
**PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI *HERMINA HOSPITAL GROUP* JAKARTA)**

Suryanto Suryanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakusuma

Suryantosamsuri16@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of competence, discipline, and motivation on employee performance at the Hermina Hospital Group. The method used with the sampling technique in this study is nonprobability sampling. In determining the number of samples, the Slovin formula, in order to obtain a sample of 108 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression. With the following results: $Y = - 2.537 + 0.177X_1 + 0.1618X_2 + 0.9968X_3$ where X_1 is Competence, X_2 is Discipline, and X_3 is Motivation. The results of this study indicate that competence, discipline and motivation have a significant positive effect on employee performance Hermina Hospital Group. The coefficient of determination R Square value is 0.879 or equal to 87.9%. It means that the competency, discipline, and motivation variables affect employee performance by 87.9%. and the remaining 12.1% is influenced by other variables outside of this study. The suggestion from this research is that to improve employee performance, it is necessary to increase the competence, discipline, and motivation of employees at the Hermina Hospital Group.

Keywords : *Competence, Discipline, Motivation, and employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Hermina Hospital Group. Metode yang digunakan dengan teknik sampling pada penelitian ini adalah nonprobability sampling. Dalam menentukan jumlah sampel, rumus Slovin, sehingga didapatkan sampel sebanyak 108 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dengan hasil sebagai berikut: $Y = - 2,537 + 0,177X_1 + 0,1618X_2 + 0,9968X_3$ dimana X_1 adalah Kompetensi, X_2 adalah Kedisiplinan, dan X_3 adalah Motivasi Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Hermina Hospital Group. Dan koefisien determinasi R Square sebesar 0,879 atau sama dengan 87,9%. Berarti variabel Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 87,9%. dan 12,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Saran dari penelitian ini bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka: perlu meningkatkan Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi karyawan di Hermina Hospital Group.

Kata Kunci: Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi, dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan (Widyasari, 2004). Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompetensi, kedisiplinan dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Raharso (2014) berpendapat bahwa faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya. Hal tersebut merupakan dasar aspek-aspek kepribadian yang penting untuk dalam mengerjakan tugas yang penting dan bertanggung jawab. Menurut Drejer (2011) bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang karyawan itu merupakan kompetensi, hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar bawahan mau menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang diberikan.

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah di Hermina Hospital Group, yang merupakan perusahaan jasa pelayanan di bidang kesehatan dimana peneliti berfokus pada bagian pengembangan sumber daya manusia. Upaya yang dilakukan untuk memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia, manajemen Hermina Hospital Group telah banyak membekali karyawannya dengan menyelenggarakan program-program pelatihan setiap tahunnya dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan motivasi

karyawan. Berikut data kompetensi karyawan di Hermina Hospital Group pada tahun 2014-2016 :

Tabel 1

Perbandingan Penilaian Kompetensi karyawan *Hermina Hospital Group* 2014-2016

NO.	JABATAN	PENILAIAN KOMPETENSI		
		2014	2015	2016
1	Manajer Pembinaan Dept. Marketing	3a	2b	2b
2	Manajer Pembinaan Dept. HRD	3b	3b	3b
3	Manajer Pembinaan Dept. Keperawatan	3b	3a	3b
4	Manajer Pembinaan Dept. TI	2b	3a	3b
5	Manajer Pembinaan Dept. Keuangan	3a	3a	3a

Sumber : Data Penilaian Kompetensi RS anggota Hermina

Berdasarkan tabel tersebut, berikut keterangan Penilaian Kompetensi RS Anggota Hermina :

