KEMAMPUAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD CIBABAT CIMAHI

Oleh: Aam Amalia

ABSTRACT

Employees on company performance is influenced by various factors. Two things such as the ability and motivation of its employees. Where the ability itself is a skill possessed to run errands. While the motivation, encouragement to someone in the work. Will ultimately affect the performance of employees, which means that the performance conditions that must be known and communicated to certain parties that determine the level of achievement of an agency.

The research method used was a survey research method is descriptive verification. The study population consists of 312 and sampling using random sampling techniques statified withdrawal with a population of 76. Methods of analysis using multiple linear regression analysis, the Product-Moment Correlation Pearson, Method of Successive Interval (MSI) and the coefficient of determination by using SPSS 18 for windows.

The results that the employee's ability partial effect on the performance of employees with tcount (3.245) is greater than t table (1.985), as well as the motivation of the employees with tcount databases must address satisfying (6.399) is greater than t table (1.985). While the employees' ability and motivation to work together - the same effect on employee performance is evidenced by the coefficient of determination of 61.5%, while the remaining 38.5% is the influence
ofotherfactors.

Keywords: employee skills, employee motivation, employee performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kenyataannya, organisasi pada umumnya dihadapkan dengan permasalahan mengenai sikap dan perilaku karyawannya disaat bekerja. Perusahaan didirikan atas dasar mempunyai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut antara komponen yang satu dengan komponen yang lain harus bekerja secara sinergi dan berkelanjutan.

Kemampuan individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang. Keseluruhan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan oleh J. Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan sebagai karakteristik yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk "inisiatif". Sedangkan Lowers dan Poter mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, *manual skill*, traits yang merupakan kekuatan potensial seorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2000 : 61).

Motivasi memiliki tiga unsur yang paling berkaitan satu dengan yang lain, terdiri dari kebutuhan (*need*), dorongan (*dreves*) dan tujuan (*incentive*). Sedangkan Heinze Weinhrich dan Haroled Koontz (1993 : 62) mengemukakan motivasi adalah sebuah istilah yang umum digunakan untuk semua bentuk keinginan, kebutuhan, rasa aman dan kekuatan serupa. Motivasi seseorang menunjukan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah-langkah tertentu untuk mengartikannya sampai pada tujuan.

Kinerja berarti pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. (Sedarmayanti (2007 : 260).

Untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, perlu diubah cara kerjasama dari bagaimana melihat atau meninjau kinerja itu sendiri. Dengan demikian pimpinan dan pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam pelaksanaan kinerja harus pula dievaluasi secara periodik. Dalam kenyataannya terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang ada yaitu :

1. Adanya karyawan yang melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kebijakan-kebijakan lain yang dikeluarkan perusahaan.
2. Perilaku individu karyawan tidak saling mendukung dalam penyelesaian tugas.
3. Kurang baiknya komunikasi pelayanan dengan pasien/ keluarga pasien.
4. Tingkat inisiatif para karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas dalam bekerja masih sangat rendah.
5. Para karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
6. Perusahaan masih kurang baik dalam memberikan reward kepada karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kemampuan karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
2. Bagaimana motivasi kerja pada RSUD Cibabat Cimahi.
3. Bagaimana kinerja pada RSUD Cibabat Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan para karyawan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
6. Seberapa besar pengaruh kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai data dan informasi terkait dengan kemampuan dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kemampuan pada RSUD Cibabat Cimahi.
2. Untuk mengetahui motivasi pada RSUD Cibabat Cimahi.
3. Untuk mengetahui kerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak RSUD Cibabat Cimahi terkait dengan peningkatan kinerja karyawan sehingga diharapkan berguna untuk peningkatan efektivitas organisasinya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai referensi tentang keterkaitan antara kemampuan dan motivasi kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kemampuan Karyawan

Menurut WJS Poerwodarminto (1984 : 429), kemampuan adalah salah satu kondisi individu yang terbentuk paling tidak oleh tiga aspek dasar yaitu : kondisi, sensoris, dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut.

Lowster dan Poter mendefinisikan, kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat d an sifatnya stabil (As'ad 2000 : 61).

