

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT DI BEKASI

PRICILLA DONNA PAULINE SETIO
YUPITER GULO

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74
Sepanjang Jaya, Rawalumbu, Bekasi 17114
pricilladonna13@gmail.com, yupiter@stietrisakti.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the effect of compensation, competence and motivation on employee performance at Hospital. The rapid growth of hospitals and not limited by geography makes competition for health services more complex and employee performance declines related to compensation, inappropriate competencies and low employee motivation. The population and sample are 100 employees. Using Likert scale measurement, data were collected using a questionnaire. The analysis technique used multiple linear regression in testing the research model and hypotheses. The results showed that compensation and motivation had no significant effect, while competence had a significant effect on employee performance. Therefore, hospital managers must pay serious attention to improving the competence of their employees..*

Keywords: *Compensation, Competency, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit. Rumah sakit berkembang pesat tanpa batas geografi yang mendorong terjadinya persaingan ketat dalam memberikan pelayanan Kesehatan kepada konsumen, dan memaksa kinerja terganggu menurun terkait dengan faktor kompetensi, variabel motivasi dan aspek kompensasi. Populasi dan sampel sebanyak 100 orang karyawan. Menggunakan pengukuran skal Likert, data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Teknik analisis digunakan regresi linier berganda dalam menguji model dan hipotesa penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelola rumah sakit harus memberi perhatian serius untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi hingga saat ini memaksa semua pelaku pengelola jasa kesehatan harus berubah untuk menyesuaikan diri dengan dinamika yang terus saja terjadi. Bila tidak maka akan ketinggalan dan bisa saja tidak

dilirik oleh pelanggan. Sementara persaingan akan terus semakin meningkat, sehingga bertahan dan terus berkembang hanya yang mau berubah dan menyesuaikan dengan perubahan yang ada.

Di dalam situasi ini, data dan informasi menjadi kunci agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang didorong habis dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Keadaan ini semakin kompleks Ketika revolusi industry 4.0 menjadi keniscayaan tiada henti, dan pelaku bisnis dalam semua area dan lini harus belajar dan mengembangkan diri untuk mengelola data dan informasi yang dibutuhkan dalam mengelola perusahaan. Pun hal ini dialami oleh lembaga rumah sakit yang semakin penting dan mendesak peranan dalam melayani masyarakat. Kemudian, isu tentang pemanfaatan big data menjadi relevansi kencang di kalangan pengelola rumah sakit baik yang besari maupun skala kecil

Memanfaatkan big data tidak bisa lagi hanya sekedaranya, tetapi dituntut profesionalisma tiada batas. Dan tentu saja ini akan menjadi urusan dari tenaga profesional, sumber daya manusia yang lincah dan gesit menghadapi isu big data yang semakin meningkat. Tenaga SDM harus dilatih hingga dikembangkan karena merekalah yang menentukan arah kemampuan rumah sakit untuk bisa memenangkan persaingan (Dessler, 2020; Rudman, 2003).

Industri rumah sakit di Indonesia terus bertumbuh dan berkembang dalam semua skala dan lini, yang didorong oleh dinamika ekonomi yang semakin berkembang dan maju. Disana ada kesadaran tinggi dikalangan masyarakat memanfaatkan layanan yang diberikan oleh institusi Kesehatan semacam rumah sakit. Pada pada tabel berikut memperlihatkan bagaimana angka pertumbuhan unit pelayanan Kesehatan di Indonesia bertumbuh, paling tidak diantara tahun 2017-2021.

