

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, PENGHARAPAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT WISATA INDONESIA TIMUR

THE EFFECT OF COMPETENCE, MOTIVATION, EXPECTATIONS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN TOURISM HOSPITAL IN EAST INDONESIA

Achmad Hilal¹
Universitas Indonesia
Timur Makassar,
Indonesia¹
email:
achamdhilal@gmail.com

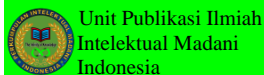
Abstrak: Kompetensi pegawai Rumah Sakit merupakan suatu syarat mutlak yang harus dimiliki oleh organisasi Rumah Sakit sebagai sebuah syarat mutlak dalam era kompetisi saat ini. Selain itu, motivasi dan harapan yang dimiliki oleh pegawai menjadi kebutuhan dasar yang menjadi penopang agar sumber daya manusia pegawai memenuhi kompetensinya, penelitian ini ditujukan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kompetensi pegawai pada rumah sakit wisata Indonesia timur. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tabel frekuensi untuk mendeskripsikan persepsi pegawai terhadap komponen indikator yang di ajukan. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, motivasi dan pengharapan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur. Peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, pemberian bimbingan/arahan oleh pimpinan; Bilamana motivasi pegawai semakin berkembang maka akan mendorong peningkatan kinerja mereka; Bilamana pegawai mengharapkan berbagai hal yang berkaitan pekerjaan dan kondisi organisasi maka pelaksanaan kerja akan semakin terarah dengan hasil kerja yang memuaskan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Pengharapan, Kinerja Pegawai.

Abstract: Hospital employee competence is an absolute requirement that must be owned by hospital organizations as an absolute requirement in the current era of competition. In addition, the motivation and expectations of employees become basic needs that support employees so that human resources fulfill their competencies, this study is aimed at looking at the effect of motivation on employee competence at tourist hospitals in eastern Indonesia. The method used is descriptive quantitative by using a frequency table to describe employee perceptions of the proposed indicator components. The results showed that the competence, motivation and expectations of employees had a significant effect on employee performance at the Eastern Indonesia Tourism Hospital. The improvement of employee competence is carried out through increasing skills, knowledge, providing guidance/direction by the leadership; When employee motivation is growing, it will encourage an increase in their performance; When employees expect various things related to work and organizational conditions, the implementation of work will be more focused with satisfactory work results.

Keywords: Competence, Motivation, Expectations, Employee Performance.

JHQD
E-ISSN: 2798-2025
Vol. 2, No. 1, pp. 13-18
Juni 2022



PENDAHULUAN

Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur berupaya untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan kompetitif. Untuk menghadapi dinamika kerja tersebut, diperlukan adanya pegawai yang

memiliki kompetensi. Kompetensi merupakan syarat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Mengingat pentingnya kompetensi yang ada pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur, dengan fenomena yang terlihat dewasa ini, bahwa masih banyak pegawai yang memiliki tingkat

pendidikan yang perlu ditingkatkan ke jenjang yang lebih tinggi, masih ditemukan banyak pegawai yang belum mengikuti berbagai pelatihan baik struktural, fungsional maupun teknis dalam rangka meningkatkan skill di dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsi.

Fenomena yang lain bahwa masih ditemukan ada beberapa pegawai yang memiliki pengalaman kerja dalam bidang Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam menghadapi tuntutan kemajuan teknologi dan ilmu pendidikan, di mana banyak pegawai yang belum mempunyai penguasaan di dalam mengembangkan dan menemukan sistem informasi manajemen yang terpadu dikarenakan masih kurang pegawai yang menguasai bidang teknologi dan rendahnya kemampuan dalam mengelola sistem informasi manajemen yang berbasis data base, website, akses komputer dan internet. Hal ini terlihat pula bahwa pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur perlu diberikan suatu rangsangan dalam menyikapi pentingnya kompetensi dengan tuntutan kerja, karena itu perilaku pegawai sangat diperlukan dalam menyikapi adanya perubahan yang terjadi pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur saat ini dan di masa akan datang.