Moekijat (1999 : 166) mendefinisikan kemampuan adalah keahlian dan keterampilan sumber daya manusia yang penting bagi organisasi dan penting untuk masyarakat dan tidak boleh di abaikan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka penulis mencoba menyimpulkan bahwa kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki individu untuk terus menjalankan berbagai macam tugas sehingga berhasil dikerjakan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian reward kepada pegawai. Pemberian reward harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Blancard dan Hersey dalam Edy Sutrisno (2010 : 214) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa "Motivasi adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu".

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses pemberian dorongan terhadap seseorang dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat selesai dengan cepat dan baik.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Collins (1992 : 28) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuanyang diukur dari suatu perbandingan dari berbagai ukuran atau standar.

Menurut Moch. As'ad (1999 : 48) kinerja merupakan "Hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan".

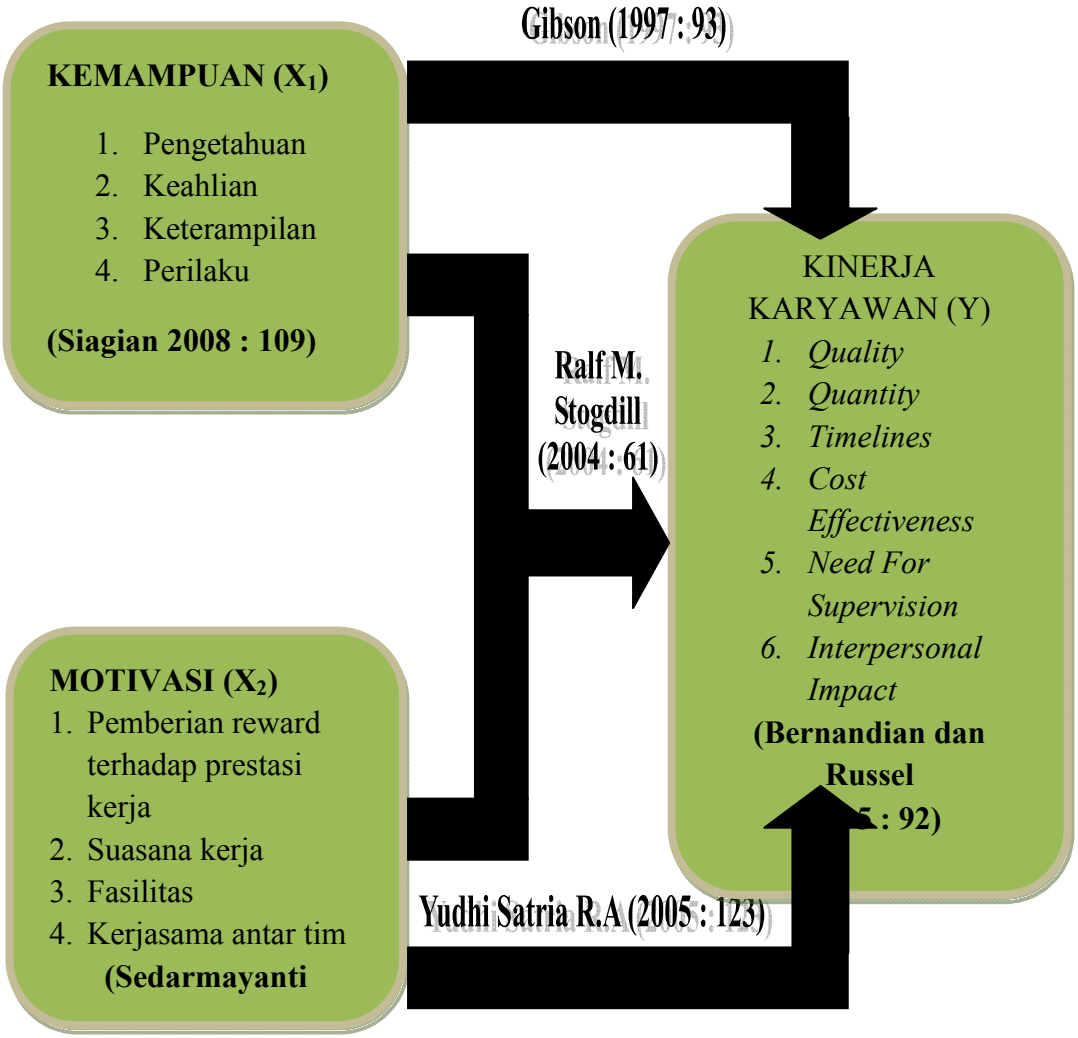
Menurut Mangkunegara (2001 : 67) kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pendapat sesuai yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan pengertian kinerja yaitu merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu yang mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dalam latar belakang dan rumusan masalah yang disajikan dalam identifikasi masalah tersebut, maka dapat dikembangkan dalam kerangka pemikiran penelitian ini yang dijadikan data Variabel X_1 (kemampuan karyawan), Variabel X_2 (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Dari uraian dalam kerangka pemikiran di atas, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut :



2.3 Hipotesis Penelitian

1. Kemampuan karyawan RSUD Cibabat Cimahi masih kurang.
2. Motivasi kerja pada RSUD Cibabat Cimahi masih rendah.
3. Kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi masih rendah
4. Kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
6. Kemampuan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.

3. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

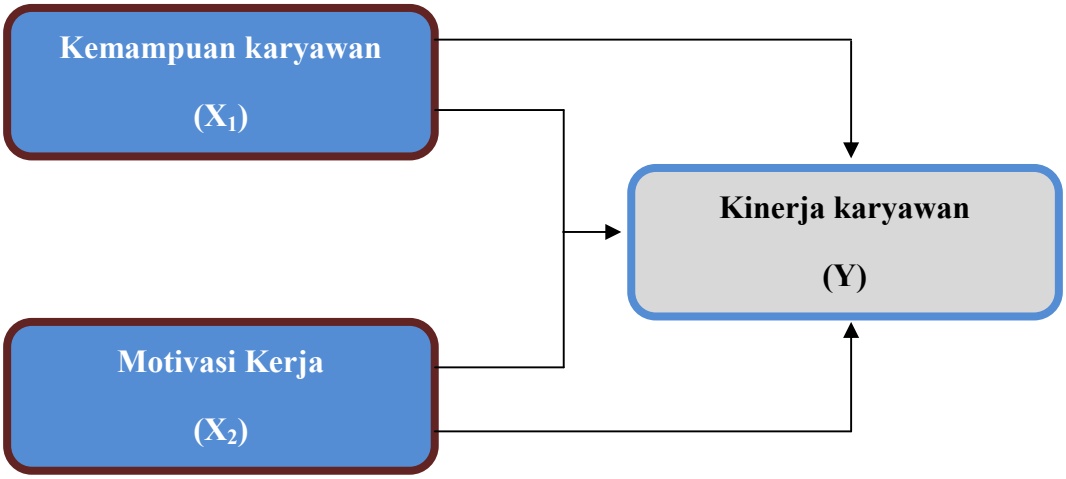
Objek yang penulis gunakan dalam penelitian adalah kemampuan karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Adapun tahapan atau langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dan fenomena penelitian, selanjutnya dapat ditetapkan judul yang akan diteliti dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi difokuskan pada kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian : kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.
2. Mengidentifikasi masalah yang terjadi. Dalam penelitian ini permasalahan yang berhasil diidentifikasi antara lain adalah kemampuan karyawan masih kurang dan motivasi kerja masih rendah sehingga kinerja karyawan dalam bekerja menurun.
3. Menetapkan rumusan masalah. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah tersebut dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
    1) Bagaimana kemampuan karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi
    2) Bagaimana motivasi kerja pada RSUD Cibabat Cimahi
    3) Bagaiman kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi
    4) Seberapa besar pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi
    5) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi
    6) Seberapa besar pengaruh kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi
4. Menetapkan tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kemampuan karyawan, motivasi kerja dan kinerja karyawan, selain itu juga untuk mengetahui pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori. Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini : kemampuan karyawan masih kurang, motivasi kerja masih rendah, kinerja karyawan masih rendah, terdapat pengaruh positif kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan.
7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.
8. Melakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dan analisis regresi berganda.
9. Melaporkan hasil penelitian. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan variabel bebas dengan satu variabel terikat.



Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Item Kuesioner	Skala
Kemampuan (X_1)	Lowers dan Poter mendefinisikan kemampuan karyawansebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan	Pengetahuan	1. Tingkat pemahaman dalam bekerja 2. Praktek dalam bekerja	1,2, dan 3	Ordinal
		Kecepatan	1. Kecepatan dalam bekerja 2. Suatu pekerjaan yang dikuasai	4,5, dan 6	Ordinal
		Keterampilan	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Cepat dalam memecahkan masalah	7,8,9 dan 10	Ordinal

	sifatnya stabil (Siagian 2008 : 109)	Perilaku	1. Sikap terhadap konsumen 2. Tingkah laku dalam bekerja	11,12 ,13, dan 14	Ordinal
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah dorongan kondisi sikap perilaku seseorang dalam bagaimana dia melakukan pekerjaan. (Sedarmayanti 2006 : 118)	Pemberian reward	1. Pemberian hadiah terhadap karyawan berprestasi 2. Mengadakan acara hiburan per periode	15,16 ,17 dan 18	Ordinal
		Suasana kerja	1. Lingkungan kerja yang nyaman 2. Hubungan antar karyawan baik	18, 19 dan 20	Ordinal
		Fasilitas	1. Alat kerja yang baik kondisinya 2. Ruangan kerja yang nyaman	21, 22, 23 dan 24	Ordinal
		Kerjasama antar tim	1. Saling memberikan dukungan 2. Saling membantu dalam bekerja	25, 26 dan 27	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diukur dengan	*Quality*	1. Kepuasan yang didapatkan oleh konsumen/ pasien 2. Ketepatan dalam penanganan	28 dan 29	Ordinal

	suatu perbandingan dari berbagai ukuran atau standar. (Bernandian dan Russel 1995 : 92)		penyakit		
		Quantity	1. Peningkatan jumlah pasien yang dapat disembuhkan	30 dan 31	Ordinal
		Timelines	1. Menangani lebih dari satu pasien 2. Ketepatan dalam menangani pasien	32 dan 33	Ordinal

3.2.3 Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan pihak perusahaan dan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Untuk memperoleh data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yaitu studi kepustakaan (*library research*).

3.2.3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Cibabat Cimahi sebanyak 312 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Ket :
n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{312}{1 + 312(0{,}1)^2}$$

= 75,7 = 76

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 312 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 76 orang pegawai dengan pembulatan.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari RSUD Cibabat Cimahi serta dari data sekunder).

   Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

      Melakukan pengamatan secara langsung di RSUD Cibabat Cimahi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

   b. Wawancara atau interview

      Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak – pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

   c. Kuesioner

      Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data – data mengenai kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

      Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai kemampuan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden.

3.2.4.1 Teknik Pengujian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing – masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :
r = koefisien korelasi pearson
x = skor item pertanyaan
y = skor total item pertanyaan
N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).
Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :
n = ukuran sampel
r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Cara kerjanya adalah sebagai berikut :
1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$\frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

Dimana :
Γ1 = reliabilitas internal seluruh item
Γb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua
Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistik, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliable).

3. Uji MSI (*Method of successive interval*)

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan
2. Berdasrkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan,dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut,selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
3. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
4. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan.Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

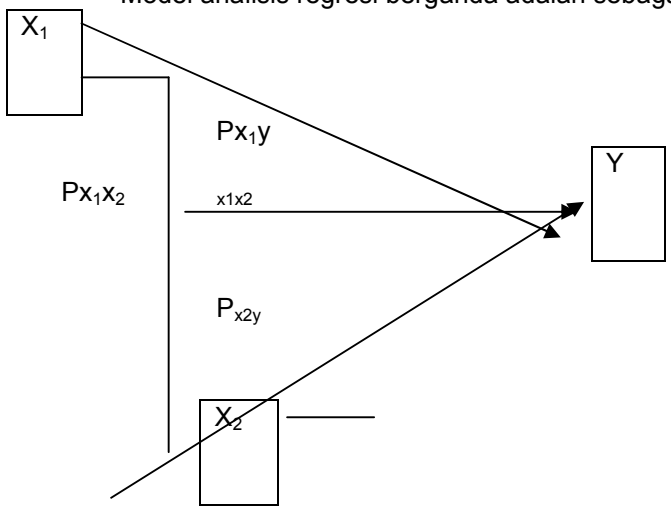
2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Keseluruhan nilai atau skor yag didapat lalu dianalisis dengan cara :

1. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
2. Nilai yang diperoleh merupakan indicator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
3. Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" (hays, 1969:39).
4. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda.

