

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH  
SAKIT PERMATA CIBUBUR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**AKHMAD SAROJI**  
**NIM: 2013511125**

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA  
JAKARTA  
2017**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : AKHMAD SAROJI

NIM : 2013511125

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Pascasarjana ini atau pun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggung jawabannya berada dipundak saya, Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, Februari 2017

AKHMAD SAROJI  
NIM: 2013511125

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM PASCASARJANA – MAGISTER MANAJEMEN**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : AKHMAD SAROJI  
NIM : 2013511125  
Program : Sarjana Program Studi Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja  
Pegawai pada Rumah Sakit Permata Cibubur

Bogor, 3 Maret 2017

Dosen Pembimbing 1,

Dosen Pembimbing 2,

**Dr.HERU MULYANTO, SE, MM    ROCHMAD FADJAR DARMANTO, SE, MM**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT PERMATA  
CIBUBUR**



**AKHMAD SAROJI**  
**NIM: 2013511125**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada hari Jumat tanggal 10 Maret 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

- |                                                  |                                 |
|--------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1. <u>Ir.Jen Z.A. Hans, Ph.D.</u><br>Ketua       | _____<br>Tanggal: 10 Maret 2017 |
| 2. <u>Dr.Heru Mulyanto, SE.,MM</u><br>Anggota    | _____<br>Tanggal: 10 Maret 2017 |
| 3. <u>Susanti Widiastuti, SE., MM</u><br>Anggota | _____<br>Tanggal: 10 Maret 2017 |

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Y.I. Gunawan, SE, MM**  
Tanggal:10 Maret 2017

## ABSTRAK

Motivasi dan kompetensi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pada RS Permata Cibubur. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur.

Penelitian dilakukan di RS Permata Cibubur dengan mengambil 100 pegawai sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan temuan bahan model hasil analisis layak karena pengaruh motivasi dan kompetensi mampu menjelaskan 48,6% variasi kinerja dalam model persamaan  $Y = 0.980 + 0.139 X_1 + 0.360 X_2$  dimana: 1) motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja 2) kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah positif

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki motivasi dan kompetensi.

Kata kunci :  
motivasi, kompetensi, kinerja

## ABSTRACT

*Motivation and competency are two biggest factors to effect the performance of RS Permata Cibubur. To prove it, we conduct research about correlation both motivation and competency.*

*Research has been conducted at RS Permata Cibubur by taking 100 employees as research. Data has been collected with closed questionnaire instrument with five rating scale. Quantitative research has been conducted by describing and inferensial analyzing data. The multiple linier regression analysis and multiple determination weficient are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.*

*Based on the research of the analysis model feasible because the influence of motivation and competency are able to explain 48.6 % of the variation in the performance of the model equation  $Y = 0.980 + 0.139 X_1 + 0.0360 X_2$  where :*  
*1) motivation has no effect on the performance of ; 2) competency have an influence on performance with the positive direction.*

*Base on the research finding, in order to increase performance can be done by increasing motivation, competency and performance.*

*Key words:*

*motivation, competency, performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-nya maka Skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja pada RS Permata Cibubur ” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr.Heru Mulyanto, SE, MM, selaku pembimbing 1 dan Rochmad Fadjar Darmanto, SE, MM selaku pembimbing 2 skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi
2. Y.I. Gunawan, SE, MM, selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, selaku ketua STIE IPWIJA
4. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
6. Pimpinan dan staf RS Permata Cibubur
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di

kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terima kasih.

Bogor, Februari 2017

Akhmad Saroji

## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRAC .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2.....	Perumusan
Masalah.....	4
1.3.Tujuan	Penelitian
5	
1.4.....	Manfaat
Penelitian.....	5
1.5.Sistematika	Penulisan
6	
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	

2.1.....	Landasan	
Teori .....		8
.....	2.1.1	
Motivasi .....		12
.....	2.1.2	
Kompetensi .....		19
.....	2.1.3	
Kinerja.....		23
2.2.....	Penelitian	
Terdahulu .....		27
2.3.....	Kerangka	
Pemikiran .....		28
2.4.....	Hipotesis	
s 28		

### BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
3.2. Disain Penelitian .....	30
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	31
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	32
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	35

### BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	40
4.2. Pembahasan Penelitian .....	60

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	64
5.2. Saran .....	64

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

### DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	30
Tabel 3.2 Desain Penelitian.....	31
Tabel 3.3 Variabel Oprasional .....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	44
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	45
Tabel 4.4 Uji Reabilitas Variabel Motivasi.....	46
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	47
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Variabel Kompetensi .....	47
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	48
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Variabel Kinerja.....	49

Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Motivasi .....	50
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Kompetensi .....	51
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Kinerja.....	52
Tabel 4.12	Uji Asumsi Normalitas.....	53
Tabel 4.13	Coefficien Uji Asumsi Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.14	Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi.....	54
Tabel 4.15	Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas .....	55
Tabel 4.16	Model Summary pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja .....	56
Tabel 4.17	Anova pengaruh motivasi dan kompetensi terhdap kinerja .....	56
Tabel 4.18	Coeffisien pengaruh motivasi dan kompetensi terhdap kinerja.....	58

### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Fluktuatif Kinerja .....	2
Gambar 2.1	Alur Pemikiran .....	29
Gambar 4.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	44
Gambar 4.12	Uji Asumsi Normalitas.....	53
Gambar 4.15	Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	55
Gambar 4.16	Hasil Pembahasan .....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Data Responden
- Lampiran 3. Tabulasi dan Hasil kuesioner
- Lampiran 4. Uji Validitas Reliabilitas
- Lampiran 5. Data Variabel Penelitian
- Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Ganda
- Lampiran 7. Struktur Organisasi

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

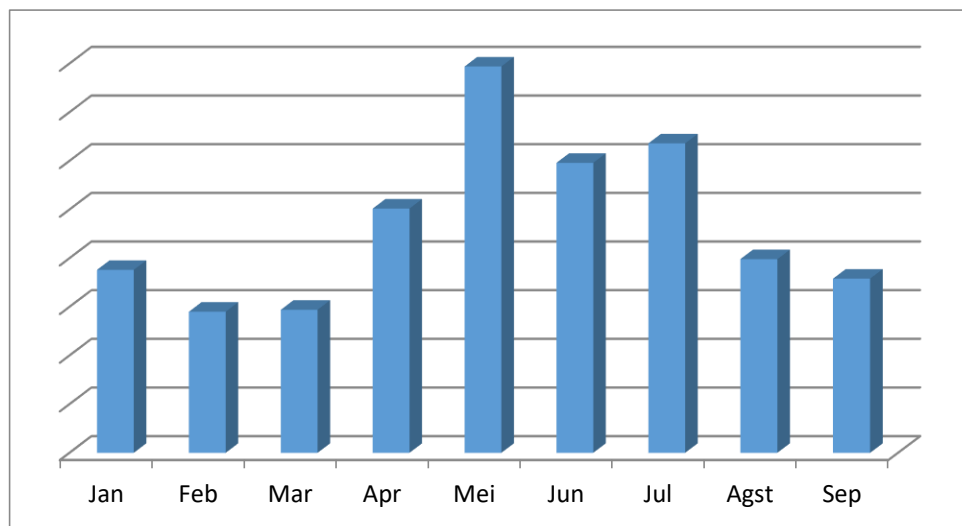
#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia bisnis di era globalisasi saat ini perusahaan berlomba-lomba meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang akan menjadikan perusahaan untuk menjadi berkualitas. Dengan semakin berkualitasnya pegawai maka keberlangsungan perusahaan akan lebih nyata, dalam persaingan yang semakin ketat saat ini setiap perusahaan akan menunjukkan kualitas yang baik sehingga kerjasama antara perusahaan akan lebih baik. Perusahaan akan dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk perkembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengembangkan kinerja pegawai dari level tertinggi hingga paling bawah sekalipun sehingga tercipta kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan sehingga potensi-potensi yang ada dari setiap individu pegawai dapat dioptimalkan untuk perusahaan. Kinerja pegawai merupakan pendorong majunya perusahaan yang akan menjadi roda penggerak bagi perusahaan dalam kelangsungan perusahaan, yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga memberikan output yang optimal untuk perusahaan. Oleh karenanya pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan terus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan motor dari sebuah perusahaan yang akan menggerakkan perusahaan secara optimal. Semakin baiknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya yang akan meningkatnya produktifitas. Perusahaan yang bagus bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan tugas mengembangkan perusahaan. Dari data yang ada, terjadi fluktuatif kinerja pegawai dalam perusahaan dalam kurun waktu satu tahun. Dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai maka harus ditingkatkan faktor pendorong kinerja pegawai demi keberlangsungan perusahaan menuju arah yang lebih baik .

