

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU DHARMA USADHA

**Gusti Ayu Riska Riyanti¹
I Gde Adnyana Sudibya²**

¹ Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali, Indonesia
E-mail: riskariyanti91@yahoo.com / telp. +62 85 73 70 82 236

² Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali, Indonesia

ABSTRAK

Rumah Sakit Umum Dharma Usadha merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, ditemukan permasalahan yang mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan maupun parsial dan pengaruh paling besar antara variabel motivasi dibandingkan kompetensi pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha. Jumlah sampel 85 orang karyawan, dengan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha. Diantara kedua variabel bebas, motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha.

Kata kunci : Kinerja, motivasi, dan kompetensi.

ABSTRAC

Dharma Usadha General Hospital is one of the companies engaged in services, discovered problems indicate poor employee performance. The goal is to determine the effect of motivation and competence simultaneously or partially and the dominant influence among the variables motivation than competence at the General Hospital Dharma Usadha. Number of samples 85 employees, with the census method. The analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of the analysis found that the motivation and competence simultaneously and partially significant effect on employee performance Dharma Usadha General Hospital. Between the two independent variables, the dominant effect of motivation on employee performance on General Hospital Dharma Usadha,

Keywords: Performance, motivation and competency.

PENDAHULUAN

Hal yang terpenting dalam menentukan kinerja yang baik adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Wibowo (2007:79) menjelaskan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Salah satu teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu: kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial terdiri dari kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2009:837). Adanya interaksi yang baik antar kelompok dapat menyebabkan motivasi menjadi tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian dari Amianti dan Supriyanto (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Siwantara (2012) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham

Maslow menjelaskan mengenai kebutuhan aktualisasi diri (Rivai, 2009:840). Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan meningkat.

Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

RSU Dharma Usadha adalah salah satu rumah sakit swasta di Kota Denpasar yang dituntut untuk melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara efektif dan efisien. Rumah Sakit Umum Dharma Usadha harus memperbaiki kinerja setiap karyawannya agar motto “Rumah Sakit Kami Sahabat Keluarga Anda” dapat terwujud. Adanya dukungan motivasi baik yang diberikan dari pimpinan maupun rekan kerja rumah sakit itu sendiri dan kompetensi yang tinggi, membuat proses manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di bagian SDM dan umum RSU Dharma Usadha bahwa pada Tahun 2012 terdapat komplain dari pasien. Jumlah komplain per tahun dalam setiap bulannya mengalami peningkatan. Komplain tersebut mengindikasikan adanya masalah kinerja karyawan di RSU Dharma Usadha. Masalah kinerja karyawan apabila tidak ditangani dengan baik akan dapat menyebabkan terganggunya kinerja RSU Dharma Usadha secara keseluruhan.

Hasil observasi yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha menunjukkan bahwa hubungan personal yang kurang baik antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya berdampak pada kinerja karyawan pada RSUD Dharma Usadha tidak optimal. Hubungan antar personal antar karyawan tersebut merupakan salah satu indikator motivasi.

Karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha kurang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Hal ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/SMK/SMF. Hal tersebut dapat menimbulkan kompetensi yang kurang dan akan menyebabkan kinerja dalam Rumah sakit tersebut menjadi rendah.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Istiningsih (dalam Sriwidodo dan Haryanto, 2010) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Wibowo (2007:81) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Motivasi

Menurut Rivai (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Mahesa, 2010).

Rivai (2009:840) menyebutkan bahwa terdapat banyak teori mengenai motivasi, salah satunya adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu sebagai berikut.

1) Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri terdiri dari kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Penghargaan Diri

Penghargaan diri terdiri dari kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

3) Kepemilikan Sosial

Kepemilikan sosial terdiri dari kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Rasa Aman

Rasa aman terdiri dari kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

5) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis terdiri dari kebutuhan makanan, minuman, perlindungan fisik, sebagai kebutuhan terendah.

Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

Kompetensi

Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Henderson dan Cockburn (dalam Absah, 2008) menjelaskan kompetensi merupakan kemampuan dan pengetahuan perusahaan yang menjadi dasar pemecahan masalah sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan atau metode kuantitatif yang berbentuk asosiatif dalam penelitian ini menunjukkan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha, beralamatkan di Jalan PB. Sudirman No 50 Denpasar-Bali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif dalam penelitian ini mengenai tingkat pendidikan karyawan, jumlah komplain pasien, jumlah karyawan dan hasil dari kuisioner yang disebarkan pada RSUD Dharma Usadha.

2) Data Kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini mengenai gambaran umum mengenai rumah sakit, sejarah berdirinya RSUD Dharma Usadha dan struktur organisasi pada RSUD Dharma Usadha.

Data penelitian ini dikumpulkan dari sumber berikut.

1) Data Primer

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan RSUD Dharma Usadha mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Data Sekunder

Data sekunder yang dikumpulkan berupa sejarah pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha.

Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, kuisisioner dan observasi. Sampel diambil dengan menggunakan metode sensus dan melibatkan responden sebanyak 85 orang karyawan. Tahapan analisis data dilakukan melalui uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, dan uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas untuk variabel kinerja, motivasi dan kompetensi dikatakan valid karena nilai koefisien korelasinya ($r \geq 0,3$), setiap item pernyataan memiliki koefisien korelasi berkisar 0.486 sampai 0.866.