Model analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :



Model Analisis Regresi Berganda

Keterangan :
X_1 : Kemampuan karyawan
X_2 : Motivasi kerja
Y : Kinerja karyawan
PX_1X_2 : Koefisien kemampuan karyawan terhadap motivasi kerja
PX_1Y : Koefisien kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan
PX_2Y : Koefisien motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
PX_1X_2Y : Koefisien kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$Kd = r^2 \times 100\%$

Dimana :
d = koefisien determinasi
r = koefisien korelasi

3.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian secara simultan/total

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{y.x\ldots\ldots}}{k(1-R^2_{y.x\ldots\ldots\ldots)}}$$

Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Kriteria Pengujian: H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} (α = 0,05)

2. Pengujian secara parsial

Melakukan uji – t, untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :
Rumus Uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{\rho yx1}{\sqrt{\frac{(1-R^2XY\ldots\ldots Xk)CRii}{(n-k-1}}} = \mathrm{I} = 1{,}2{,}3\ldots\ldots\ldots{,}5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 Kriteria Pengujian H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} (α = 0,05)dengan taraf signifikan 5%. Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungan.

4. Hasil Penelitian

4.1 Deskripsi Penelitian

1. Pertanyaan Mengenai Variabel Kemampuan karyawan

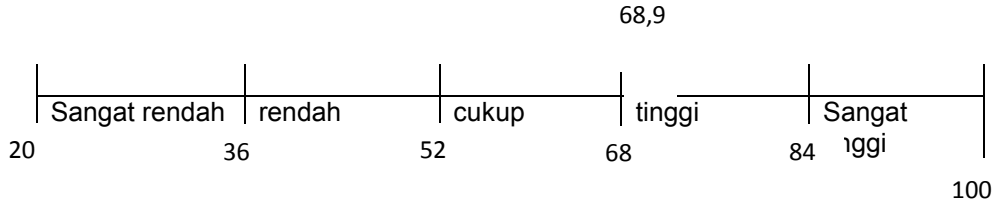
Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 14 pertanyaan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tanggapan Responden Tentang Variabel Kemampuan karyawan

pernyataan	skor aktual	skor ideal	% skor ideal	kategori
1	365	380	96.1	sangat tinggi
2	335	380	88.2	sangat tinggi
3	304	380	80	tinggi
4	288	380	75.8	tinggi
5	290	380	76.3	tinggi
6	288	380	75.8	tinggi
7	288	380	75.8	tinggi
8	289	380	76.1	tinggi
9	274	380	72.1	tinggi
10	258	380	67.9	cukup
11	228	380	60	cukup
12	243	380	63.9	cukup
13	259	380	68.2	tinggi
14	259	380	68.2	tinggi
total	3968	4180	68.9	tinggi

Sumber : Data diolah 2013

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kemampuan karyawan

Hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kemampuan karyawan sebesar 68,9 berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori **tinggi.**

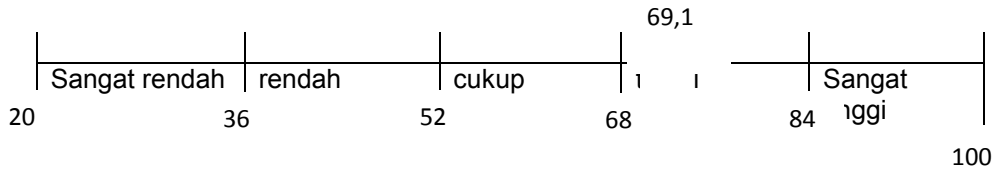
2. Pertanyaan mengenai variabel motivasi kerja karyawan (X_2)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 13 pertanyaan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tanggapan Responden Tentang Variabel motivasi kerja karyawan (X_2)

pernyataan	skor aktual	skor ideal	% skor ideal	kategori
1	375	380	98.7	sangat tinggi
2	338	380	88.9	sangat tinggi
3	318	380	83.7	tinggi
4	302	380	79.5	tinggi
5	297	380	78.2	tinggi
6	288	380	75.8	tinggi
7	288	380	75.8	tinggi
8	299	380	78.7	tinggi
9	280	380	73.7	tinggi
10	238	380	62.6	cukup
11	228	380	60	cukup
12	233	380	61.3	cukup
13	249	380	65.5	cukup
total	3733	3800	69.1	tinggi

Sumber : Data diolah 2013



Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel motivasi kerja

Hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kemampuan karyawan sebesar 69,1 berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan berada dalam kategori **tinggi.**