Gambar 1.1

## Fluktuatif Kinerja



Dalam pelaksanaan sistem manajemen dalam perusahaan suatu hal yang tidak bisa dihindari adalah timbulnya permasalahan dalam kinerja, ada beberapa permasalahan dalam kinerja diantaranya: kurangnya semangat kerja, tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan, tidak bisa bekerja sama dengan teman

kerjanya, tidak sesuai prosedur, kurangnya keahlian dalam bekerja, kurangnya manajerial setiap pekerjaan, kurangnya strategi dalam bekerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga output yang dihasilkan tidak bagus.

Oleh karena itu perusahaan harus melakukan pengawasan secara ketat sehingga keinginan perusahaan untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang diharapkan terlaksana. Dengan sistem pengawasan yang ketat sumber daya manusia yang diharapkan akan lebih meningkat, dengan manajemen kinerja ini peningkatan kesadaran akan prestasi kerja, efisiensi, efektifitas, dan etos kerja produktif sangat penting. Usaha yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai hal seperti peningkatan motivasi dan kompetensi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan motivasi pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai Robbins ( 2006 ), karena kinerja yang tinggi dapat menumbuhkan nilai kemanusiaan serta harkat pekerja. Dengan kinerja yang tinggi maka produktifitas pegawai akan meningkat dan produktifitas perusahaan tinggi. Oleh karena perusahaan harus memberikan perhatian lebih untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan setiap individu melalui motivasi dan kompetensi kerja bagi para pegawai dengan menciptakan faktor-faktor pendorong bagi para pegawai dalam bekerja. Dengan faktor tersebut perusahaan dapat menjalin komunikasi dan hubungan yang baik, memberikan kompensasi yang pantas,

memberikan promosi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan seseorang mampu menunjukkan kinerja yang optimal dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Kompetensi merupakan kumpulan sumber daya manusia yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, kualitas sikap mental dan kapabilitas sosial seseorang.

Pentingnya peningkatan kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Palan ( 2007 ), karena kinerja yang tinggi menjadikan pegawai tersebut produktifitasnya baik. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus atau meningkatkan kualitas dan kemampuan individu supaya terdorong mempunyai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang yang di jelaskan penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada RS Permata Cibubur.**”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RS Permata Cibubur. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada RS Permata Cibubur?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RS Permata Cibubur ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RS Permata Cibubur. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada RS Permata Cibubur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RS Permata Cibubur.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang SDM khususnya yang berkaitan dengan motivasi, kompetensi, dan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan kompetensi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja pegawai di RS Permata Cibubur.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai motivasi, kompetensi dan kinerja pegawai.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum RS Permata

Cibubur, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variable penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

Bab 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan ( 2003:10 ) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, Fokus yang dipelajari MSDM ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga manusia saja.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. MSDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, pegawai, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. H.M.Yani ( 2012:1 )

Menurut M.Manulung ( 2004:198 ) adalah seni dari ilmu pengetahuan pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja semua kerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Hilda agustina 2012). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya Artikelsiana ( 2015:10 ).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia - Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang biasa disingkat dengan manajemen SDM merupakan suatu rangkaian proses yang menangani masalah masalah yang ada dalam lingkup pegawai, buruh hingga manajer serta tenaga kerja yang lain agar bisa menunjang kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan Jatikom ( 2016:3 ).

Ada banyak pengertian manajemen sumber daya manusia ( MSDM ) berdasarkan para ahli. Edwin B.Flippo mengartikan MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan Dale Yoder mengartikan

MSDM adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para Pegawai dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka. Malayu S.P. Hasibuan ( 2003 ) dalam bukunya, bahwa pengertian MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia seringkali dianggap mempunyai pengertian yang sama dengan manajemen kepegawaian / personalia. Persamaanya memang terletak pada cakupan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam sebuah organisasi. Namun sebenarnya dari keduanya itu memiliki perbedaan, yakni:

- MSDM dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro
- MSDM menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa pegawai adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
- MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen pendekatannya secara klasik Murad Maulana ( 2014:9 ).

Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan pegawai dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para pegawai yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja ( Bohlarander dan Snell, 2010:4)

**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM ) dan Ruang Lingkupnya** – Setiap Organisasi memiliki orang didalamnya, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar, orang atau manusia merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut Budi Kho ( 2016:6 ).

Manajemen sumber daya manusia ( MSDM ) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang / fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia ( SDM ) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage ( mengelola ) sumber daya manusia Eko Marwanto ( 2011:10 ).

Dari pengertian sumberdaya manusia yang dijabarkan bisa disimpulkan bawasanya pengorganisasian dengan mendaya guna potensi yang ada guna tercapainya tujuan organisasi untuk kepentingan bersama sehingga hasil yang menjadi tujuan perusahaan terpenuhi.

### **2.1.2. Motivasi**

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari pribadi pegawai maupun upaya setrategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan dan institusi yang mempekerjakan pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan perlu serta adanya motivasi yang bersifat interinsik misalnya pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi pekerjaan. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja. Dengan demikian motivasi pemberian motif, menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Motivasi merupakan hal yang mengakibatkan menyalurkan dan memelihara perilaku sumber daya manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer ,karena seorang manajer bekerja dengan dan melalui orang lain. Beberapa pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli:

Menurut Wianardi ( 2000:441 ) motivasi dalam hubungan dengan kehidupan organisasi yaitu motivasi dalam konteks organisatoris merupakan proses dengan apa seorang manajer merangsang seorang pegawai untuk bekerja dalam rangka upaya untuk mencapai sasaran organisatoris. Proses dengan apa disini dapat berupa

perintah, peraturan atau dipenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup pegawai yang bersangkutan.

Menurut Herzberg ( dalam Robbins, 2006 ) memperkenalkan teori motivasi hygiene atau yang disebut teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seorang terhadap kinerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap kinerja mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang. Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbins ( 2006 ) menemukan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagian kesedihan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Dessler ( 2003:328 ) motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Dengan demikian, motivasi seseorang tentunya mudah, usahakan untuk mengetahui apa yang dibutuhkannya dan gunakan hal itu sebagai kemungkinan ganjaran (insentif).

