

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT GIGI DAN MULUT (RSGM) INSTITUT ILMU KESEHATAN BHAKTI WIYATA

Rays Azhiim
raysazhiim@gmail.com
Priyati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of competence, motivation, and work satisfaction on employees' performance of Mouth and Teeth Hospital, Health Institute of Bhakti Wiyata. While, the research was quantitative with causal-comparative as the approach. Moreover, the population was all (106) employees who worked in Mouth and Teeth Hospital, Health Institute of Bhakti Wiyata. Furthermore, the data collection technique used simple random sampling. In line with, there were 84 respondents as sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16. The research result concluded competence had positive and significant effect on employees' performance of Mouth and Teeth Hospital, Health Institute of Bhakti Wiyata. Likewise, motivation had positive and significant effect on employees' performance of Mouth and Teeth Hospital, Health Institute of Bhakti Wiyata. Similar to, work satisfaction had positive and significant effect on employees' performance of Mouth and Teeth Hospital, Health Institute of Bhakti Wiyata.

keywords: *competence, work motivation, work satisfaction, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kausal komparatif (*Causal comparative research*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata yang berjumlah 106 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 84 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Metode analisis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dibantu menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata.

kata kunci: kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap layanan kesehatan khususnya pelayanan kesehatan gigi dan mulut. Banyaknya rumah sakit yang hadir mendorong konsumen untuk selektif dalam memilih layanan kesehatan dan pendidikan dengan mutu yang baik. Masalah ini menyebabkan timbulnya persaingan antar penyedia jasa kesehatan dan pendidikan. Untuk itu perusahaan dituntut untuk melakukan dinamika perubahan, agar dapat tetap bersaing maupun *survive* dengan perusahaan lainnya. Salah satu strategi yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan sumber daya manusianya.

Rumah Sakit Gigi Dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata merupakan rumah sakit khusus gigi dan mulut pertama yang didirikan di kota Kediri, tepatnya pada tanggal 24 Mei 2012. Terletak di Jalan KH. Wahid Hasyim No. 65, kecamatan Mojojoto, kota Kediri, provinsi Jawa Timur. RSGM IIK-BW adalah sebuah fasilitas kesehatan dan pengobatan modern, yang dihadirkan kepada warga Kediri dan sekitarnya sebuah era baru dalam pelayanan kesehatan gigi dan mulut dengan pengobatan berkualitas tinggi, yang beroperasi dibawah naungan PT. Husada Wiyata Mulya. Disamping melayani berbagai permasalahan kesehatan masyarakat, RSGM IIK-BW juga merupakan salah satu tempat untuk praktek bagi mahasiswa Fakultas Kedokteran Gigi Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di peroleh informasi secara langsung dari Direktur Utama RSGM IIK-BW drg. Sahat Manampin Siahaan, MMRS peneliti menemukan permasalahan dalam pelaksanaan tugas karyawan yaitu masih terdapat banyak dokter sekaligus dosen pada Fakultas kedokteran gigi di RSGM IIK-BW yang merupakan lulusan program S1 dokter gigi (*general practice*) terutama dosen yang melaksanakan pendampingan praktek mahasiswa ko-asisten (koas), sedangkan sesuai dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 Pasal 15 ayat 1 mengharuskan dosen program sarjana adalah lulusan program magister. Berikut penulis tampilkan data jumlah dokter di RSGM IIK-BW sesuai dengan tingkat pendidikannya:

Tabel 1
Dokter menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Dokter Spesialis (dr Sp)	22	32.84 %
Dokter Umum (dr)	1	1.49 %
Dokter Gigi (S2)	19	28.36 %
Dokter Gigi (S1)	25	37.13 %
Total	67	100 %

Sumber: Data Admin RSGM IIK-BW

Masalah ini menyebabkan terjadinya keterbatasan dalam penyampaian materi atau ilmu secara teknis yang diberikan kepada mahasiswa, selain itu ada keterbatasan dalam penanganan medis dengan kasus-kasus tertentu terhadap pasien RSGM IIK-BW yang belum dapat ditangani oleh dosen yang memiliki gelar sarjana. Masalah tersebut menyebabkan menurun dan belum optimalnya kinerja dokter sekaligus dosen Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata terhadap pelayanannya kepada pasien dan mahasiswa. Menurunnya kinerja karyawan tersebut menyebabkan jumlah pasien yang datang mengalami kecenderungan menurun dalam 6 bulan terakhir. Berikut penulis tampilkan data jumlah pasien RSGM IIK Bhakti Wiyata Bulan Maret-Juli 2019:

Tabel 2
Jumlah Pasien RSGM IIK Bhakti Wiyata
Bulan Maret - September 2019

Bulan	Jumlah Pasien	Persentase Penurunan atau Kenaikan
Maret	840	-
April	1913	128%
Mei	1624	-15%
Juni	928	-0.43%
Juli	1495	61 %
Agustus	596	-60 %

Sumber: Data Rekam Medis IIK-BW

Dengan menurunnya kinerja karyawan, pimpinan perusahaan harus memikirkan solusi agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga pelayanan terhadap kesehatan dan pendidikan dapat berjalan dengan baik. Beberapa kajian teoritis telah dilakukan oleh para

ahli bahwa berbagai cara dan pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor menurut para ahli yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2016:189), faktor yang mempengaruhi kinerja ada 13, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan Simanjuntak (2011:11) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Selain itu Mangkunegara (2015:67) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata?, (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata?, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata?, (2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata?, (3) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata?

TINJAUAN TEORITIS

Kompetensi

Pada umumnya Kompetensi diartikan sebagai kemampuan, ketrampilan, kecakapan. Kata dasarnya adalah kompeten, yaitu cakap, mampu, atau terampil. Pada konteks sumber daya manusia, kompetensi mengacu pada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2010:203) kompetensi diartikan sebagai suatu kemampuan yang berlandaskan oleh keterampilan dan pengetahuan yang juga didukung dengan sikap kerja serta penerapannya dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang diterapkan. Sedangkan Menurut Priansa (2017:87) kompetensi adalah peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, ketrampilan, pengalaman, kematangan, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:271) kompetensi diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang berlandaskan keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha untuk membangun kecakapan kompetensi seseorang seperti yang dijelaskan oleh Spencer (dalam Fahmi 2016:49): (1) Keyakinan dan Nilai-Nilai, (2) Keterampilan, (3) Karakteristik kepribadian, (4) Motivasi, (5) Isu Emosional, (6) Kemampuan Intelektual, (7) Budaya Organisasi.

Motivasi

Secara etimologi kata motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang artinya dorongan atau menggerakkan. Menurut Sutrisno (2010:146) Motivasi diartikan sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu

motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2010:111) menyatakan motivasi adalah kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2010:111) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun yang menjadi indikator-indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2012:105) adalah: (1) Kebutuhan fisik, (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan perwujudan diri.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010:74) kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional yang diakibatkan oleh dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya dikaitkan dengan realita sebenarnya yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional berupa perasaan puas atau perasaan tidak puas. Menurut Priansa (2017:229) kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik senang/suka maupun tidak/tidak suka, sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku dalam bekerja. Menurut Spector (dalam Priansa, 2017:230) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak dengan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2011:860) adalah sebagai berikut: (1) Isi pekerjaan, (2) Supervisi, (3) Organisasi dan manajemen, (4) Kesempatan untuk maju, (5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, (6) Rekan kerja, (7) Kondisi Pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seorang karyawan). Menurut Wibowo (2017:70) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerjanya. Sedangkan Priansa (2017:49) mengatakan bahwa kinerja adalah wujud dari pekerjaan yang telah dihasilkan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang telah ditetapkan dapat dinilai dan dievaluasi dengan baik. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang karyawan dalam suatu periode, kinerja diukur dari kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar pencapaian yang harus dipenuhi. Menurut Bangun (2012:234) ada 5 (lima) indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kehadiran, (5) Kemampuan Bekerja Sama.