Penilaian suatu kompetensi pegawai dalam suatu organisasi, termasuk organisasi Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur banyak ditentukan oleh keberhasilan pegawai dalam menghasilkan hasil kerja. Kompetensi

memainkan peranan penting bagi pegawai dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Kemampuan pegawai untuk memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari pendidikan, pelatihan, pengalaman dan penguasaan kerja. Ini yang menjadi suatu penilaian kompetensi sebagai sentral dari keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dasar ini yang diperlukan di dalam mengamati suatu kesenjangan kompetensi yang sering mendapat sorotan yang dihadapi Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur.

Kompetensi menurut Anwar (2002:61) adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus yang memungkinkan seseorang menjadi kompeten. Kompetensi pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur membutuhkan peningkatan terutama pengetahuan dan keterampilan, karena kualifikasi mereka dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan tugas yang dibebankan kadang-kadang belum membentuk hasil kerja yang memuaskan bagi organisasi.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur sebanyak 56 orang oleh karena jumlah sampel sedikit maka peneliti mengambil seluruh, populasi menjadi responden (menggunakan metode sensus). Untuk menganalisis data yang telah diperoleh serta menguji hipotesa yang telah

dikemukakan sebelumnya, maka digunakan metode analisis deskriptif, dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum baik dalam bentuk grafik atau tabel-tabel atas jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan tentang dimensi motivasi dan analisis regresi berganda yang bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh dimensi motivasi (kompetensi, motif, pengharapan) terhadap kinerja pegawai. Untuk menjelaskan setiap variabel agar memudahkan menentukan indikator dan pernyataan atau pernyataan setiap variabel tersebut di dalam mengumpulkan data. Pengukuran setiap variabel menggunakan skala likert (nilai paling tinggi 5 adalah dan nilai paling rendah adalah 1 dan jarak tiap nilai adalah 1).

HASIL DAN DISKUSI

Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran bahwa pegawai terampil bekerja karena selalu mengikuti pelatihan. Pengetahuan pegawai mempermudah proses kerja. Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur mampu memecahkan masalah pekerjaan dan pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur menyikapi pekerjaan dengan baik karena loyal bekerja.

Hasil analisis dengan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa kompetensi para pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan. Dengan demikian jika pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur mampu meningkatkan kompetensinya melalui

peningkatan keterampilan, pengetahuan, pengembangan potensi diri dan meningkatkan loyalitas kerjanya, maka akan menunjang peningkatan kinerja. Adapun indikator dari masing-masing aspek disajikan sebagai berikut:

Kompetensi

Tanggapan responden tentang kompetensi ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi

Indikator	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Jmlh
	5	4	3	2	1	
Keterampilan	31	12	11	2	0	56
Pengetahuan	30	17	7	2	0	56
Kemampuan memecahkan masalah	31	17	5	3	0	56
Sikap kerja	28	17	7	4	0	56

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2022

Pada Tabel 1 tersebut 31 responden (55,35%) memberi tanggapan bahwa pegawai sangat terampil bekerja karena selalu mengikuti pelatihan. Sebanyak 12 responden (21,42%) memberi tanggapan bahwa pegawai terampil bekerja karena selalu mengikuti pelatihan. Sebanyak 11 responden (19,64%) memberi tanggapan bahwa pegawai cukup terampil bekerja karena selalu mengikuti pelatihan. Sebanyak 2 responden (3,57%) memberi tanggapan bahwa pegawai kurang terampil bekerja karena kurang mengikuti pelatihan.

Sebanyak 30 responden (53,57%) memberi tanggapan bahwa pengetahuan pegawai sangat mempermudah proses kerja. Sebanyak 17 responden (30,35%) memberi tanggapan bahwa pengetahuan pegawai mempermudah proses kerja. Sebanyak 7

responden (12,85%) memberi tanggapan bahwa pengetahuan pegawai cukup mempermudah proses kerja. Sebanyak 2 responden (3,57%) memberi tanggapan bahwa pengetahuan pegawai kurang mempermudah proses kerja.