Tabel 1 Perkembangan Rumah Sakit di Indonesia Periode 2017-2021

Type	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
Kelas A	68	68	61	60	60
Kelas B	395	402	426	430	436
Kelas C	1.340	1.380	1.472	1.524	1.555
Kelas D	745	730	810	816	826
Kelas D Pratama	-	-	35	42	50
Non Kelas	225	237	57	52	86
Jumlah	2.773	2.817	2.861	2.924	3.016

Sumber: Dirjen Pelayanan Kesehatan (Data per 2 Juni 2021)

Persaingan yang tiada akhir dikalangan rumah sakit menjadi acuan bagi pengelola rumah sakit untuk mengembangkan visi dan misi yang mampu mendorong kesatuan langkah dan sumber daya yang dimiliki, yang pada akhirnya akan menjadi tujuan akhir untuk kinerja yang terus meningkat. Sebab, bagaimanapun, pada akhirnya kinerja menjadi acuan kunci menilai keberhasilan rumah sakit dalam mengelola sumberdayanya (Wondal et al dalam Mangkunegara, 2019; Blanchard, et.al, 2013).

Pembahasan capaian yang dikejar oleh sebuah rumah sakit tidak bisa dihindari dengan sejumlah faktor yang turut mempengaruhinya, yang dalam penelitian iniantara lain mengarah kepada aspek kompetensi, faktor kompetensi dan juga variabel motivasi dikalangan karyawan. Banyak hasil penelitian membuktikan hal-hal ini, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadarisman yang dikutip oleh Karel (2021) bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh kompensasi serta rewards yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan atau knowledge, keterampilan atau skill dan yang penting adalah attitude menjadi representasi dari variabel kompetensi yang ikut menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Daft menegaskan pula aspek motivasi menjadi variabel lain yang

turut menentukan kinerja karyawan di hampir semua perusahaan (Daft, 2018).

Melalui tabel-2 berikut menjelaskan persoalan yang dihadapi oleh RS HB sebagai fokus penelitian ini, yang terus menurun selama tahun 2021, indikasi yang harus diselesaikan secara strategis apabila tidak ingin masalah yang lebih besar.

Tabel 2 Representasi Kinerja Karyawan 2021

Bulan	Skor	Keterangan
April	90,9	Sangat Baik
Agustus	90,9	Sangat Baik
Desember	88,5	Baik

Sumber: RS Harapan Baru (2021)

Tujuan utama dalam penelitian untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kompensasi, kompetensi dan motivasi karyawan. Dan merupakan usaha untuk menjawab permasalahan yang dihadapi oleh obyek penelitian dalam kaitannya kinerja karyawan.

Kompensasi

Faktor kompensasi menjadi senjata kunci bagi perusahaan untuk mendorong kinerja yang tinggi di kalangan karyawan, yang diberikan dalam beragam bentuk baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan (Priyono dan Marnis dalam Wondal *et al.* 2019; Azhiim, 2020). Hasil Penelitian lain menegaskan kinerja dipengaruhi signifikan dan arahnya positif oleh kompensasi (Nauli, 2021, dan Wondal *et al.*, 2019; Panggiki, dkk, 2021; Rofianti, 2021).

H₁: Ada pengaruh signifikan faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi

Competencies is an individual's capability to orchestrate and apply combinations of knowledge, skills, and abilities consistently over time to perform work successfully in the required work situations. (Martocchi, 2019). Hasil riset menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi signifikan serta arahnya positif oleh kompetensi (Nauli, 2021; Wondak *et.al*, 2019; Erico,dkk.,2021; Hidayat, 2021; Rizal, dkk, 2021)

H₂: Ada pengaruh faktor kompetensi pada kinerja karyawan.

Motivasi

Motivation is the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal. (Robbin, Judge, 2016). Dijelaskan oleh hasil riset yang dilakukan oleh Nauli (2021) bahwa pengaruh signifikan dan juga positif oleh variabel motivasi pada aspek kinerja karyawan (Wonal *et al.*, 2019; Harahap, dkk 2021; Mirza, dkk, 2021; Rumangit, dkk, 2021; Sunarto, 2020)

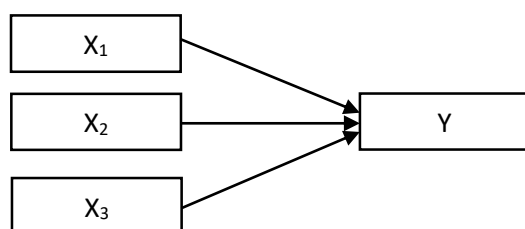
H₃: Ada pengaruh signifikan dari faktor motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan

Karyawan bekerja dalam perusahaan melakukan pekerjaan sesuai job descriptions dengan maksud dan tujuan mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan (Rudman, 2003). Artinya, setiap karyawan berada dalam sebuah perusahaan untuk turut mewujudkan target dan visi misi perusahaan. Ukuran keberhasilan sebuah rumah sakit dilihat dari capaian kinerja karyawannya dari waktu ke waktu yang pada akhirnya mewujudkan kinerja perusahaan (Bintoro, 2017; Colquitt, *et.al.* 2014)

Model Penelitian

Atas dasar masalah dan hipotesa penelitian maka model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

X₁: Kompensasi

X₂: Kompetensi

X₃: Motivasi

Y: Kinerja Karyawan

→: Menunjukkan pengaruh

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, penelitian ini mempunyai populasi dan sampel sejumlah 100 orang. Pada dasarnya sampel jenuh itu menegaskan jumlah populasi harus sama dengan jumlah sampel yang diambil (Sugiyono, 2019,134). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara

Hasil analisis menunjukkan *coefficient correlation*, *r*, sebesar 0,715 dengan nilai penyesuaian *r_sq're* pada angka 0,495, artinya 49,5% variasi faktor kinerja karyawan mampu dideskripsikan dari variasi aspek kompensasi, kompetensi serta motivasi (Neolaka,2016). Pada sisi lainnya aspek lainnya yaitu sebesar 50,5%. Sementara nilai uji *F_hitung* sebesar 33,521 memastikan model regresi berganda layak digunakan

langsung terhadap responden. Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala likert, dan pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil yang memenuhi syarat untuk tahapan analisis selanjutnya (Anderson,et.al,2018; Ghazali 2018).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data menunjukkan responden penelitian sebanyak 100 karyawan, 30% laki-laki dan perempuan 70%, didominasi oleh usia 23-30 sebanyak 60%, menikah 56%, tingkat pendidikan didominasi SMA dan D3 masing-masing 36%. Dan 85% responden telah bekerja 3-7 tahun. Pengujian data menunjukkan hasil yang baik, karena semua asumsi klasik dapat terpenuhi, termasuk pengujian model dengan menggunakan uji-F menjelaskan keyalakan model penelitian yang digunakan seperti hasil persamaan regresi berganda berikut ini:

$$Y = 10,029 - 0,040 X_1 + 0,512 X_2 + 0,088 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

B₀ = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kompetensi

X₃ = Motivasi

e = Error term,

Pengujian hipotesis penelitian menunjukkan hasil-hasil:

(i). Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,436 jauh lebih besar dari yang disyaratkan sebesar 0,05. Diperkuat oleh nilai *t_hitung* sebesar minus 0,782 lebih dari nilai *t_tabel*.

(ii). Variabel kompetensi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang nampak dari hasil analisis dengan nilai

signifikansi pada angka 0,000, dan nilai t_{hitung} 6,203 lebih besar dari nilai t_{tabel} yang disyaratkan.

(iii). Fakto motivasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagai konsekuensi dari hasil uji yang ada, nilai signifikasni 0,257 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 1,141 lebih kecil dari t_{tabel} 1,984. Artinya H_0 diterima dan Hipotesa penelitian tidak terbukti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa hanya variabel kompetensi yang mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila karyawan semakin memiliki kompetensi yang semakin bagus maka kinerjanya akan terus meningkat. Untuk itu, perusahaan (dalam hal ini rumah sakit) perlu memberikan perhatian yang terencana dan sistematis bagi pengembangan kompetensi karyawan. Perlu selalu melakukan updating terhadap skill yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka. Hal ini menjadi sangat penting dalam menghadapi perubahan lingkungan sekitar yang sangat tinggi, dengan ditimpali oleh perubahan teknologi digital yang terus menerus terjadi.