Dari kutipan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan, semangat dan kemauan seseorang untuk bertindak lebih baik untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik.

### **2.1.2.1 Indikasi Turunnya Motivasi Kerja**

Indikasi turunnya motivasi kerja penting diketahui perusahaan karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan diketahui sebab turunnya motivasi kerja. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan pencegahan. Indikasi turunnya kinerja pegawai yaitu:

1. Turunnya produktivitas kerja

Produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas turun karena faktor kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas maka perusahaan harus mempunyai setandar kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Pada umumnya apabila semangat kerja turun, maka pegawai akan malas untuk bekerja. Untuk melihat naiknya tingkat absensi maka perusahaan harus melihat secara keseluruhan absensi pegawai.

3. Tingkat Perpindahan pegawai yang tinggi

Apabila dalam perusahaan terjadi tingkat keluar masuknya pegawai naik daripada sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya pegawai disebabkan ketidak senangan pegawai untuk bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga pegawai berusaha mencari pekerjaan yang lebih baik yang dianggap

sesuai. Tingkat keluar masuknya pegawai selain menurunkan produktifitas kerja juga mengganggu keberlangsungan jalannya perusahaan.

4. Kegelisahan dimana mana

Kegelisahan merupakan bentuk turunnya semangat kerja pemimpin harus dapat mengetahui kegelisahan yang timbul. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah atau hal lain. Hal ini perlu diketahui sebab merupakan bentuk atau indikasi turunnya semangat kerja.

5. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Dengan seringnya terjadi tuntutan hal ini terjadi karena semangat kerja yang turun.

6. Pemogokan

7. Tingkat indikasi turunnya semangat kerja yang paling kuat yaitu pemogokan ini terjadi karena ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

### **2.1.2.2. Subvariabel dalam Motivasi Kerja**

#### **1. Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses dimana pihak-pihak peserta saling menggunakan informasi dan tujuan untuk mencapai pengertian yang sama yang lebih baik mengenai masalah yang penting bagi semua pihak yang bersangkutan. Begitu pula dalam perusahaan, komunikasi memiliki fungsi yang sangat pokok, yaitu untuk meyakinkan seluruh satuan yang berwujud sosial dalam organisasi itu. Rencana organisasi dan pengawasan hanya dapat berubah dalam satu kesatuan yang bergerak jika disertai oleh komunikasi yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap visi, misi, tujuan dan kebijakan perintah tersebut.

Sondang P. Siagian ( 2016 : 310 ) Pada dasarnya ada dua cara penyampaian pesan melalui komunikasi, yaitu secara lisan dan tertulis.

#### **2. Kompensasi**

Menurut Dessler ( 2003 : 349 ) kompensasi berarti semua bentuk pengajian atau ganjaran yang mengalir pada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi pegawai memiliki 3 komponen

1. Pembayaran secara langsung ( upah, gaji, insentif, bonus )
2. Pembayaran tidak secara langsung (tunjangan asuransi, liburan dll)

3. Ganjaran non finansial (diberikan tempat kerja yang lebih baik dari sebelumnya)

Kompensasi sebagai bentuk imbalan yang diberikan pada pegawai sebagai timbal balik dari pekerjaan mereka. Walaupun demikian pemberian kompensasi atau upah merupakan satu satunya motivator paling penting yang digunakan masyarakat kita yang terorganisasi.

### **3. Promosi**

Promosi dapat diartikan sebagai perpindahan dari suatu jabatan lain yang mempunyai setatus dan tanggung jawab yang lebih tinggi Suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju (promosi jabatan)

### **4. Kepuasan Kerja**

Adalah keadaan titik emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan .

Dimensi dalam kepuasan kerja meliputi:

1. kerja yaitu merupakan kesempatan untuk belajar, banyaknya kegiatan yang akan dilakukan, kesempatan meraih sukses dan penguasaan langkah dan metode.
2. Bayaran yaitu banyaknya upah yang diberikan perusahaan, kelayakan dan keadilan.

3. promosi yaitu kesempatan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya.
4. Pengakuan yaitu pujian atas pelaksanaan, penghargaan atas selesainya pekerjaan
5. Kondisi Kerja yaitu jam kerja, istirahat, peralatan, dll
6. Penyeliaan yaitu pengaruh ,hubungan kemanusiaan dan administrasi
7. Teman Kerja yaitu kemampuan, kesukaan, menolong dan keramahan
8. Perusahaan dan Manajemen yaitu perhatian terhadap pegawai, bayaran dan kebijakan.

#### 5. **Kepemimpinan**

Beberapa faktor yang dapat membentuk wibawa kepemimpinan seorang pemimpin diantaranya :

- a. Mempunyai otoritas diri, otoritas diri adalah sikap dan keyakinan yang timbul dalam diri sendiri, yaitu keyakinan dan kemampuan diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Keyakinan akan kemampuan diri akan memancar keluar dan dilihat orang lain bahwa yang bersangkutan mempunyai suatu keteguhan yang lebih mantap tentang apa yang dikatakan dan apa yang diperbuatnya. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang mempunyai otoritas diri tentu mempunyai sifat percaya diri yang tinggi, dan tidak bersifat ragu ragu dalam menghadapi sesuatu.

b. Mempunyai ketegasan sikap ketegasan merupakan sikap mental seorang yang dapat mendukung tegaknya wibawa kepemimpinan yang bersangkutan. Penetapan ketegasan ini harus disesuaikan dengan keadaan dan situasi yang dihadapi, namun perlu dipelihara agar tetap pada fakta yang dipertanggung jawabkan.

### **2.1.3. Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan dan sikap perilaku yang diperlukan pada tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Boyatzis dalam Hutapea dan Nuriana Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Palan (2007) kompetensi rujukan pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motiv, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul ( superior performer ) ditempat kerja.

Sri lestanti ( 2005 ) kompetensi adalah keterampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman.

Trotter dalam Saifudin (2004) mendefinisikan bahwa seorang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, inisiatif dan sangat jarang tidak pernah membuat kesalahan.

Wood, Wallace dan Zeffane (2001), Robbins dan Judge (2007) serta Haris (2000) menjelaskan konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (aptitude) dan kemampuan (ability). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial. Untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi bersama dengan komitmen termasuk pada kelompok faktor karakteristik individu anggota organisasi.

Pertimbangan kebutuhan dan kompetensi mencakup:

1. Permintaan masa mendatang berkaitan dengan rencana dan tujuan strategis dan operasional organisasi.
2. Mengantisipasi kebutuhan pergantian manajemen dan pegawai.
3. Perubahan pada proses dan teknologi dan peralatan organisasi.
4. Evaluasi kompetensi pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan proses yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau setandar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian

besar untuk pengembangan karir, tapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang digunakan.

