

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI  
(Studi pada Tenaga Kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati)**

**Mohamad Sapuan**

Program Pascasarjana Universitas Stikubank

*e-mail: ompu2014@gmail.com*

**Euis Soliha**

Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank

*e-mail: soliha.euis@gmail.com*

**Abstract**

*This study aims to examine and analyze whether the effect of competence and job characteristics on performance through the mediation of motivation on Health Workers in RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.*

*Sampling was done by census of the entire Medicals in RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati totaling 111 respondents. Technical testing of the data used in this study include validity, reliability, coefficient determination test, F test, hypotheses test and mediation test.*

*The results showed that; competence has positive effect and significant on the motivation, job characteristics has positive effect and no significant on the motivation, competence has positive effect and significant on the performance, characteristics of the job has positive effect and not significant on the performance and motivation of positive and significant impact on performance. motivation mediate the competence of the performance, but competence is more effective than a direct effect on performance through motivation as mediation.*

**Keywords:** *competence, job characteristics, motivation, performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui mediasi motivasi pada Tenaga Kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.

Pengambilan sampel dilakukan secara sensus terhadap seluruh Tenaga Kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati yang berjumlah 111 responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi, uji F, uji hipotesis dan uji mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. motivasi memediasi kompetensi terhadap kinerja namun kompetensi lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja daripada melalui motivasi sebagai mediasi.

**Kata Kunci :** **kompetensi, karakteristik pekerjaan, motivasi, kinerja.**

**PENDAHULUAN**

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sehubungan dengan

hal tersebut Rumah Sakit mempunyai fungsi untuk melakukan:

- Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan

yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;

- Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan
- penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan. (UU Kesehatan Nomor 44 tahun 2009)

Untuk mewujudkan fungsi-fungsi diatas, rumah sakit harus mempunyai tenaga kesehatan yang memadai sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Tenaga Kesehatan. Dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Sedangkan dalam pasal 1 ayat 5 disebutkan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga kesehatan, yaitu Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang Tenaga Kesehatan berdasarkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional untuk dapat menjalankan praktik. (UU Tenaga Kesehatan Nomor 36 tahun 2014).

Rumah Sakit Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati adalah salah satu bentuk amal Muhammadiyah dalam bidang kesehatan. Mulai beroperasi tanggal 4 Mei 2015. Dalam mewujudkan visi dan misinya RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati mempunyai sarana dan prasarana penunjang kelangsungan usahanya, yang sudah bisa dikatakan lengkap dan bagus.

Kinerja rumah sakit yang baik dapat dilihat pada tingkat kepercayaan masyarakat yang meningkat dalam pelayanan kesehatan mereka. Tingkat kepercayaan masyarakat ditunjukkan pada tingkat hunian tempat tidur atau ruang rawat inap yang meningkat.

Kinerja RS Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dalam satu tahun pertama operasional sangat menarik untuk

diamati. Selain dapat menjadi alat evaluasi, pengamatan atas kinerja tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan arah dan strategi peningkatan kinerja di masa datang. Kualitas pelayanan rumah sakit terhadap para konsumennya merupakan suatu hal yang sangat penting, yang pada akhirnya akan mampu memberikan kepuasan kepada konsumennya, sehingga diharapkan fungsi dan tujuan rumah sakit tersebut dapat tercapai.

Rekapitulasi Laporan (RL 3) yang tersaji mulai bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Agustus 2016 menunjukkan sebagian besar masih jauh dari nilai efisien. Tingkat hunian pasien (*Bed Occupancy Rate*) hanya bulan Desember 2015 dan Maret 2016 saja yang masuk dalam kategori efisien, yaitu 67,04% dan 68,04%. Sementara di bulan-bulan lainnya masih di bawah angka 60% yang berarti bahwa tingkat hunian tempat tidur pasien belum efisien. Masih jauhnya tingkat hunian tempat tidur pasien dari angka efisien merupakan ukuran bahwa kinerja pelayanan kesehatan juga belum efisien. Hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan masih belum sesuai dengan target yang diharapkan.

Penelitian Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum propinsi Bali. Sedangkan penelitian Sujana (2012) terhadap Auditor Internal Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng mendapatkan kesimpulan rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal/pegawai Inspektorat. Sementara itu Suwati (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.