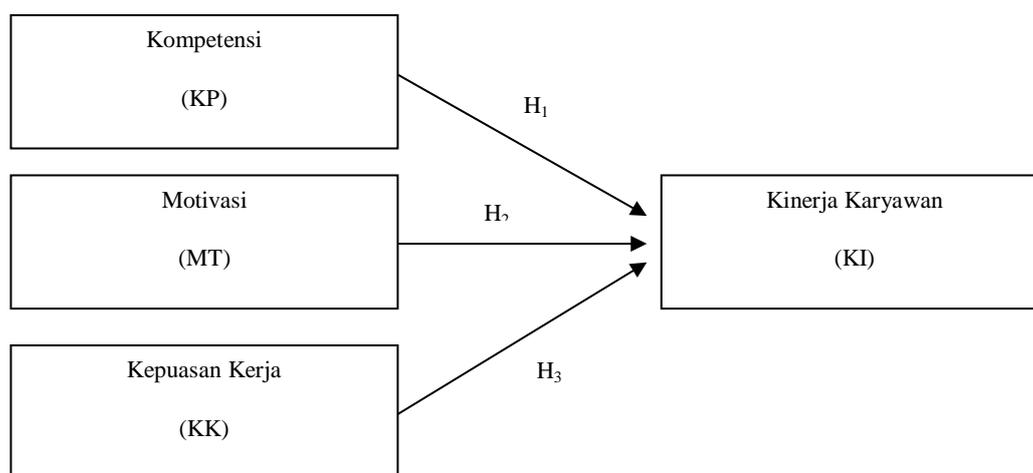
Penelitian Terdahulu

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
Posuma (2013)	Kompetensi (x), Kompensasi (x), Kepemimpinan (x) dan Kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan metode regresi linier berganda	Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
Subakti (2013)	Motivasi (x), Kepuasan Kerja (x), Sikap Kerja (x) dan Kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan metode regresi linier berganda	Motivasi dan Sikap Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh
Sari <i>et al.</i> , (2016)	Gaya Kepemimpinan (x), Motivasi (x), Kualitas Kehidupan Kerja (x) dan Kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan metode regresi linier berganda.	gaya kepemimpinan dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Halim dan Fransisca Andreani (2017)	Motivasi (x), Kompensasi (x), dan Kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan analisis linier berganda	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hoke <i>et al.</i> , (2018)	Kompetensi (x), Komitmen Organisasi (x), Kompensasi (x) dan Kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan analisis linier berganda	Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Damayanti <i>et al.</i> , (2018)	Kepuasan Kerja (x) dan Kinerja (y)	Metode kuantitatif dengan analisis berganda	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Jurnal yang diolah (2013-2018)

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H₁: Kompetensi (KP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata.

H₂: Motivasi (MT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata.

H₃: Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif (*Causal comparative research*) dengan metode survey. Penelitian kausal komparatif yaitu jenis penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:74).

Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah sakit gigi dan mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata yang berjumlah 106 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada Penelitian ini karyawan RSGM IIK-BW sebagai populasi, yang pada tahun 2020 berjumlah 106 karyawan. Kemudian digunakan metode *simple random sampling* yaitu metode pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel, dalam metode pengambilan sample dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014:152). Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan Slovin (Umar, 2013:19) menyatakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, sebanyak 5%.

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{106}{1 + 106(0.05)^2} = 83.7944664 \approx 84$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang akan digunakan sebagai responden adalah sebanyak 84 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan oleh peneliti dibedakan menjadi dua, yaitu: (1) Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui wawancara langsung terhadap karyawan dan pihak manajemen Rumah sakit gigi dan mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata, baik secara terstruktur (Kuisisioner) maupun tidak terstruktur mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Data Sekunder yaitu data yang di peroleh melalui sumber-sumber berupa buku, jurnal, website dan sumber lain yang terkait dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan Rumah Sakit Gigi Dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Menurut Sugiyono (2014:230) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:168), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Kurang Setuju (KS) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:95) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel *independent* (kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Dalam rangka menguji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas adalah: (1) Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid, (2) Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Realibilitas sebenarnya adalah adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Menurut (Ghozali, 2013:48) menyatakan bahwa dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha*, yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika

nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut :

$$KI = a + b_1KP + b_2MT + b_3KK + e$$

Keterangan:

KI = Kinerja karyawan (*dependent variable*)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi KP

b₂ = Koefisien regresi MT

b₃ = Koefisien regresi KK

KP = Kompetensi (*independent variable*)

MT = Motivasi (*independent variable*)