### **2.1.3. Jenis Kompetensi**

Pengklasifikasian jenis kompetensi biasanya dilihat dari dimensi manusia secara personal dan hubungan antara personal karena manusia adalah makhluk sosial. Willy Susilo ( 2001:17 ) dan Zohar & Marshall ( 2003 : 3 ) mengatakan manusia memiliki 3 dimensi, yaitu: (1). Fisik (Body) (2). Emosi (mind) dan (3). Spiritual(soul); dan atas dasar dimensi ini lalu mereka mengelompokkan kompetensi menjadi Tiga, yaitu:

#### **1. Kompetensi Intelektual**

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual Nahapiet Ghoshal (1998:245). Rabbins & judge ( 2007:42 ) juga mengatakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Konsep intelektual terdiri dari :

- a) Motiv yaitu sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan. Marsall (2003:40) motiv adalah pikiran-pikiran dan preposisi tidak sadar dan mendorong perilaku karena perilaku merupakan sumber kepuasan. Motiv mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku tindakan atau tujuan tertentu.
- b) Watak yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi. Hal ini dipertegas oleh Marsal ( 2003:40 ) watak adalah karakteristik yang mengakar pada diri seseorang dan mencerminkan kecenderungan yang dimilikinya.
- c) Konsep diri yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang yang mencerminkan tentang bayangan diri dan sikap diri terhadap masa depan yang dicita-citakan atau terhadap sesuatu fenomena yang terjadi dilingkungannya. Marsall ( 2003:40 ) juga mengungkapkan bahwa konsep diri adalah gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal mencerminkan identitas dirinya.
- d) Pengetahuan yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
- e) Keterampilan yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan fisik atau mental.

## **2. Kompetensi Emosional**

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dalam moralitas sehingga pola emosi relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi otak antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental dan emosional ( Spencer 1993: 35 )

## **3. Konsep sepiritual**

Konsep sepiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada memahami, mendengarkan, dan menanggapi hal hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain.

### **2.1.4. Kinerja**

Teori kinerja (*job –performance*) sendiri telah banyak dikemukakan oleh para ahli .Oleh Maine, kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam definisi yang lebih jelas.Lawler dalam Moh As’ad ( 2008: 35 ) menyatakan bahwa kinerja adalah *‘successful role achievment’* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Dalam menjalankan roda perusahaan maka pegawai sebagai motor penggeraknya harus aktif dan berani merubah kebiasaan yang tidak produktif,

menjadi lebih produktif, hal ini umumnya disebut dengan kinerja seperti yang dikemukakan oleh Anwar Prabu ( 2005: 67 ).

Menurut Sarah Cook (2009:122) manajemen kerja adalah suatu pendekatan terhadap manajemen yang memanfaatkan serta memfokuskan diri pada kinerja pegawai terhadap pelanggan. Tanda yang sangat jelas dalam manajemen kinerja adalah bahwa masing masing tim dapat menjawab pertanyaan :

- Apa yang diharapkan dari saya?
- Bagaimana saya melakukannya?
- Apa lagi yang harus saya lakukan selanjutnya?
- Bantuan seperti apa yang saya butuhkan agar saya dapat berbuat lebih baik lagi?

Manajemen kinerja memberi anda, sebagai seorang manajer, sarana untuk melaksanakan segala tanggung jawab serta tujuan anda melayani pelanggan. Manajemen kinerja menjamin bahwa komponen kinerja team anda saling mendukung demi memberi team yang terbaik bagi pelanggan.

Pembentukan suatu organisasi secara sadar untuk mencapai tujuan tertentu, agar organisasi ini dapat berjalan efektif harus didasari dengan perhitungan yang rasional. Menurut Taliziduhu Ndraha ( 2002: 54 ) rasional adalah usaha yang didasarkan pertimbangan untung rugi dan baik buruk, indikator rasionalitas adalah efek dari efisien. Dalam penelitian ini kinerja adalah meliputi efektif, efisien, produktif dan kepuasan.

Menurut Mitchael dalam Sedarmayanti ( 2005: 53 ) bahwa untuk pengukuran kinerja ditetapkan: **Performance = Ability Motivation.**

Dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja adalah kemampuan ( ability ) dan motivasi.

Menurut A. Anuar Prabu Mangkunegara ( 2005: 67 ) mengatakan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (out put) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan dan melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

#### **a. Dimensi Penilaian Kerja**

Menurut A. Anuar Prabu Mangkunegara ( 2005: 15 ) mengemukakan bahwa kinerja individual adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja ( work effort ) dan dukungan organisasi.

Sedang menurut A. Dale Timple dalam A. Anuar Prabu Mangkunegara ( 2005: 15 ) mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari :

1. Faktor internal ( disposisional ) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya: Kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai pekerjaan jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan teman kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Kinerja hanya dapat didorong maju apabila pegawai mengetahui dan memahami saran-saran yang harus dicapainya (sebagai individu maupun anggota team). Untuk itu seorang manajer harus dapat mengidentifikasi kinerja apa yang harus dicapai oleh setiap individu atau pegawai, memastikan bahwa mereka menyadari apa yang diharapkan dari mereka, dan menjaga agar pegawai tetap berfokus pada pencapaian kinerja yang maksimal, efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tentang dimensi kerja diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa dimensi kerja pada intinya ada dua, yaitu kualitas kerja dan kuantitas kerja.

### **b.Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja**

Menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2005:22) ada tujuh langkah yang dapat dilakukan,diantaranya:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
3. Mengidentifikasi hal hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang bersangkutan dengan sistem maupun yang dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan tersebut.

5. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
6. Mulai dari awal, apabila perlu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan mengenai langkah-langkah dalam rangka peningkatan kinerja adalah harus menyadari adanya kekurangan, memahami kekurangan, mengenalinya, mengidentifikasi, serta melakukan perbaikan yang berkesinambungan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

### Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
Herman Permana (2015)	Pengaruh Kualitas, Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Sukabumi	Terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial antara kualitas ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Pelatihan ( $X_3$ ) Terhadap kinerja Pegawai terhadap nilai regresi artinya dari ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kerja pegawai pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigasi Kota Sukabumi
Chntia Ardianti 2013	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai di PT Pupuk Kalimantan Timur Bontang	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai terbukti bahwa nilai signifikan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan nilai probabilitas (0,05) dan memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 29,7%
Cichi Yuningsih 2015	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada	Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sangat kuat dan berpengaruh positif.

	(DPPKAD) Sukabumi	Kota	
--	----------------------	------	--

### 2.3. Kerangka Pemikiran

pengaruh dari motivasi dan kompetensi terhadap kinerja di RS Permata Cibubur. Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

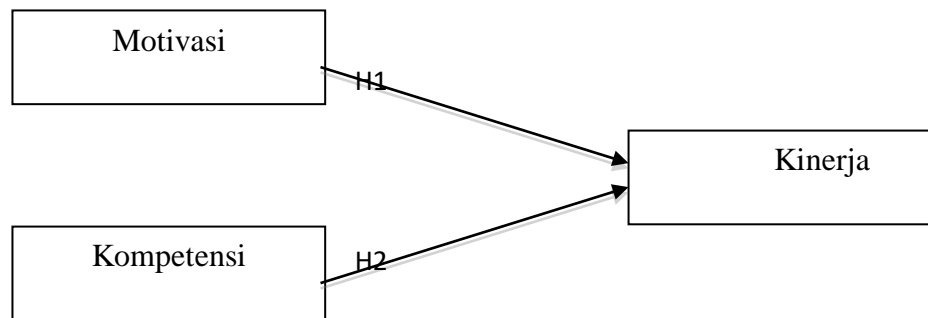
Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada penelitian terdahulu menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Herman Permana (2015). Jadi semakin baik kegiatan motivasi yang diberikan untuk pegawai maka pengaruh yang akan dihasilkan dari kinerja yang baik dan menghasilkan dampak yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur.