Pengujian reliabilitas instrumen pada variabel kinerja, motivasi dan kompetensi dikatakan reliabel, karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari r tabel 0,60, setiap variabel memiliki *alpha cronbach* sebesar 0,766, 0,760, dan 0,749.

Model analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi pada kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha secara simultan dan parsial. Dalam model analisis regresi linear berganda yang digunakan sebagai variabel bebas adalah motivasi dan kompetensi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha. Hasil regresi dapat dilihat pada Tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.227	.686		6.164	.000
Motivasi	.410	.044	.589	9.352	.000
Kompetensi	.486	.077	.398	6.315	.000
R = 0,910					
R ² = 0,828					

Berdasarkan Tabel 4.9 di bawah, maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 4,227 + 0,410X_1 + 0,486X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompetensi

e_i =Komponen pengganggu lain yang mewakili faktor lain yang berpengaruh terhadap variabel terikat (Y_i) tetapi tidak dimasukkan dalam model.

Arti persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

α = 4,227 artinya, bila motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) sama dengan nol, maka kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha (Y) adalah sebesar 4,227.

β_1 = 0,410 menyatakan bahwa, setiap peningkatan motivasi maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

β_2 = 0,486 menyatakan bahwa, setiap peningkatan kompetensi maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Besarnya hubungan antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha adalah sebesar 0,910. Hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel tersebut dapat dikatakan sangat kuat. Besar pengaruh kedua variabel motivasi dan kompetensi dapat diketahui dari besarnya nilai *R Square* yaitu sebesar 0,828. Ini menunjukkan 82,8 persen variasi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha dipengaruhi oleh

variasi motivasi dan kompetensi, sedangkan sisanya 11,2 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 4.10 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62432386
Most Extreme Differences	Absolute	.289
	Positive	.289
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.661
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji normalitas akan ditampilkan pada Tabel 4.10 hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,068 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0.529	1.891
Kompetensi	0.529	1.891

Apabila nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Tabel 4.11 menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen atau bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang dibuat.

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.958	.737		-1.301	.197
	Motivasi	.039	.036	.128	1.108	.271
	Kompetensi	.077	.062	.143	1.239	.219

Model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas bila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai *absolute residual* statistik di atas $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 4.12 di bawah dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai Sig > 0,05 ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengaruh motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 197,013$ dan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan $\alpha = 0,05$; $df = (k-1):(n-k) = (2:82)$ adalah sebesar 3,107. Oleh karena $F_{hitung} (197,013)$ lebih besar dari $F_{tabel} (3,107)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha.

Pengaruh motivasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t

VARIABEL	t_{hitung}	t_{tabel}	HASIL UJI t	HASIL HIPOTESIS
X ₁	9,352	2,283	(9,352) > (2,283)	H ₀ ditolak
X ₂	6,315	2,283	(6,315) > (2,283)	H ₀ ditolak

Hipotesis ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dharma Usadha. Tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikan motivasi (X₁) lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan nilai $t_{hitung}=9,352$ lebih besar dari $t_{tabel}=2,283$ maka H₀ ditolak. Ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dharma Usadha.

Kompetensi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dharma Usadha. Tabel 4.14 menunjukkan nilai signifikan jumlah kompetensi (X₂) lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan nilai $t_{hitung}=6,315$ lebih besar dari $t_{tabel}=2,283$ maka H₀ ditolak. Ini berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dharma Usadha.

Variabel yang Berpengaruh Paling Besar

Berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficients beta* diketahui variabel motivasi memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,589, variabel kompetensi sebesar 0,398. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha, bila dibandingkan variabel kompetensi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha.
- 2) Sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat, dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Dharma Usadha.
- 3) Variabel motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha, bila dibandingkan dengan variabel kompetensi.

Saran

- 1) Motivasi terhadap karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan tantangan pekerjaan agar para karyawan tidak jenuh dengan pekerjaannya, Direktur memberikan promosi yang objektif bagi karyawan yang dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab.
- 2) Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha melalui kompetensi, maka Direktur Rumah Sakit dapat menentukan karyawan-karyawan yang memiliki pengetahuan dibidangnya dan menyesuaikan pekerjaan dengan tingkat pendidikan karyawan, karena pendidikan merupakan salah satu bagian terpenting dari kompetensi.

DAFTAR RUJUKAN

- Absah, Yeni. 2008. Kompetensi : Sumberdaya Pendorong Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. (1):3 h: 109 - 116
- Amianti, Ita. dan Supriyanto. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Studi kasus Pada karyawan PT. BPRS Pemerintah Kota Bekasi). *Maslahah*. (1):1 h: 1 - 9
- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). *Skripsi*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Siwantara. 2012. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali. *Jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan*. (4):1 h: 89 – 101
- Sriwidodo., Untung Haryanto dan Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*.(4):1 h:47 – 57
- Sulistyaningsih, Agustini. 2009. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karakteristik Individu, *Locus Of Control* Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Excellent*. (1):1
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta; Rajawali Pers
- Yudistira, Cokorda Gede Putra. dan I Wayan Siwantara. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng. *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. (6):1 h: 99 - 108