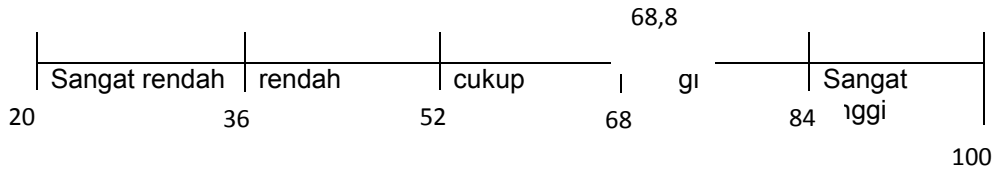
3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 11 pertanyaan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tanggapan Responden Tentang Variabel kinerja Karyawan (Y)

pernyataan	skor aktual	skor ideal	% skor ideal	kategori
1	376	380	98.9	sangat tinggi
2	332	380	87.4	sangat tinggi
3	323	380	85	sangat tinggi
4	316	380	83.2	tinggi
5	286	380	75.3	tinggi
6	297	380	78.2	tinggi
7	297	380	78.9	tinggi
8	300	380	72.9	tinggi
9	277	380	62.1	cukup
10	236	380	60	cukup
11	228	380	60	cukup
total	3268	3040	68.8	tinggi

Sumber : Data diolah 2013



Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel kinerja karyawan

Hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kemampuan karyawan sebesar 68,8 berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori **tinggi.**

4.2 Analisis Kuantitatif

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003
VAR00001	Pearson Correlation	1	.980(**)	.954(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	14	13	11
VAR00002	Pearson Correlation	.980(**)	1	.985(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	13	13	11
VAR00003	Pearson Correlation	.954(**)	.985(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	11	11	11

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara kemampuan karyawan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,980 dan masuk dalam kategori kuat atau erat. Kemudian hubungan antara kemampuan karyawan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,954 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,0 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.3 Pengujian Jalur Pada Kedua Sub Struktur

1. Menghitung Koefisien Jalur

Koefisien Jalur Kemampuan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.375	22.083		.470	.651
	VAR00001	-.248	.332	-.213	-.748	.476
	VAR00002	1.215	.290	1.193	4.182	.003

a Dependent Variable: VAR00003

Nilai standarized coefficients sebesar 0,213 (ρ_{YX1} = 0,213) dan 1.193 (ρ_{YX2} = 1,193) yang terdapat pada tabel 4.27 merupakan nilai koefisien jalur kemampuan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Menghitung Koefisien Determinasi.

Koefisien Determinasi Kemampuan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986(a)	.972	.965	7.85903

a Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama kemampuan karyawan dan motivasi kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 97,2% terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSUD Cibabat Cimahi. Sisanya sebesar 2,8% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing- masing variabel kemampuan karyawan dan motivasi kerja sebagai berikut.

a) Besar pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan RSUD Cibabat Cimahi.

Pengaruh langsung kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan = $(\rho_{YX1})^2$ = (0,954) x (0,954) = 0,91 **(9,1%)**

Pengaruh tidak langsung kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan = ρ_{YX1} X r_{x1x2} X ρ_{YX2} = (0,954) x (0,98) x (1) = 0,93**(9,3%)**

Jadi total pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi **= 9,1% + 9,3% = 18,4%** dengan arah positif.

b) Besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan = $(\rho_{YX2})^2$ = (1) x (1) = 1 **(10%)**

Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan = ρ_{YX2} X r_{x1x2} X ρ_{YX2} = (1) x (0,98) x (1) = 0,98 **(9,8%)**

Jadi total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi **= 10% + 9,8% = 19,8%** dengan arah positif.

3. Pengujian Hipotesis

Uji Anova Untuk Uji Pengaruh Kemampuan karyawan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17020.795	2	8510.397	137.788	.000(a)
	Residual	494.114	8	61.764		
	Total	17514.909	10			

a Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001
b Dependent Variable: VAR00003

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 137.788 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;97) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,090. Karena F_{hitung} (137.788) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,090) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan dan motivasi kerja secara bersama- sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi**.**

4.4 Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.