KK = Kepuasan kerja (*independent variable*)

e = Nilai residu

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Rentang nilai yang berlaku adalah 0 dan 1 dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika R = 1 atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah, (2) Jika R = -1 atau mendekati -1, berarti berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah, (3) Jika R = 0 atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2018:97). Menurut Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda peneliti menggunakan perhitungan melalui SPSS versi 16, dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Jika nilai R² = 1 atau mendekati 1, hal itu berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, (2) Jika nilai R² = 0 atau mendekati 0, hal itu berarti semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018:161). Uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018:163), adalah: (1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas, (2) Jika data menyebar jauh di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (*independent*) (Ghozali, 2018:107). Dasar pengambilan keputusan pada uji *multikolonieritas* dapat dilakukan dua cara, sebagai berikut: (1) Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi yaitu diatas 0,90 maka dinyatakan ada multikolinearitas, (2) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≥ 10 , maka dinyatakan ada *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018: 137). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah model regresi yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dengan melihat grafik *Scatterplot*. Ciri adanya *heteroskedastisitas* adalah adanya pola titik-titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi *homoskedastisitas*.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2018:97). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut: (1) Jika tingkat signifikansi uji $F < 0,05$, maka menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Jika tingkat signifikansi uji $F > 0,05$, maka menunjukkan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2018:179). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut ini: (1) Pengujian Hipotesis (H_1), yaitu (a) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah sakit gigi dan mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata, (b) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata, (2) Pengujian Hipotesis (H_2), yaitu (a) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah sakit gigi dan mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata, (b) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata, (3) Pengujian Hipotesis (H_3), yaitu (a) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata, (b) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (KP)	KP ₁	0,612	0,215	Valid
	KP ₂	0,630	0,215	Valid
	KP ₃	0,734	0,215	Valid
	KP ₄	0,683	0,215	Valid
	KP ₅	0,600	0,215	Valid
	KP ₆	0,725	0,215	Valid
	KP ₇	0,633	0,215	Valid
Motivasi (MT)	MT ₁	0,735	0,215	Valid
	MT ₂	0,772	0,215	Valid
	MT ₃	0,685	0,215	Valid
	MT ₄	0,693	0,215	Valid
	MT ₅	0,685	0,215	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK ₁	0,747	0,215	Valid
	KK ₂	0,675	0,215	Valid
	KK ₃	0,758	0,215	Valid
	KK ₄	0,606	0,215	Valid
	KK ₅	0,745	0,215	Valid
	KK ₆	0,529	0,215	Valid
	KK ₇	0,652	0,215	Valid
Kinerja Karyawan (KI)	KI ₁	0,708	0,215	Valid
	KI ₂	0,688	0,215	Valid
	KI ₃	0,672	0,215	Valid
	KI ₄	0,673	0,215	Valid
	KI ₅	0,797	0,215	Valid

Sumber: Data Kuesioner (diolah), 2020

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dalam kuisisioner yang mengukur variabel *independen* yaitu kompetensi, motivasi, kepuasan kerja serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan, seluruh item tersebut dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,783	Reliabel
Motivasi	0,758	Reliabel
Kepuasan kerja	0,792	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,745	Reliabel

Sumber: Data Kuesioner (diolah), 2020

Hasil uji reliabilitas pada Tabel di atas tampak bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel kompetensi, motivasi, kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan lebih dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut adalah reliabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda
Model Regresi Linear Berganda**

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.365	.385		.949	.346
	KP	.273	.096	.246	2.846	.006
	MT	.257	.080	.278	3.217	.002
	KK	.399	.084	.414	4.747	.000

a. Dependent Variable: KI

Sumber : Data Kuesioner (diolah), 2020

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KI = 0,365 + 0,273KP + 0,257MT + 0,399KK + e$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien akan dijelaskan dengan analisis sebagai berikut:

Konstanta (0,365)

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (kinerja karyawan) jika seluruh variabel bebas (kompetensi, motivasi, kepuasan kerja) bernilai tetap. Dalam hal ini nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,365. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas kompetensi, motivasi, kepuasan kerja bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (KK) adalah sebesar 0,365.

Koefisien Variabel Kompetensi (0,273)

Koefisien untuk variabel kompetensi bernilai positif, hal itu berarti kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,273 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Motivasi (0,257)

Koefisien untuk variabel motivasi bernilai positif, hal itu berarti motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,257 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Kepuasan Kerja (0,399)

Koefisien untuk variabel kepuasan kerja bernilai positif, hal itu berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,399 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.510	.30157

a. Predictors: (Constant), KK, MT, KP

b. Dependent Variable: KI

Sumber : Data Kuesioner (diolah), 2020

Dari tabel diatas didapatkan nilai R sebesar 0,726 nilai tersebut mendekati 1 (satu), hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sangat erat dan positif atau berjalan searah.