Ketiga peneliti diatas mendapatkan kesimpulan yang berbeda tentang hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan

kinerja karyawan. Perbedaan ini menjadi catatan bagi peneliti karena ada kesamaan hubungan variable yang diteliti, yaitu antara variable kompetensi dan variabel motivasi kerja dengan variable kinerja karyawan. Sedangkan karakteristik pekerjaan karyawan juga menarik untuk dikaji apakah berpengaruh besar untuk membangun motivasi. Latar belakang kompetensi dan karakteristik pekerjaan karyawan perkebunan yang diteliti Suwati (2013) sangat jauh berbeda dengan kompetensi dan karakteristik pekerjaan auditor internal Kantor Inspektorat yang diteliti Sujana (2012). Kedua variable independen tersebut (kompetensi dan karakteristik pekerjaan) perlu diteliti lebih lanjut apakah mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi kerja yang akan menentukan kinerja karyawan. Apalagi jika melihat hasil penelitian Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) ternyata kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian terhadap Pengurus KUD di Kabupaten Sleman, Subyantoro (2009) mendapatkan kesimpulan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja pengurus. Sementara itu Vilma dan Egle (2007) menuliskan hasil penelitiannya terhadap motivasi perawat sebagai berikut: Motivasi menurun, ketika perawat tidak diberdayakan secara otonom dalam kegiatannya; kompetensi perawat (spesifik dan umum) tidak diterapkan dengan penuh, misalnya manajerial, pendidikan, sosial-psikologis, klinik/keahlian; keputusan tidak dibuat secara kolektif; dalam organisasi tidak ada mekanisme berbagi informasi; rapat-rapat personil tidak disiapkan secara metodis. Motivasi meningkat ketika para perawat berkolaborasi dengan dokter dengan paritas; profesi keperawatan dihormati dan diakui sebagai otonom dan dihargai oleh diri mereka sendiri dan spesialis perawatan kesehatan lainnya; komunikasi interpersonal yang efektif dan konflik diselesaikan secara konstruktif.

Mengacu pada hasil penelitian Subiantoro (2009) dan Vilma dan Egle (2007) dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompetensi pekerjaan berpengaruh terhadap

motivasi kerja. Sedangkan Sujana (2012) berbeda kesimpulan dengan Suwati (2013) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, Sujana menyebutkan berpengaruh positif sedangkan Suwati menyebutkan sebaliknya tidak berpengaruh positif. Sementara itu Dhermawan, dan Utama (2012) menyatakan kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang berbeda diatas menarik untuk dibuktikan jika penelitian dilakukan pada obyek lain. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan studi terhadap tenaga kesehatan di RS. Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, apakah kompetensi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan motivasi kerja sebagai mediator.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Jenis kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993:34-39), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu Kompetensi intelektual, Kompetensi emosional, Kompetensi sosial.

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman professional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Kapasitas intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja.

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja.

### Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldham mengembangkan Model karakteristik pekerjaan (1975, 1976) dengan tujuan untuk mencari sebuah model perancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Mereka memulai penelitiannya dengan mengidentifikasi serangkaian keadaan psikologis yang penting bagi munculnya motivasi kerja internal. Dengan kata lain, Hackman dan Oldham mencoba mencari tahu dalam kondisi seperti yang bagaimana, motivasi dari diri seseorang dapat muncul. Hasil penelitian mereka kemudian menyatakan bahwa seseorang dapat termotivasi, apabila orang tersebut mengalami keadaan psikologis tertentu.

### Motivasi

Teori Abraham Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), menyebutkan ada 5 (lima) kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Teori ini relevan dengan kondisi tenaga kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati yang merupakan karyawan yang masih baru dengan masa kerja kurang dari 24 bulan. Ke-5 (lima) kebutuhan tersebut di atas saling terkait bagi karyawan yang baru mendapatkan pekerjaan, yang berarti terpenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman dan sosial. Kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri akan memotivasi karyawan untuk membuktikan kemampuan dan potensi dirinya terhadap hasil kerja yang baik.

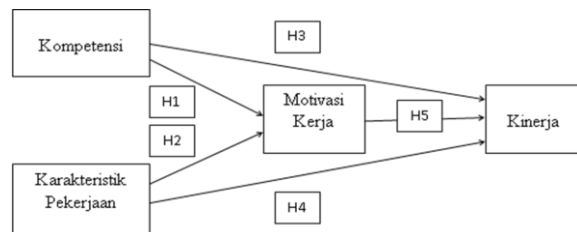
### Kinerja

Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007:2) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sedangkan Minner (1998) menuliskan kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan setiap individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukan.