Sebanyak 31 responden (55,35%) memberi tanggapan bahwa pegawai sangat mampu memecahkan masalah pekerjaan. Sebanyak 17 responden (30,35%) memberi tanggapan bahwa pegawai mampu memecahkan masalah pekerjaan. Sebanyak 5 responden (8,92%) memberi tanggapan bahwa pegawai cukup mampu memecahkan masalah pekerjaan. Sebanyak 3 responden (5,35%) memberi tanggapan bahwa pegawai kurang mampu memecahkan masalah pekerjaan.

Sebanyak 28 responden (50%) memberi tanggapan bahwa pegawai menyikapi pekerjaan dengan baik karena sangat loyal bekerja. Sebanyak 17 responden (30,35%) memberi tanggapan bahwa pegawai menyikapi pekerjaan dengan baik karena loyal bekerja. Sebanyak 7 responden (30,35%) memberi tanggapan bahwa pegawai menyikapi pekerjaan dengan baik karena cukup loyal bekerja. Sebanyak 4 responden (7,14%) memberi tanggapan bahwa pegawai menyikapi pekerjaan dengan kurang baik 'mend kurang loyal bekerja.

Motivasi

Tanggapan responden tentang motif ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Distribusi Tanggapan Responden Tentang Motivasi

Indikator	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Jlmlh
	5	4	3	2	1	
Berprestasi	23	18	12	3	0	56
Pengembangan diri	27	22	6	2	0	56
Sistem bonus	29	18	8	1	0	56
Iklim kerja	27	20	6	3	0	56

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2022

Pada Tabel 2 tersebut 23 responden (41,07%) memberi tanggapan bahwa pegawai dalam bekerja sangat menginginkan prestasi yang baik. Sebanyak 18 responden (32,14%) memberi tanggapan bahwa pegawai dalam bekerja menginginkan prestasi yang baik. Sebanyak 12 responden (21,42%) memberi tanggapan bahwa pegawai dalam bekerja cukup menginginkan prestasi yang baik. Sebanyak 3 responden (5,35%) memberi tanggapan bahwa pegawai dalam bekerja kurang menginginkan prestasi yang baik.

Sebanyak 27 responden (48,21%) memberi tanggapan bahwa pegawai dalam bekerja sangat menginginkan pengembangan diri. Sebanyak 22 responden (39,28%) memberi tanggapan bahwa pegawai dalam bekerja menginginkan pengembangan diri. Sebanyak 6 responden (10,71%) memberi tanggapan bahwa pegawai dalam bekerja cukup menginginkan pengembangan diri. Sebanyak 1 responden (1,78%) memberi tanggapan bahwa pegawai dalam bekerja kurang menginginkan pengembangan diri.

Sebanyak 29 responden (51,78%) memberi tanggapan bahwa pegawai sangat menginginkan perbaikan sistem bonus. Sebanyak 18 responden (32,14%) memberi tanggapan bahwa pegawai menginginkan perbaikan sistem bonus. Sebanyak 6 responden (14,28%) memberi tanggapan bahwa pegawai cukup menginginkan perbaikan sistem bonus. Sebanyak 1 responden (1,78%) memberi tanggapan bahwa pegawai kurang menginginkan perbaikan sistem bonus.

Sebanyak 27 responden (48,21%) memberi tanggapan bahwa pegawai sangat menginginkan perbaikan iklim kerja. Sebanyak 20 responden (35,71%) memberi tanggapan bahwa pegawai menginginkan perbaikan iklim kerja. Sebanyak 6 responden (10,71%) memberi tanggapan bahwa pegawai cukup menginginkan perbaikan iklim kerja. Sebanyak 3 responden (5,75%) memberi tanggapan bahwa pegawai kurang menginginkan perbaikan iklim kerja.