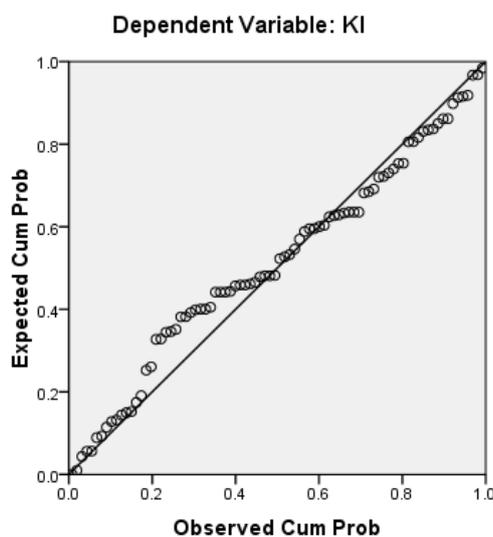
Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dari tabel 16 di atas didapatkan nilai R² sebesar 0,527. Tetapi karena penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dari tabel tersebut didapatkan nilai R *Square* sebesar 0,527 atau 52,7%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 52,7% variabel kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber : Data Kuesioner (diolah), 2020

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

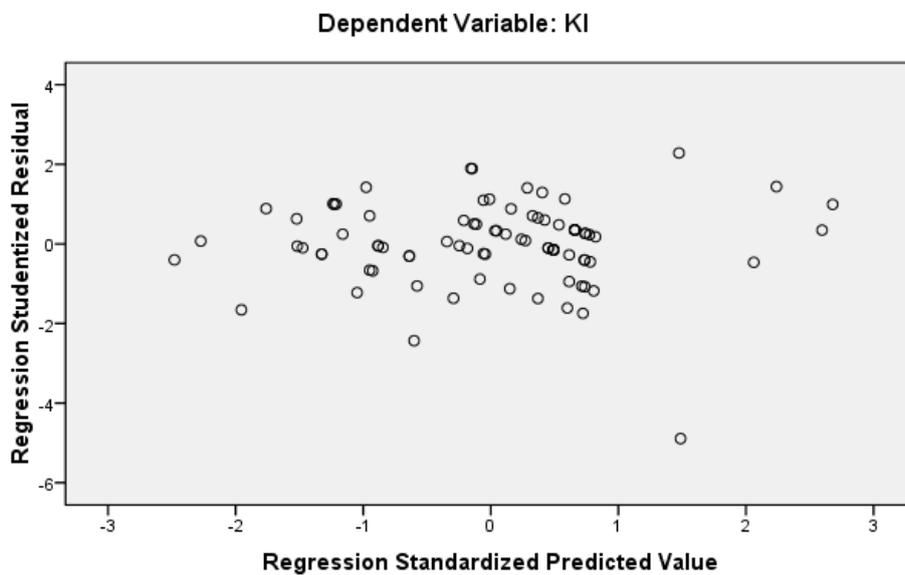
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,793	1,261	Tidak Terjadi <i>Multikolonieritas</i>
Motivasi	0,793	1,260	Tidak Terjadi <i>Multikolonieritas</i>
Kepuasan kerja	0,778	1,285	Tidak Terjadi <i>Multikolonieritas</i>

Sumber : Data Kuesioner (diolah), 2020

Berdasarkan tabel 17 di atas tampak bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi *multikolonieritas* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Sumber : Data Kuesioner (diolah), 2020

Berdasarkan gambar 6 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi *heterokedasitas* pada model regresi dalam penelitian.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 9
Hasil Uji Kelayakan Model
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.117	3	2.706	29.750	.000 ^a
	Residual	7.276	80	.091		
	Total	15.392	83			

a. Predictors: (Constant), KK, MT, KP

b. Dependent Variable: KI

Sumber: Data Kuesioner (diolah), 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 18, didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Model	t	Sig	Keterangan
Kompetensi	2,846	0,006	Berpengaruh
Motivasi	3,217	0,002	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	4,747	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data Kuesioner (diolah), 2020