Dari latar belakang masalah dan telaah pustaka diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
- H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
- H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- H4: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- H5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### MODEL GRAFIS PENELITIAN



Model matematis dalam penelitian ini adalah :

$$Y1 = \alpha1 + \beta1.X1 + \beta2.X2 + e1$$

$$Y2 = \alpha2 + \beta3.X1 + \beta4.X2 + \beta5.Y1 + e2$$

Keterangan :

Y1 : Motivasi Kerja

Y2 : Kinerja

X1 : Kompetensi

X2 : Karakteristik Pekerjaan

$\alpha1, \alpha1$  : Konstanta

$\beta1, \beta2, \beta3, \beta4, \beta5$  : Koefisien Regresi

$e1, e2$  : Error

Uji efek mediasi dilakukan dengan uji *path analysis*.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2012 : 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati dengan jumlah 111 orang. Sedangkan sampel



menggunakan model sensus sehingga seluruh populasi dipakai semua sejumlah 111 orang sebagai sampel.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010: 455).

Alat uji yang digunakan adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai 1. Apabila nilai KMO lebih besar dari

0,5 maka kecukupan sampel terpenuhi dan dapat dianalisis lebih lanjut. Sedangkan item pertanyaan dikatakan valid jika Loading Factor (Component Matrix) dari item pertanyaan tersebut lebih besar dari 0,4.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kuesioner yang reliabel adalah 0,7. Jadi jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 berarti kuesioner tersebut reliabel/ handal (Gozali, 2011).

## HASIL PENELITIAN

Model	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	F	$\beta$	Sig.	<i>Keterangan</i>
<i>Persamaan I</i>					
$Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$	0,378	34,401		0,00	
Motivasi ( $Y_1$ )					
Konstanta ( $\alpha_1$ )					
Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi			0,537	0,00	Diterima
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi			0,152	0,078	Ditolak
<i>Persamaan II</i>					
$Y_2 = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1$	0,522	41,073		0,00	
Kinerja ( $Y_2$ )					
Konstanta ( $\alpha_2$ )					
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja			0,436	0,00	Diterima
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja			0,053	0,490	Ditolak
Model	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	F	$\beta$	Sig.	<i>Keterangan</i>
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja			0,348	0,00	Diterima

### Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan syarat signifikan kurang dari 5% ( $\text{sig} \leq 0,05$ ). Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap motivasi diperoleh nilai hitung  $\beta = 0,537$  dan nilai hitung  $t = 6,288$  dengan  $\text{sig} = 0,00$ . Ini berarti

kompetensi tenaga kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

### Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap motivasi diperoleh nilai hitung  $\beta = 0,152$  dan nilai hitung  $t = 1,782$  dengan  $\text{sig} = 0,078$  ( $\text{sig} \geq 0,05$ ). Ini berarti karakteristik pekerjaan tenaga kesehatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi.

Atau karakteristik pekerjaan tenaga kesehatan tidak berpengaruh terhadap motivasi.

### Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai hitung  $\beta = 0,436$  dan nilai hitung  $t = 4,981$  dengan  $sig = 0,000$  ( $sig \leq 0,05$ ). Ini berarti kompetensi tenaga kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

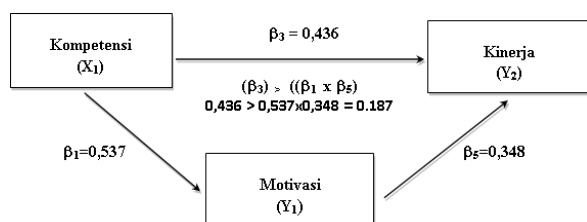
### Pengujian Hipotesis 4

Hasil pengujian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja diperoleh nilai hitung  $\beta = 0,053$  dan nilai hitung  $t = 0,693$  dengan  $sig = 0,490$  ( $sig \geq 0,05$ ). Ini berarti karakteristik pekerjaan tenaga kesehatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Atau karakteristik pekerjaan tenaga kesehatan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### Pengujian Hipotesis 5

Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai hitung  $\beta = 0,348$  dan nilai hitung  $t = 4,127$  dengan  $sig = 0,000$  ( $sig \leq 0,05$ ). Ini berarti motivasi tenaga kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Pengujian Mediasi



Pada gambar path analysis memperlihatkan hubungan variabel kompetensi langsung terhadap variabel kinerja dan hubungan yang melalui variabel motivasi sebagai variabel mediasi.. Hal tersebut dibuktikan dari perhitungan. Untuk mengetahui efektifitas kedua hubungan tersebut dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\beta_3 > \beta_1 \times \beta_5$$

$$0,436 > 0,537 \times 0,348$$

$$0,436 > 0,187$$

Hasil yang didapat ternyata  $\beta_3 > \beta_1 \times \beta_5$ , artinya variabel kompetensi lebih efektif berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja daripada jika melalui variabel motivasi sebagai variabel mediasi.