#### 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja Chintia Ardianti (2013). Jadi Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin baik juga kinerjanya. Oleh karena itu dapat diduga bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.  
Alur Pikir



Alur	Sumber
Motivasi → Kinerja	Herman Permana (2015)
Kompetensi → Kinerja	Chntia Ardianti 2013
Motivasi + Kompetensi → Kinerja	Cichi Yuningsih 2015

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RS Permata Cibubur. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kompetensi pada RS Permata Cibubur.
2. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kompetensi pada RS Permata Cibubur.

### BAB 3.

#### METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada RS Permata Cibubur. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini;

Tabel 3.1.  
Rencana Penelitian

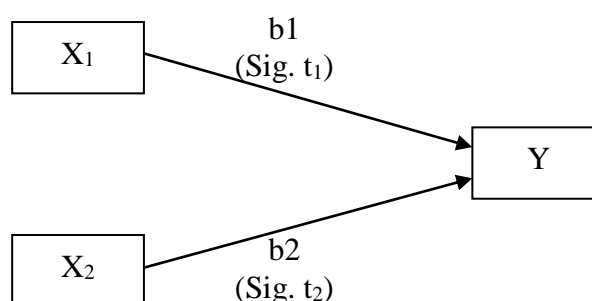
Kegiatan	Des 2012				Jan 2013				Feb 2013			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■										
Penyusunan Proposal		■	■	■								
Pengumpulan Data					■	■	■	■				
Analisis Data							■	■	■	■		
Pelaporan											■	■

### 3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada RS Permata Cibubur.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu motivasi dengan simbol  $X_1$  dan variabel independen kedua yaitu kompetensi dengan simbol  $X_2$ . Satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan simbol  $Y$ . Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.  
Desain Penelitian



### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2.  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Motivasi ( $X_1$ ) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagian kesedihan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Robbins (2006)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingin kemajuan</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Ingin tantangan</li> <li>• Semangat kerja</li> <li>• Kualitas</li> <li>• Produktivitas</li> </ul>	Interval 1 – 5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,
Kompetensi ( $X_2$ ) adalah kompetensi rujukan pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami pekerjaan</li> <li>• Adaptasi</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Target</li> </ul>	Interval 1 – 5	1, 2, 3, 4,

khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) ditempat kerja Palan (2007)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami pekerjaan</li> <li>• Perubahan perilaku</li> <li>• kerjasama</li> </ul>		5, 6, 7,
Kinerja (Y) adalah manajemen kerja adalah suatu pendekatan terhadap manajemen yang memanfaatkan serta memfokuskan diri pada kinerja pegawai terhadap pelanggan (Sarah Cook ( 2009: 122)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Produktivitas</li> <li>• Penyelesaian tepat waktu</li> <li>• Kualitas time</li> <li>• Memahami pekerjaan</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Kesesuaian tugas</li> <li>• Keinginan berprestasi</li> <li>• Kerjasama</li> </ul>	Interval 1 - 5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti ( Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99 ). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai RS Permata Cibubur yang berjumlah 505 Orang

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut ( Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100 ). Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari 505 pegawai RS Permata Cibubur. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin Mulyanto dan Wulandari, (2010: 103 ) dengan margin eror 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{505}{1 + (505 \cdot 0.1^2)} = 91$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 91 pegawai, namun sampel yang penulis buat 100 pegawai.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Cluster Sampling* berdasar tingkat pendidikan. Sebaran sampel penelitian adalah sebagai berikut:

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar ( 2004: 49 ), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor RS Permata Cibubur maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan pegawai.
- b. Angket ( Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, kompetensi, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah

skala Bipolar Adjectif sebanyak 5 skala dengan kriteria dari nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 5 untuk jawaban yang sangat positif.

### **3.6. Instrumentasi Variabel**

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analisis menggunakan software SPSS.

#### **a. Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan  $r$  tabel (harus lihat tabel  $r$ ) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi ( kolom Corrected Item-Total Correlation )  $>$  0,3.

#### **b. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 ( Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126 ).

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda. Analisis regresi linier ganda meliputi tiga tahap yaitu pengujian persyaratan analisis, pengujian kelayakan dan model persamaan regresi linier ganda.

##### a. Uji Persyaratan Analisis Regresi Linier Ganda

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan uji asumsi klasik untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE ( *Best Linier Unbiased Estimator* ) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, sebagai berikut Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas; untuk memastikan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.
2. Uji Multikolinearitas; untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara

(independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi; untuk memastikan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model persamaan regresi hasil analisis. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil analisis dimana kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas; untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

b. Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit Test)

Uji kelayakan model digunakan untuk menunjukkan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen pada model persamaan

regresi linier ganda hasil analisis. Uji kelayakan model dilakukan dengan analisis koefisien determinasi (R Square) dimana pengujiannya dilakukan dengan uji F. Nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan persentase variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model. Model dikatakan layak apabila Nilai R Square lebih besar atau mendekati 0,5 dan berdasar uji F terbukti signifikan.

- $H_0 : \rho = 0$  : model tidak baik/tidak layak
- $H_a : \rho \neq 0$  : model baik/layak

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur
- Jika  $\text{Sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur

c. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis data penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$X_1 = \text{Motivasi}$

$X_2$  = Kompetensi

Y = Kinerja

A = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Motivasi

b2 = Koefisien Regresi Kompetensi

Nilai koefisien regresi b1 menunjukkan besar dan arah pengaruh motivasi terhadap kinerja sedangkan nilai koefisien regresi b2 menunjukkan besar dan arah pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi b1 dan b2 selanjutnya digunakan untuk pengujian hipotesis.

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### 1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10}$  :  $b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a}$  :  $b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur.

- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja pada RS Permata Cibubur.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada RS. Permata Cibubur.
- Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum**

RS Permata Cibubur berdiri pada pertengahan tahun 2002 yang dilatar belakangi tidak adanya RS di wilayah cibubur sehingga RS Permata Cibubur merupakan rumah sakit satu satunya yang ada untuk memenuhi kebutuhan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan kesehatan. Pada awalnya RS Permata Cibubur sebelum menjadi rumah sakit umum ialah RSIA (rumah sakit ibu dan anak) di dirikan oleh sebuah koperasi yaitu Koperasi Amaliah Husada. Peletakan batu pertama Oleh Bupati Bekasi watu itu. RS Permata Cibubur beroperasi pada tahun 2004 dengan penanda tanganan prasasti oleh sekjen dinas kesehatan kota bekasi. Dan mulai pertengahan tahun 2011 dengan SK Dinas Kesehatan Kota Bekasi RSIA Permata Cibubur berubah menjadi Rumah Sakit Umum Permata Cibubur sampai sekarang.

##### **A. Kegiatan Pelayanan RS Permata Cibubur**

Pelayanan RS permata Cibubur meliputi Pelayanan Rawat Jalan, Rawat Inap, Gawat Darurat, Ruang Bayi, Hemodialisa, laboratorium, Tumbuh Kembang anak, Rehabilitasi Medik, NICU, PICU, ICU, HCU, Bank Darah, Penunjang Medis X-Ray, MSCT SCAN, Mamography, USG 4 Dimensi, USG Mamae, Echonography, Gizi, Café, Play Grond dll.