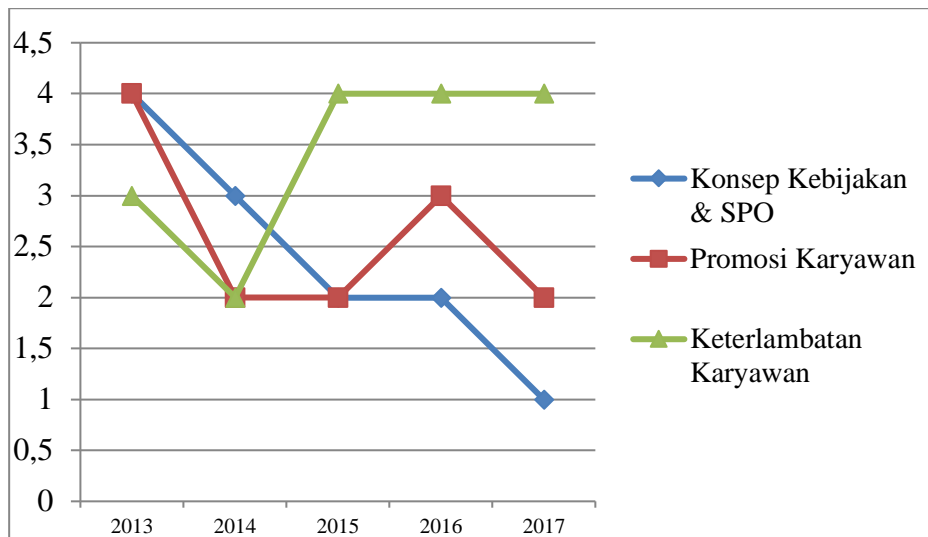
1. 1a: Belum Kompeten (dalam proses rekrutmen).
2. 1b: belum kompeten (dalam proses bimbingan).
3. 2a : Kompetensi masih banyak kekurangan.
4. 2b: Kompetensi baik tetapi masih ada kekurangan.
5. 3a: Kompetensi baik, sudah mandiri penuh.
6. 3b: Kompetensi baik, dapat memberikan saran.
7. 4a: Banyak memberikan saran yang inspiratif
8. 4b: Kompetensi luar biasa.

Berdasarkan fenomena bisnis diatas, dapat diketahui bahwa adanya penurunan nilai kompetensi pada karyawan *Hermina Hospital Group*. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan bagaimana cara agar kompetensi karyawan dapat terus meningkat setiap tahunnya. Dengan meningkatnya kompetensi karyawan, diharapkan karyawan dapat memberikan ide-ide atau gagasannya kepada atasan, rekan sekerja maupun bawahannya dengan lebih baik, mampu memotivasi untuk bekerja lebih baik, mampu menjalankan peran dalam suatu posisi sejalan dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai sasaran perusahaan.

Dengan meningkatnya kompetensi, kedisiplinan dan motivasi diharapkan karyawan mampu mengelola aktivitas kerjanya dengan lebih baik, menunjukkan perilaku kerja yang baik terutama saat menghadapi situasi atau permasalahan yang sulit, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berikut merupakan salah satu contoh data hasil kinerja karyawan Hermina Hospital Group berupa BSC (*Balace Scorecard*) Tahun 2013 – 2017 :

Grafik 1

Grafik BSC (*Balace Scorecard*) Departemen HRD tahun 2013 - 2017

Sumber : Data BSC Departemen HRD Hermina Hospital Group tahun 2013 - 2017

Berdasarkan Grafik BSC (*Balace Scorecard*) diatas, dapat diketahui bahwa adanya penurunan maupun kenaikan pada kinerja karyawan Hermina Hospital Group. Perubahan-perubahan yang terus terjadi di perusahaan, membuat kompetensi, kedisiplinan dan motivasi menjadi penting dibutuhkan, karena karyawan dalam perusahaan dituntut untuk dapat membangun kelompok dan beradaptasi dengan perubahan, dan tantangan-tantangan yang terjadi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh aspek-aspek dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam kenyataannya tidak semua orang yang dikatakan ahli mampu menguasai seluruh bidang tugasnya dengan optimal. Oleh karena itu penelitian ini perlu variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, kedisiplinan dan motivasi dengan subyek penelitiannya adalah seluruh karyawan Hermina Hospital Group.