Uji mediasi terhadap hubungan variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel kinerja baik langsung maupun melalui variabel motivasi tidak dilakukan karena karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh baik terhadap motivasi sebagai variabel mediasi maupun terhadap kinerja sebagai variabel dependen.

## PEMBAHASAN

### Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Diterimanya hipotesis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sangat relevan dengan keadaan Tenaga Kesehatan RSUD Fastabiq PKU Muhammadiyah Pati. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan menunjukkan sebagian besar tenaga pendidikan adalah lulusan D3 sebanyak 51,4% dan S1 sebanyak 39,6 %. Hal ini berarti tenaga kesehatan memiliki pendidikan dan kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas di bidang kesehatan. Dengan melihat masa kerja yang sebagian besar (90%) belum lebih dari 24 bulan, maka tenaga kesehatan yang ada tergolong sebagai pekerja baru yang motivasinya tinggi.

Menurut Spencer (1993) yang dikutip oleh Sutoto (2004), salah satu unsur ketrampilan yang merupakan bagian dari kompetensi intelektual adalah inisiatif. Unsur inisiatif ini berperan besar mendorong seseorang melakukan lebih dari yang dituntut pekerjaannya tanpa ada perintah lebih dahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012) dan Vilma (2007) juga menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

### Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja menyebutkan bahwa Tenaga kesehatan di RSUD Sehat PKU Muhammadiyah Pati keseluruhannya adalah karyawan baru

yang masih muda sehingga pengalaman kerjanya juga masih sangat kurang. Hal ini bisa menjelaskan mengapa karakteristik pekerjaan walaupun berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja Tenaga Kesehatan di PKU Muhammadiyah Pati.

Karakteristik pekerjaan adalah proses peningkatan dan pengayaan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis yang penting bagi munculnya motivasi kerja internal (Hackman dan Oldham, 1976). Keadaan psikologis tersebut berhubungan dengan: (a) Pengalaman arti penting pekerjaan (*experienced meaningfulness in the work*), (b) Pengalaman akan tanggung jawab dari hasil pekerjaan (*experienced responsibility for the outcomes of the work*) dan (c) Pengetahuan hasil kerja sebenarnya dari kegiatan kerja (*knowledge of actual results of the work activities*). Tiga hal tersebut semuanya berhubungan dengan pengalaman kerja, artinya diperlukan waktu bagi terciptanya keadaan psikologis untuk memunculkan motivasi kerja internal.

Penelitian yang dilakukan Subiyantoro (2009) dan Vilma (2007) memperoleh kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut dimungkinkan obyek penelitiannya adalah responden yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

### **Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

Deskripsi responden berdasarkan golongan menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan adalah golongan pelaksana yang jumlahnya 82,9%. Golongan ini langsung berhubungan dengan pekerjaan yang memerlukan kompetensi di bidang kesehatan. Didukung dengan pendidikan D3 (51,4%) dan S1 (39,6%), tenaga kesehatan sudah mempunyai kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya (keperawatan, kebidanan, laborat, farmasi, radiologi, fisioterapi, rekam medis).

Menurut Minner (1998), kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan setiap individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukan. Ini berarti setiap karyawan

termasuk tenaga kesehatan mempunyai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukan sesuai kompetensi yang dimilikinya. Sehingga sangat relevan dengan kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012) dan Posuma (2013) juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja.**

Deskripsi responden berdasarkan umur dan masa kerja menjelaskan bahwa Tenaga Kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati semuanya karyawan baru (kurang dari 24 bulan dan masih muda (19–30 tahun). Walaupun sebagian besar mempunyai pendidikan D3 (51,4%) dan S1 (39,6%) sesuai dengan kompetensi kesehatan yang diperlukan, namun masih kurang pengalaman terkait dengan penerapan kompetensi dan adaptasi lingkungan kerja baru.

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu kondisi psikologis dimana karyawan mendapatkan pengalaman dari pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya (Stoner dan Freeman, 1994). Hubungan karakteristik pekerjaan yang tidak signifikan terhadap kinerja dimungkinkan karena belum tumbuhnya umpan balik dari pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut terkait dengan status tenaga kesehatan yang masih baru di lingkungan kerja yang baru juga.

Penelitian yang dilakukan oleh Subiyantoro (2009) dan Nizma (2010) mendapatkan kesimpulan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dimungkinkan karena obyek penelitiannya adalah responden yang sudah mempunyai masa kerja yang cukup sehingga sudah mencapai kondisi karakteristik pekerjaan yang baik.