## **B. Sarana dan Prasarana**

### **1.Lokasi**

RS Permata Cibubur berlokasi di Jalan Raya Alternatif Cibubur-Cilengsi no .6A Cibubur Bekasi

### **2.Sarana**

Sarana Bangunan yang tersedia di RS Permata Cibubur adalah sebagai berikut:

a.Bangunan rumah sakit terdiri dari 4 lantai dan ada 2 gedung, gedung pertama untuk rawat jalan dan inap pasien umum, gedung ke dua rawat jalan dan inap untuk pasien Obgin (kandungan)

Gedung Lama / utama ( pasien umum)

1. Lantai Dasar (Basement): Ruang Medrek, Dapur, Mushola, Gudang, Kantin pegawai, Ruang Ganti, Ruang Tehnik, Security, Driver.
2. Lantai 1 : Registrasi dan Administrasi, UGD, farmasi, Kafe, Poli Gigi, Ruang Radiologi,
3. Lantai 2 : Ruang Rawat inap Kelas I, II, III,VIP, VVIP, Laboratoriun, Mamography, HCU, Linen.
4. Lantai 3 :Ruang rawat inap kelas VIP dan VVIP, Ruang NICU, Linen, Poli Rawat Jalan, Farmasi, Café, Play Gron,
- 5.Lantai 4 : Pli Kulit, Poli Gizi, Operator Telpon, Poli Diabetes, Fisio Terapi.

### **Gedung Baru**

1. Lantai 1: Poli Obgin, Café, farmasi, ATM center, Administrasi / Pendaftaran.
2. Lantai 2: Rawat inap VIP dan VVIP linen
3. Lantai 3: Rawat inap Kelas I, I, 3, VIP, VVIP, linen
4. Lantai 4: Auala, Ruangan Office, Ruang Rapat
5. Lantai 5: Ruang Koperasi, Ruang Pertemuan

### **C. Visi, Misi, Nilai Pelayanan dan Tujuan Rumah Sakit**

#### **1. Visi**

Menjadi Rumah Sakit Terbaik di Bekasi

#### **2. Misi**

1. Memberikan Pelayanan Rumah Sakit Yang Prima
2. Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia
3. Melengkapi Sarana dan Prasarana
4. Mengelola Kerja Sama dengan instansi dan Lembaga Pendidikan
5. Melaksanakan Mutu Berkesinambungan dan berkelanjutan dengan Mengikuti Akreditasi Nasional

#### **3.MOTO**

“Melayani Dengan Senyum yang Tulus”

#### **4. Tujuan Rumah Sakit**

Menjadi pusat rujukan pasien umum baik klinik maupun rumah sakit disekitar Cibubur. Memberikan pelayanan prima demi kesembuhan pasien.

### **C. Struktur Organisasi Rumah Sakit**

Susunan organisasi yang ada saat ini dari level yang tinggi yaitu:

**Direksi:**

1. Koperasi Amaliah Husada
2. Dewan pengawas
3. Direktur

**Manager:**

1. Manager Medis
2. Manager Keperawatan
3. Manager HRD
4. Manager Mutu dan Risiko
5. Manager Umum
6. Manager Akounting
7. Manager Marketing
8. Manager Costomer Service

**Pelaksana**

Merupakan bagian dari bawahan manager di semua unit

**4.1.2. Karakteristik Responden**

Penelitian ini dilakukan terhadap 100 pegawai RS Permata Cibubur sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

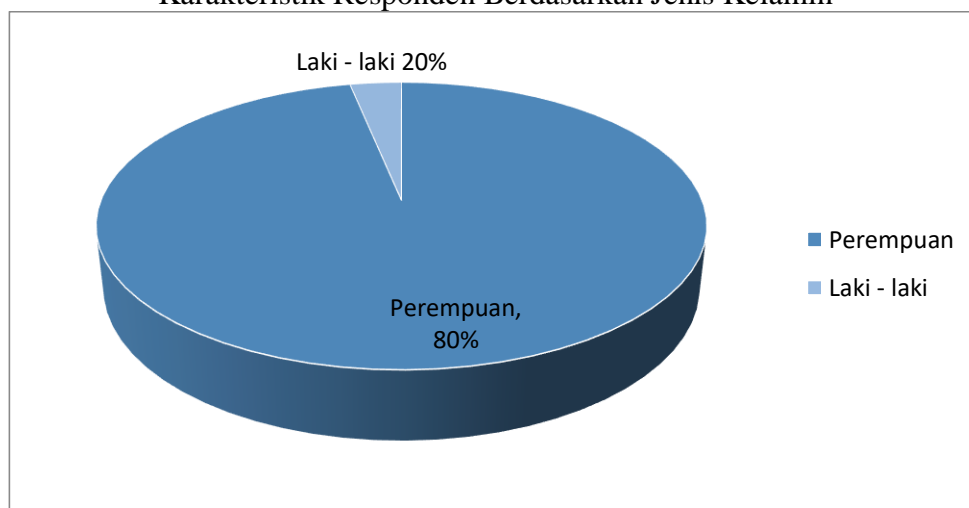
Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-Laki	20	20
\Perempuan	80	80
Total	100	100

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 80%, sedangkan Laki-laki 20 %. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

#### 4.1.3. Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel motivasi ( $X_1$ )

Data variabel motivasi ( $X_1$ ) diperoleh dari 7 pernyataan yaitu  $X_{1.1}$  sampai dengan  $X_{1.7}$ . Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai  $r$  tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,3 maka valid
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $<$  0,3 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3  
Uji Validitas Variabel Motivasi

Pertanyaan	$r$ Tabel	$r$ Hitung	Keterangan
$X_{1.1}$	0.1966	0.613	Valid
$X_{1.2}$	0.1966	0.497	Valid
$X_{1.3}$	0.1966	0.485	Valid
$X_{1.4}$	0.1966	0.520	Valid
$X_{1.5}$	0.1966	0.425	Valid
$X_{1.6}$	0.1966	0.747	Valid
$X_{1.7}$	0.1966	0.558	Valid

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 7 item pernyataan.

Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Corrected Item-Total

Correlation  $> 0.3$ ) untuk seluruh item, maka 7 item indikator pengukur variabel motivasi seluruhnya valid.

Tabel 4.4  
Uji Reliabilitas Variabel motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	7

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 7 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.802 > 0.6$ ) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 7 item pernyataan telah reliabel.

## 2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel kompetensi

Data variabel motivasi ( $X_2$ ) diperoleh dari 7 pernyataan yaitu  $X_{2.1}$  sampai dengan  $X_{2.7}$ . Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai  $r$  tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel atau  $r$  hitung  $> 0,3$  maka valid
- Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel atau  $r$  hitung  $< 0,3$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.5  
Uji Validitas Variabel Kompetensi

Pertanyaan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0.1966	0.699	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.1966	0.552	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.1966	0.482	Valid
X <sub>2.4</sub>	0.1966	0.628	Valid
X <sub>2.5</sub>	0.1966	0.450	Valid
X <sub>2.6</sub>	0.1966	0.509	Valid
X <sub>2.7</sub>	0.1966	0.401	Valid

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 7 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (Corrected Item-Total Correlation > 0.3) untuk seluruh item, maka 7 item indikator pengukur variabel motivasi seluruhnya valid.