Menurut Arsyenda (2013) tersebut, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Setiawan (2013), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari fenomena bisnis Hermina Hospital Group dan Research Gap yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa terdapat ketidakkonsistenan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dipilih judul Pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di *Hermina Hospital Group*

KAJIAN TEORI

Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (2003) Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan selektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, selektif

atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. Kompetensi seseorang melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Jenis kompetensi menurut Spencer & Spencer dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi 3 yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial.

Pengerti Kedisiplinan

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Pengertian Motivasi

Menurut Siagian (2011), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya untuk menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan 19 berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Suatu motivasi timbul karena adanya dorongan akan kebutuhan seseorang. Apabila kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan ada suatu aktivitas yang dilakukan dalam akan rangka pemenuhan tersebut.

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil akhir penilaian atau hasil kerja yang dicapai dari sebuah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan suatu perusahaan dalam memenuhi pekerjaannya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins and Judge, 2013):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. **Komitmen kerja.**
Komitmen merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dan Sumber data

Analisis kuantitatif pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan akibat perubahan nilai variabel independen.

Jenis data yang digunakan adalah data Primer. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa hasil penyebaran kuisisioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang sifatnya tertutup kepada responden mengenai Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi dan Kinerja pegawai untuk mengungkap variabel-variabel yang diteliti tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian dalam penelitian ini diantaranya yaitu Kuesioner yang dibagikan kepada responden yang telah ditetapkan. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2012). Responden terkait berjumlah 108 karyawan yang ada di Hermina Hospital Group.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Hermina Hospital Group yang berjumlah 148 pegawai.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Dalam menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk mengukur ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Untuk lebih jelas, berikut bentuk rumus Slovin:

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Nilai Kritis (batasan ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi, tingkat kesalahan dalam sampling ini adalah 5%)

Sehingga sampel yang diambil dari populasi tersebut adalah:

$$n = \frac{148}{1 + (148)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{148}{1,37}$$

$$= 108 \text{ responden}$$

Uji Validitas

Menurut Rumengan (2013), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa butir dimana data penelitian menggunakan kuesioner yang terdiri dari butir-butir pernyataan yang diuji keabsahannya.

Uji validitas dilakukan terhadap 30 karyawan, dari 3 variabel independen yaitu Variabel Kompetensi memiliki 9 pernyataan yang mana semuanya memiliki r hitung $> 0,361$ demikian juga pada variabel Kedisiplinan yang juga memiliki 9 pernyataan seluruhnya valid, dan Motivasi yang memiliki 12 pernyataan yang valid 10 sehingga 2 pernyataan tidak digunakan. Untuk variabel dependen yaitu Kinerja karyawan memiliki 18 pernyataan yang tidak valid 4 pernyataan sehingga yang digunakan untuk menyebar kuesioner tinggal 14 pernyataan.

Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60 apabila r alpha $> 0,60$ maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi	0,726	10	Reliabel
Kedisiplinan	0,721	10	Reliabel
Motivasi	0,740	10	Reliabel
Kinerja	0,734	10	Reliabel

Dari tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35166844
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,170
	Positive	,170
	Negative	-,115
Test Statistic		,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

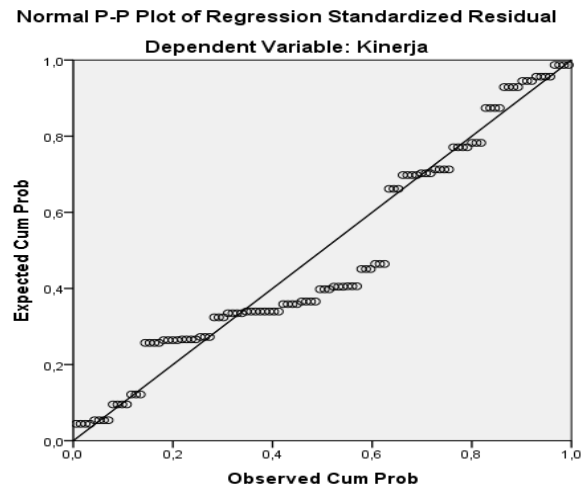
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