1. Pengaruh Kemampuan karyawan Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis:
Ho: $\beta_{YX1} = 0$ Kemampuan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Cibabat Cimahi

Ha: $\beta_{YX1} \neq 0$: Kemampuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Cibabat Cimahi

Pada tabel diperoleh nilai statistik uji t variabel kemampuan karyawan sebesar 3,245, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 97 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Karena t_{hitung} (3,245) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,985) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan karyawan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi**.**

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis:
Ho: $\beta_{YX2} = 0$ Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi

Ha: $\beta_{YX2} \neq 0$: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi

Pada tabel diperoleh nilai statistik uji t variabel motivasi kerja sebesar 6,399, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan

tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 97 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Karena t_{hitung} (6,399) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,985) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi. Dengan semakin strategis motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di muka, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan pada RSUD Cibabat Cimahi berdasarkan indikator pengetahuan, keahlian, keterampilan, perilaku termasuk kategori tinggi dengan total skor 3968. Namun masih terdapat indikator yang cukup tinggi yaitu indikator keterampilan dan perilaku.
2. Motivasi kerja karyawan RSUD Cibabat Cimahi berdasarkan indikator pemberian reward, fasilitas, suasana kerja, dan supporting termasuk kategori tinggi dengan total skor 3733. Namun masih terdapat indikator yang cukup tinggi yaitu indikator pemberian reward dan suasana kerja.
3. Kinerja karyawan RSUD Cibabat Cimahi berdasarkan indikator quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision dna interpersonal impact termasuk kategori tinggi dengan total skor 3268. Namun masih terdapat indikator yang cukup tinggi yaitu indikator quality.
4. Dari hasil uji t terhadap variabel kemampuan karyawan dapat diketahui bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara signifikan, nyata, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.
5. Dari hasil uji t terhadap variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan, nyata, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.
6. Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa variabel kemampuan karyawan dan motivasi kerja secara serempak atau bersama-sama berpengaruh secara nyata, kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.
7. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa sebagian besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan dan pengaruh kemampan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah nyata, kuat dan positif.

2. Saran

Setelah meneliti dan mengetahui permasalahan yang ada di RSUD Cibabat Cimahi, maka berikut ini beberapa saran-saran yang diberikan:

1. Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi sebaiknya lebih sering mengadakan pelatihan dan pendidikan yang terkait dengan pekerjaan mengenai keterampilan dan perilaku yang baik.
2. Instansi bisa meningkatkan upah karyawan sebagai bentuk pemberian reward, dan mengganti kelengkapan kerja secara berkala agar suasana kerja bias tercipta nyaman.
3. Pihak instansi sebaiknya sering mengadakan bimbingan kepada bawahan agar kualitas pelayanan RSUD Cibabat Cimahi mendapatkan respon yang sangat baik dari para pasien.
4. Karyawan – karyawan RSUD Cibabat Cimahi sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan yang dimilikinya agar bisa lebih professional lagi dalam bekerja.
5. Pihak instansi sebaiknya bisa memberikan motivasi yang lebih terhadap bawahan – bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
6. Pihak instansi memberikan perhatian yang lebih agar kinerja karyawannya bisa benar – benar produktif.
7. Semua karyawan RSUD Cibabat Cimahi bisa saling memberikan support dalam bekerja, baik dalam hal pemberian motivasi ataupun berbagi pengetahuan mengenai dunia kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

A.Dale Timple(1992),Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja,Jurnal Ekonomi – Manajemen.Vol.3 No.3.p.21

Aini,Q.,Meiyanto,S., & Meliala,A. (2004), Hubungan Antara Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta, Jurnal Ekonomi-Manajemen,Vol.07 No.04 : p.225-229

Desianty,S.(2005), Pengaruh Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.POS INDONESIA (Persero) Semarang, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi,Vol.2No.1: p.69-84

Dwi Indah Mustikorini SE.,MM.(2004), Pengaruh Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.POS INDONESIA (Persero) Semarang, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol.2No.1: p.54-58

Eslami,J. & Gharakhani,D.(2012), *Motivation Influence and Capability to The Work Activity*, *Journal of Science*, Vol.2No.2 : p.85-91

Mustikorini,D.I (2006), Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Quality Control PT.GoldfindoGresik, Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, Vol.5No.11: p 153-169

Siagian (2008), Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung, Jurnal Ekonomi-Manajemen, Vol.9No.11: p 86-89

Sovyia Desianty (2006), Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Quality Control PT.Goldfindo Gresik, Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, Vol.5No.11 : p 120-131