Tabel 4.6  
Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	7

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 7 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis (0.793 > 0.6) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 7 item pernyataan telah reliabel.

### 3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel kinerja

Data variabel motivasi (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y1 sampai dengan Y10. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > 0,3$  maka valid
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,3$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.7  
Uji Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Y.1	0.1966	0.482	Valid
Y.2	0.1966	0.695	Valid
Y.3	0.1966	0.573	Valid
Y.4	0.1966	0.649	Valid
Y.5	0.1966	0.582	Valid
Y.6	0.1966	0.615	Valid
Y.7	0.1966	0.611	Valid
Y.8	0.1966	0.742	Valid
Y.9	0.1966	0.636	Valid
Y.10	0.1966	0.673	Valid

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Uji validitas variabel Keterampilan dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (Corrected Item-Total

Correlation > 0.3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel motivasi seluruhnya valid.

Tabel 4.8  
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Uji reliabilitas variabel motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.887 > 0.6$ ) maka variabel motivasi yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

#### **4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel penelitian berdasarkan data penelitian melalui analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

##### 1. Deskripsi Variabel motivasi

Data variabel motivasi berasal dari jawaban 7 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan tujuh. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung buruk.

dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Deskripsi Variabel motivasi

**Statistics**

X1		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		4.2843
Median		4.2857
Mode		4.00
Minimum		3.43
Maximum		5.00
Sum		428.43

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel motivasi adalah 3,4 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5,0 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 4,2. Nilai rata-rata variabel motivasi adalah 4,2 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ( $4,2 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa motivasi cenderung baik.

## 2. Deskripsi Variabel Kompetensi

Data variabel kompetensi berasal dari jawaban 100 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan tujuh. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Deskripsi Variabel kompetensi

**Statistics**

		X2
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		4.1043
Median		4.0000
Mode		4.00
Minimum		3.29
Maximum		5.00
Sum		410.43

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel kompetensi adalah 3,2 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5,0 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 4,1. Nilai rata-rata variabel kompetensi adalah 4,1 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar dari pada nilai tengah teoritik ( $4,1 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa kompetensi cenderung baik.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja

Data variabel kinerja berasal dari jawaban 100 item kuesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan tujuh. Nilai rata-rata terendah teoritis adalah satu (apabila seluruh jawaban responden adalah 1) dan nilai rata-rata tertinggi teoritis adalah lima (apabila seluruh jawaban responden adalah 5). Nilai tengah teoritik adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan rata-rata nilai variabel yang kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik. Deskripsi nilai rata-rata variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Deskripsi Variabel kinerja

**Statistics**

Y		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		4.1590
Median		4.0000
Mode		4.00
Minimum		3.10
Maximum		5.00
Sum		415.90

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Nilai rata-rata terendah empiris untuk variabel kinerja adalah 3,1 dan nilai rata-rata tertinggi adalah 5,0 sehingga diperoleh rentang jawaban sebesar 4,1. Nilai rata-rata variabel kinerja adalah 4,1 pada skala 1 sampai dengan 5. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ( $4,1 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa kinerja cenderung baik.

#### **4.1.5. Analisis Data**

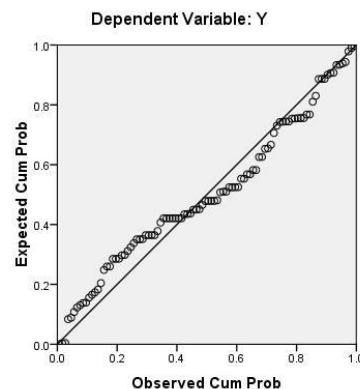
Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis dilanjutkan dengan uji kelayakan model dan model persamaan regresi. Hasil analisis data adalah sebagai berikut:

- a. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas; Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.12  
Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

2. Multikolinieritas; Tabel coefficient Collinearity Statistics digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.728 dan VIF 1.373. Karena nilai Tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal ( $0.728 > 0.2$ ) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ( $1.373 < 10$ ) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 4.13  
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.728	1.373
	X2	.728	1.373

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

3. Autokorelasi; Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar  $DW = 1.881$ . Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range  $1.65 < DW(1.881) < 2.35$  yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 4.14  
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.881 <sup>a</sup>

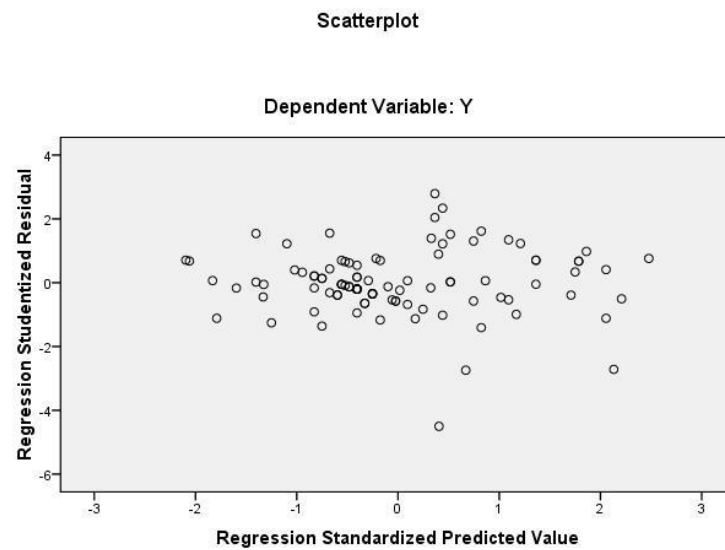
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2013*

3. Heteroskedastisitas; Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 4.15  
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

b. Uji Kelayakan Model

Hasil analisis untuk uji kelayakan model regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16  
Model Summary Pengaruh motivasi dan kompetensi Terhadap kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.475	.26988

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.486. Nilai  $R^2 = 0.486$  menunjukkan bahwa  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (kinerja) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 48.6% variasi Y sedangkan 51.4% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja.

Tabel 4.17  
Anova Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.677	2	3.338	45.833	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.065	97	.073		
	Total	13.742	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017*

Kelayakan model dalam menunjukkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0.486 dengan nilai sig F = 0.000. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  : tidak layak

Ha :  $\rho \neq 0$  : ada layak

R Square = 0.486 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena  $\rho \neq 0$  dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian (Sig  $F < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja adalah layak. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 48,6% variasi kinerja karena adanya masukan faktor motivasi dan kompetensi.

c. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial motivasi dan kompetensi terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.18  
Koefisien Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	.980	.340		
	X1	.139	.075	.159	1.860
	X2	.630	.089	.601	7.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.980 + 0.139X_1 + 0.630X_2$$

.     (0.005)   (0.066)   (0.000)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar  $a = 0.980$ , artinya bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap konstan maka  $Y$  akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0.139$  menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0.630$  menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.

#### 4.1.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh motivasi Terhadap kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar  $b_1 = 0.139$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0.980 + 0.139X_1 + 0.630X_2$ .

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar  $b_1 = 0.139$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.066. Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t > \alpha$  atau  $0.066 > 0.05$ ), maka  $H_{10}$  terima dan  $H_{1a}$  ditolak yang berarti pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah tidak signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini tidak diterima yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh kompetensi Terhadap kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada RS Permata Cibubur. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar  $b_1 = 0.630$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0.980 + 0.139X_1 + 0.630X_2$ .