Pengharapan

Tanggapan responden tentang pengharapan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Distribusi Tanggapan Responden Tentang Pengharapan

Indikator	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Jlmlh
	5	4	3	2	1	
Promosi	21	18	13	4	0	56
Pengakuan	18	21	14	3	0	56
Kondisi kerja	22	18	13	3	0	56
Pekerjaan yang menarik	18	22	15	1	0	56

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2022

Pada tabel 6 tersebut 21 responden (37,5%) memberi tanggapan bahwa pegawai mengharapkan agar kebijakan promosi sangat

tepat. Sebanyak 18 responden (32,14%) memberi tanggapan bahwa pegawai mengharapkan agar kebijakan promosi yang tepat. Sebanyak 13 responden (23,21%) memberi tanggapan bahwa pegawai mengharapkan agar kebijakan promosi cukup tepat. Sebanyak 4 responden (7,14%) memberi tanggapan bahwa pegawai kurang mengharapkan agar kebijakan promosi tepat.

Sebanyak 18 responden (32,14%) memberi tanggapan bahwa pegawai mengharapkan agar hasil kerja sangat mendapatkan pengakuan pimpinan. Sebanyak 21 responden (37,5%) memberi tanggapan bahwa pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur mengharapkan agar hasil kerja mendapatkan pengakuan pimpinan. Sebanyak 14 responden (25%) memberi tanggapan bahwa pegawai mengharapkan agar hasil kerja cukup mendapatkan pengakuan pimpinan. Sebanyak 3 responden (5,35%) memberi tanggapan bahwa pegawai mengharapkan agar hasil kerja kurang mendapatkan pengakuan pimpinan.

Sebanyak 22 responden (39,28%) memberi tanggapan bahwa agar pegawai aman bekerja dan menginginkan perbaikan kondisi kerja. Sebanyak 18 responden (32,14%) memberi tanggapan bahwa agar pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur aman bekerja dan menginginkan perbaikan kondisi kerja. Sebanyak 13 responden (23,21%) memberi tanggapan bahwa agar pegawai aman bekerja dan menginginkan cukup perbaikan kondisi kerja. Sebanyak 3 responden (5,35%) memberi tanggapan bahwa agar pegawai pada

Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur aman bekerja dan kurang menginginkan perbaikan kondisi kerja.

Sebanyak 18 responden (32,14%) memberi tanggapan bahwa pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur bekerja dengan baik jika pekerjaan yang diberikan sangat menarik. Sebanyak 22 responden (39,14%) memberi tanggapan bahwa pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur bekerja dengan baik jika pekerjaan yang diberikan menarik. Sebanyak 15 responden (26,78%) memberi tanggapan bahwa pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur bekerja dengan baik jika pekerjaan yang diberikan cukup menarik. Sebanyak 1 responden (1,78%) memberi tanggapan bahwa pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur pekerja kurang baik jika pekerjaan yang diberikan kurang menarik.

KESIMPULAN

Kompetensi, motivasi, dan pengharapan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur. Peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan, pemberian bimbingan/arahan oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan memecahkan masalah kerja dan peningkatan sikap kerja dengan loyal terhadap pekerjaan, yang akan menunjang peningkatan kinerja. Bilamana motivasi pegawai semakin berkembang selain prestasi, pengembangan potensi dan perbaikan sistem bonus dan

perbaikan iklim kerja, maka akan mendorong peningkatan kinerja mereka. Bilamana pegawai mengharapkan berbagai hal yang berkaitan pekerjaan dan kondisi organisasi, selain keinginan kebijakan promosi yang tepat, pengakuan pimpinan atas hasil kerja, keamanan kerja dan pekerjaan yang menarik, maka pelaksanaan kerja akan semakin terarah dengan hasil kerja yang memuaskan.

REFERENSI

- Abdul Malik, 1996. *Teori Motivator-Higine dan Pola Motivasi Kerja Indonesia*, Business News.
- Anwar, Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, penerbit Raflika Aditsma. Bandung.
- Azwar, Saifuddin. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Davis, Keith dan Jhon W. Newstorm. 1985. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Agus Darma. 1999. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, Garry. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Human Resource Manajemen 7e. Jilid I terjemahan oleh Benyamin Molan. 1997. Jakarta. PT. Prenhalindo.