REFERENCES:

- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney, and Thomas A. Williams. 2018. Statistics for bussiness and Economics. 13th Edition. Canada: Nelson Education. Ltd.
- Azhiim, Raya. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 9 No.1, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2936> (accessed March 8, 2021)
- Bintoro, M.T. & Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Blanchard., P. Nick., James W. Thacker. Effective Ttraining: Systems, Strategies, and Practices Fifth Edition. 2013. London: Person Education Limited.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A Lepine., Michael J. Wesson. 2014. Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace, 4th edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Daft L., Richard., The Leadership Experience Seventh Edition. 2018. Boston: Cengage Learning.
- Data jumlah Rumah Sakit di Indonesia Tahun 2017-2021 <http://sirs.yankes.kemkes.go.id/fo/> (accessed May 14, 2021)
- Data jumlah Rumah Sakit di Bekasi Tahun 2021 <http://www.avitaliahealth.com> (accessed May 3, 2021)
- Dessler, Gary. 2020. Human Resource Management, 16th Edition. New York: Pearson Education.
- Dharma, A. Manajemen Supervisi Edisi 9. 2004. Jakarta: Rajawali Pers
- Erico., Sukanto Chandra., Widhaeta Hasim. 2020. Pengaruh Kompetensi, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transpac Logistic Medan. Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2, <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/122> (accessed March 7, 2021)
- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25
- Harahap, Sandhi Fialy., Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 3 No. 1, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866> (accessed March 7, 2021)
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen, Vol 5 No. 1, https://www.researchgate.net/publication/348706566_PENGARUH_MOTIVASI_KOMPETENSI_DAN_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA (accessed February 26, 2021)

- M, Kadarisman. 2014. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Martocchio., Joseph J. *Human Resource Management Fifteenth Edition*. 2019. London:Person Education Limited.
- Milkovich., George T., Jerry M. Newman., Barry Gerhart. *Compensation Eleventh Edition*. 2014. New York: McGraw-Hill Education
- Mirza, Deni Faisal, Titi Swarni Lumbantobing, Heny Perary Menzez Simanjuntak, Yosafati Giawa. 2021. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Comnets Plus Medan. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, Vol. 16 No.1, <https://online-journal.unja.ac.id/paradigma/article/view/12077> (accessed March 7,2021)
- Nauli, Putra Perdamean. 2021. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3 No. 2, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/8737> (accessed May 5, 2021)
- Neolaka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik*. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Panggiki, Agatha Cristine., Bode Lumanauw., Genita G. Lumintang. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17302> (accessed March 8, 2021)
- Priyono., dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Taman Sidoarjo
- Rizal, Abdul., Fakhry Zamzam, Luis Marnisah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, Vol. 2 No.1, <https://journal.feuiigm.ac.id/index.php/IJMPRO/article/view/77> (accessed March 8, 2021)
- Robbins., Stephen P., Timothy A. Judge. *Organizational Behavior Seventeenth Edition*. 2016. London:Person Education Limited.
- Rofianti, Meira., I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2021. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 10 No. 1, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/64355> (accessed pada Februari 18, 2021)

- Rudman., Richard. Performance Planning and Review: Making Employee Appraisals Work 2nd Edition. 2003. Australia: Routledge.
- Rumagit, Gaby I., Paulina Van Rate., Ferdy Roring. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo. Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 3, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24908> (accessed February 18, 2021)
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarto, Ading. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsui Leasing Capital Indonesi Abdul Muis Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 8 No.1, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/5712> (accessed July 29,2020)
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana Penada Media Group. Jakarta.
- Tjahjadi, Karel., Meliantha Sanjung Uria. 2021. The Imfluence of Compensation, Organization Culture and Motivation on Employee Performance at PT. Perfect Circle Engineering. Media Bisnis Trisakti School of Management, Vol. 13 No. 1, <https://jurnaltsm.id/index.php/mb/article/view/953> (accessed February 26, 2021)
- Uno, H. B. 2009. Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bldang Pendidikan). Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wondal, Regina R., Bernhard Tewal., Mac Donald Walangitan. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 4, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26024> (accessed July 31, 2020)
- Zwell, Michael. (2000). Creating A Culture of Competence. New York: John Wiley & Sonc. Inc.