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar  $b_1 = 0.630$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima yang berarti pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja dengan arah positif sehingga makin tinggi kompetensi maka makin tinggi pula kinerja.

#### **4.2. Pembahasan**

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

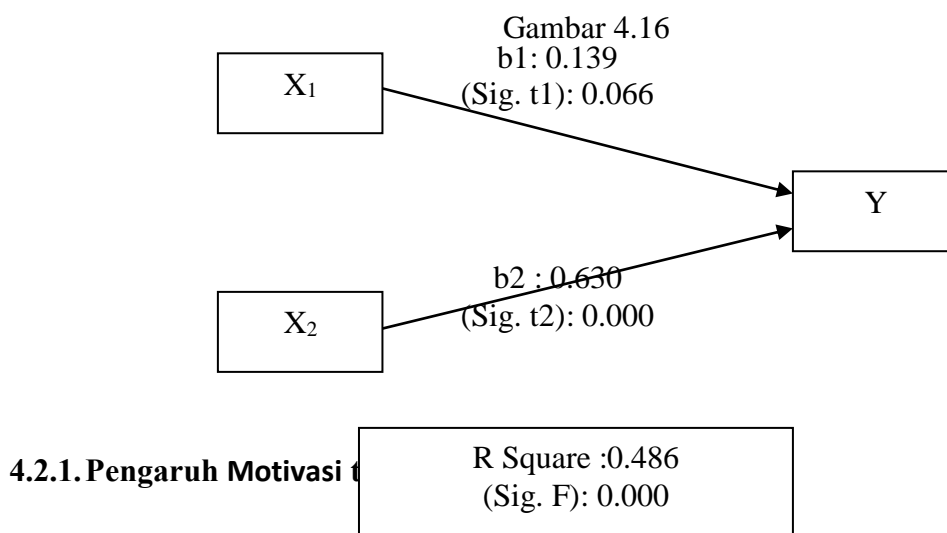
Dari data variabel motivasi Nilai rata-rata variabel motivasi adalah 4,2. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ( $4,2 >$

3) maka dapat diartikan bahwa motivasi cenderung baik. Dari data di atas motivasi baik untuk kemajuan pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

Data variabel kompetensi berasal nilai rata-rata variabel kompetensi adalah 4,1. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ( $4,1 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa kompetensi cenderung baik.

Data variabel kinerja nilai rata-rata variabel kinerja adalah 4,1. Karena nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai tengah teoritik ( $4,1 > 3$ ) maka dapat diartikan bahwa kinerja cenderung baik.

Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 48.6% variasi kinerja.



Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendah motivasi pegawai tidak akan membawa perubahan pada kinerja pegawai meskipun dari hasil analisis diperoleh nilai nilai koefisien regresi motivasi sebesar  $b_1 = 0.139$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0.980 + 0.139 X_1 + 0.630 X_2$ .

Hasil penelitian tidak sejalan dengan teori dengan pendapat Robbins (2006) yang menyatakan bahwa adanya upaya upaya untuk melakukan kegiatan yang akan memajukan tujuan organisasi. Motivasi akan memberikan dampak yang bagus untuk kemajuan organisasi dimana setiap pegawai akan terdorong untuk lebih baik penelitian ini juga tidak sejalan dengan temuan Chntia Ardianti (2013) dan Herman Permana (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja semakin banyak motivasi yang diberikan maka semakin baik juga kinerja pegawai.

Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja dimungkinkan terjadi banyak hal kemungkinan ada variabel lain yang mempengaruhi seperti, tingkat pendidikan pendidikan, bidang pekerjaan dan lain-lain

#### **4.2.2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja**

Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif artinya makin tinggi kompetensi yang diterima pegawai maka makin tinggi pula kinerja. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi kompetensi sebesar  $b_1 = 0.139$  ada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 0.980 + 0.139 X_1 + 0.630 X_2$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Palan (2007) kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Semakin baik kompetensi pegawai maka kinerjanya juga baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Cichi Yuningsih (2015) yang menunjukkan peranan kompetensi sangat kuat pengaruhnya terhadap kinerja, artinya pengaruh antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) kuat dan pengaruhnya positif. Itu menunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar  $b_1=0.360$  pada persamaan regresi linier ganda  $Y = 0.980 + 0.630 X_2$ .

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda  $Y = 0.980 + 0.139 X_1 + 0.630 X_2$  yang layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dimana motivasi dan kompetensi dalam model tersebut mampu menjelaskan 48.6% variasi kinerja. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja artinya adanya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada pegawai dengan arah positif sebesar  $b_2 = 0.630$ , artinya makin tinggi kompetensi maka makin tinggi pula kinerja pegawai.

#### 5.2. Saran

1. Motivasi merupakan satu kesatuan dari kinerja sehingga tetap harus dilaksanakan sesuai prosedur perusahaan, dan penting untuk ditingkatkan.
2. Dari hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada peneliti yang lain, yang akan meneliti kinerja pegawai untuk memasukan variabel lain seperti kompensasi yang secara teoritis mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Dihaapkan untuk penelitian selanjutnya penelitiannya lebih ditingkatkan variasi lagi variabelnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mathis Roert . L dan Jacson John H (2006) *Human resource Management* alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta
- Veithzal Rivai (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- H.Malayu, S.P. Hasibuan, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Keenam, Jakarta, C.V. Haji Masagung
- H.M.Yanti, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kesatu, Jakarta, Mitra Wacana Media
- Winardi.1993.*Manajer dan Manajemen*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Robbins, Stephen P(2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Dessler, Gray.(2003). *Human Resource Manajemeen*, Tenth Edition. New Jersy: Prentice Hall
- Sondang P. Siagian (2016)*Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hutapea, P dan N Toha ((2008) *Kompetensi plus Teori, Desain, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dianmis*. Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama.
- R.Palan. (2007) *Competency Manajemen-APractioner's guide*, terjemah
- Sri Lastanti, Hexsana. (2005) *Tinjauan terhadap Kompeteni dan Indepedensi*
- Robbins dan Judge. (2007) *Prilaku Organisasi :Konsep, Kontrofersi, Aplikasi*, Jilid 2. 2disi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo
- Moh As'Ad,(1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia seri Pisiologi Industri*. Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006) *.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sarah Cook.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara.Jakarta
- Sedarmayant. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta

- Mulyanto, H dan Wulandari, A, (2010), *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV. Semarang: CV Agung.
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S., (2006), *Business Research Methods (8th eds)*. Boston: McGraw-Hill
- Ferdinand, A., (2006), *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., (2006), *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hermawan, A., (2006), *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, (2010), *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung.
- Priadana, H.M.S dan Muis, S., (2009), *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sekaran, U., (2003), *Research Methods for Bussiness*. NY: John Willey and Sons
- Umar, H., (2008), *Riset: SDM, Pemasaran, Keuangan, Strategi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wijanto, S.H., (2008), *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*.
- Hildaagustina 2012/01 pengertian manajemen sumber daya
- Artikelsiana 2015/910 manajemen sumber daya manusia
- Jatikom 2016/03 pengertian manajemen sumber daya manusia
- Muradmaulana 2014/09 pengertian dan fungsi manajemen sumber daya manusia
- Tipsserbaserbi 2015/03 pengertian manajemen sumber daya
- Tipsserbaserbi 2015/03 pengertian manajemen sumber daya
- Ekomarwanto 2011/10 ringkasan manajemen sumber daya manusia