### **Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.**

Deskripsi responden berdasarkan umur dan masa kerja menjelaskan bahwa Tenaga Kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU

Muhammadiyah Pati semuanya karyawan baru (masa kerja kurang dari 24 bulan) dan masih muda (umur 19–30 tahun). Pada umumnya tingkat motivasi karyawan baru sangat tinggi terkait dengan kebutuhan pekerjaan yang baru diperoleh.

Robbins (2005) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Hal tersebut sejalan dengan teori kebutuhan yang disebutkan Abraham Maslow dalam Handoko dan Reksohadiprojo (1996), dimana motivasi dan usaha yang tinggi akan muncul untuk memenuhi kebutuhan individual.

Penelitian yang dilakukan Mulyani (2014) memperoleh kesimpulan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) menyebutkan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal tersebut dimungkinkan obyek penelitiannya adalah karyawan perkebunan yang tidak memerlukan pendidikan dan kompetensi khusus seperti tenaga kesehatan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut:

- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi tenaga kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Semakin tinggi kompetensi maka motivasi semakin meningkat.
- Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap motivasi tenaga kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja semakin meningkat.

- Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati. Semakin tinggi motivasi maka kinerja semakin meningkat.
- Berdasarkan uji mediasi dapat diketahui bahwa variabel kompetensi lebih efektif jika berpengaruh langsung terhadap kinerja daripada melalui variabel motivasi sebagai mediasi.

Berdasarkan hasil simpulan di atas maka dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

- Penelitian yang akan datang dapat mengembangkan model yang lebih baik dengan menambahkan variabel-variabel independen lain yang memiliki kemungkinan pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel kompetensi dan karakteristik pekerjaan yang hanya dapat menjelaskan variabel motivasi sebesar 37,8 % dan variabel kompetensi, variabel karakteristik pekerjaan dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja yang hanya sebesar 52,2%.
- Perlu diteliti lebih lanjut tentang variabel karakteristik pekerjaan apakah tergantung terhadap keadaan masa kerja obyek penelitian. Dengan hasil karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja, apakah juga berlaku jika obyek penelitiannya adalah karyawan yang sudah bekerja dari lebih 24 bulan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. and Baron. 1998. *Perfect Management. Institute of Personal and Development*, London.
- Dhermawan A.A.N.B, Sudibya I.G.A dan Utama I.W.M, 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan DPU Propinsi Bali*, Jurnal

- Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 175 No. 2 Agustus 2012
- Brahmasari, Ida Ayu & Agus Suprayetno, (2008), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, NO. 2, September 2008: 124-135, Vol. 12 No. 1, pp. 14-22.
- Ghozali, Imam, (2005), *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley, New York, NY.
- Minner, (1998), *Kebijakan dan Sinergi Manajemen*, Jakarta, Erlangga.
- Mulyani, Sri, (2014), *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Guru, , Performance, Vol 20, 2 September 2014*.
- Nizma, Cut. (2010), *Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2 146 , September 2010: 142-155
- Oldham, G.R, Hackman, J.R. and Pearce, J.L, (1976), *Condition under Wich Employees Respond Positively to Enriched Work*, *Journal of Applied Psychology*, 61 (4), 395-403.
- Posuma, Christilia O, (2013), *Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan pengaruhnya Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember, Hal. 646-656
- Ricci, Peter, (2005), *A Comparative Analysis Of Job Competency Expectation For New Hires: The Relative Value Of A Hospitality Management Degree*, Copyright 2005 ProQuest Information and Learning Company.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. (1993), *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc. Hackman, J.R and Oldham, G.R, (1976), *Motivation Through The Design of Work: Test of a Theory Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-279.
- Subyantoro, Arief, (2009), *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 11-19
- Sugiyono, (2010). *Statistika untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung. Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta.
- Sujana, Edi, (2012), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten Buleleng*, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika Jinah Undiksha Singaraja, Vol. 2 No.1, Desember 2012
- Suwati, Yuli, (2013), *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis,1 (1): 41-55 ISSN 0000-0000, [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org)
- Vilma, Zydziunaite & Katiliute Egle (2007), *Improving motivation among health care workers in private health care organizations: A perspective of nursing personnel*, *Baltic Journal of Management Vol. 2 No. 2, pp. 213-224 q Emerald Group Publishing Limited 1746-5265*
- Wibowo. (2007), *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT.Raja Grafindo Prasada. Jakarta.