Berdasarkan pada Tabel diatas, analisis uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,006 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi kompetensi lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar 0,002 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi kepuasan kerja lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian di atas kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan perilaku (*attitude*) yang memadai (sesuai dengan standar bidang kerjanya) akan membuat karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *job description*. Sejauh ini Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata melakukan upaya peningkatan kompetensi pada karyawannya melalui penyelenggaraan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing, dengan peningkatan kompetensi tersebut diharapkan karyawan akan lebih mudah dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan *job description*. Menurut Sutrisno (2010:203) kompetensi diartikan sebagai suatu kemampuan yang berlandaskan oleh keterampilan dan pengetahuan yang juga didukung dengan sikap kerja serta penerapannya dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang diterapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teoritis yang disampaikan oleh Simanjuntak (2011:11), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi individu. Penelitian ini juga sesuai dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Posuma (2013), yang membuktikan ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Hoke *et al.*, (2018), kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian di atas motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja perlu diberikan kepada karyawan agar dalam melaksanakan tugasnya setiap karyawan lebih bersemangat sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata berupa bonus yang diberikan setiap tahunnya dan jaminan kesehatan, dengan pemberian motivasi ini diharapkan karyawan dapat mendorong dirinya agar selalu bekerja dengan semangat dan mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Sutrisno (2010:146) Motivasi diartikan sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan

kajian teoritis yang disampaikan oleh Kasmir (2016:189), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Penelitian ini juga sesuai dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Halim dan Andreani (2017), yang membuktikan ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2016), motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian di atas kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Kepuasan kerja akan membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya karena merasa dihargai, serta menghindarkan karyawan dari perilaku agresif yang dapat menghambat kinerjanya. Sejauh ini Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata memiliki lingkungan kerja yang baik, yaitu berupa kondisi yang harmonis antara para karyawannya, selain itu hubungan dengan atasan (*supervise*) berjalan dengan baik. Hal tersebut meningkatkan kepuasan kerja para karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata, dengan peningkatan kepuasan kerja diharapkan karyawan senantiasa semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, serta tidak melakukan perilaku agresif yang merugikan perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:74) kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional yang diakibatkan oleh dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya dikaitkan dengan realita sebenarnya yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional berupa perasaan puas atau perasaan tidak puas. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian teoritis yang disampaikan oleh Kasmir (2016:189), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Penelitian ini juga sesuai dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Damayanti *et al.*, (2018), yang membuktikan ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan kajian empiris yang dilakukan oleh Subakti (2013), kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan kompetensi yang memadai dari karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut (RSGM) Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata akan membuat karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan pemberian motivasi terhadap karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut (RSGM) Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata akan membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut (RSGM) Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata akan mempengaruhi perilakunya, karyawan akan berupaya semaksimal mungkin

dengan mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya karena merasa dihargai.

Keterbatasan

(1) Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam penelitian ini hanya meneliti tiga variabel *independen*, yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, (2) Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang jumlahnya terbatas yaitu hanya sebanyak 84 responden, jumlah tersebut belum mencakup keseluruhan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata (RSGM) yang berjumlah 106 karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata dan pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut: (1) Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata diharapkan dapat selalu memperhatikan dan meningkatkan kompetensi setiap karyawan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing, yaitu dengan memberikan pelatihan kepada karyawan yang dinilai memiliki kinerja yang kurang baik, (2) Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata diharapkan untuk selalu memperhatikan motivasi kerja para karyawannya dengan harapan dapat meningkatkan kinerjanya, karena dengan memberikan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, (3) Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata diharapkan untuk selalu memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya karena semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka karyawan akan merasa dihargai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Damayanti, R., A. Hanafi, dan A. Cahyadi. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* XV(2): 75-86.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Kesembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halim, J. dan F. Andreani. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *AGORA* 5(1): 1-8.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Ke Sepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hoke, S. V., B. Tewal, dan J.S.B Sumaraw. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 6(1): 1-10.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Mangkunegara, A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pemerintah Indonesia. 2018. *Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Kedokteran*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Posuma, C.O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal EMBA* 1(4): 646-656.
- Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sari, E. K., M. M. Minarsih, dan E. Gagah. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PD.BKK Dempet Kabupaten Demak). *Journal Of Management* 2(2): 1-21.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Subakti, A.G. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review* 4(2): 596-606.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT Raja Grafindo Parsada. Depok.