit Bhyangkara tingkat III Manado dalam memimpin pegawainya harus selalu memperhatikan faktor kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim agar tercipta hubungan suasana kerja yang baik antara pemimpin dan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, diantaranya stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dusauw, Lengkong, dan Sendow. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.5, Hal. 551-510. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14246/1382>. Diakses 18 Juli 2020.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2015. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan, Rachmatullah, dan Suhendar. 2017. Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Banshu Plant 3. *Jurnal TrendTech*, Vol.2, No.2, Hal. 1-5. <http://jurnalstttxmaco.ac.id/index.php/JTT/article/view/1/pdf>. Diakses 4 Februari 2020.
- Kreitner dan Kinicki. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manery, Lengkong, dan Saerang. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bkdpsda di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4, Hal. 1968-1977. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20918/2060>. Diakses 18 Juli 2020.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol.2, No.1, Hal.33-40. http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_393539707348.pdf. Diakses 4 Februari 2020.
- Mathis dan Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muis, Jufrizen, dan Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol.1, No.1, Hal. 9-25. <https://stiealwashliyabsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/7/2>. Diakses 4 Februari 2020.
- Pandaleke, D. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.2, Hal. 199-210. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12604/12176>. Diakses 4 Februari 2020.
- Panggiki, C.A. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi putera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal.3018-3027. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17302/16844>. Diakses 4 Februari 2020.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Warongan, B.J. 2014. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol.2, No.4, Hal. 331-342. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6272/5793>. Diakses 4 Februari 2020.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.