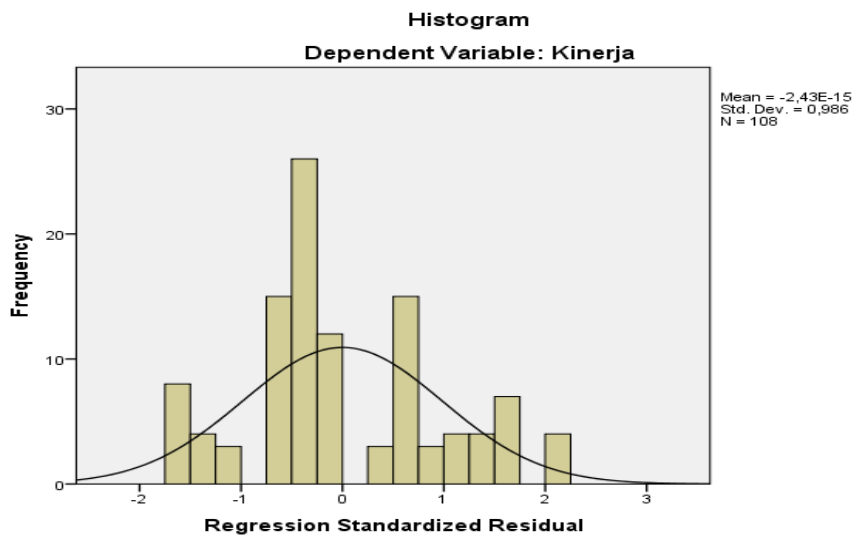
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai residual tidak memiliki nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti $0,00 < 0,05$, dan hasil uji normalitas menunjukkan tidak berdistribusi normal. Data perhitungan didukung oleh hasil analisis grafik Histogram dan grafik Normal Probability Plot.

Grafik 2
Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-P Plot



Grafik 3
Grafik Histogram



Dapat dijelaskan pada gambar 4.2 dan 4.3 yaitu grafik Normal P-P Plot bahwa titik menyebar disekitar garis dan tidak jauh dari garis diagonal, sedangkan pada gambar 4.2 yaitu grafik Histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Maka kedua gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa data belum memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menganalisis apakah persamaan regresi memiliki autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak layak untuk dipakai sebagai prediksi dan apabila tidak terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut layak untuk dipakai sebagai prediksi. Untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi menggunakan *durbin-watson*, uji ini digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi.

Tabel 4
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.938 ^a	.879	.875	2.096544	.879	251.719	3	104	.000	1.398

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Kompetensi

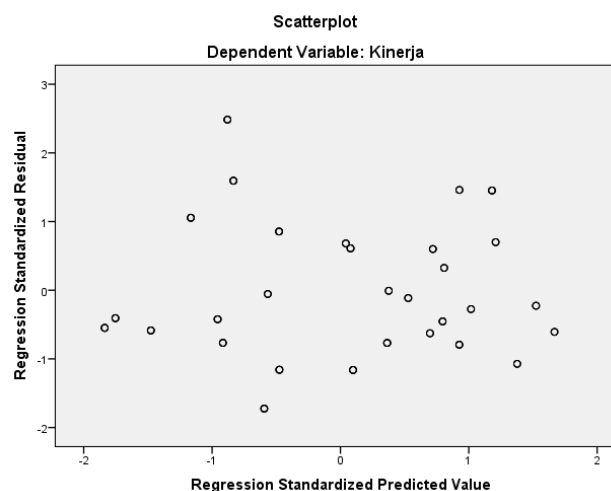
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh nilai *durbin watson* sebesar 1,398 dengan nilai tabel signifikasi 5%, jumlah data (n) = 108 dan jumlah variabel Independen (k) = 3, maka diperoleh nilai dL sebesar 1,648 dan nilai dU 1,724. Maka dapat ditentukan nilai dari $4 - dL = 2,352$ dan $4 - dU = 2,276$. Maka dapat disimpulkan $4 - dL > d < 4 - dU = 2,352 > 1,398 < 2,276$

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya persamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat menggunakan *Scatter Plot*. Sumbu X adalah nilai nilai prediksi $ZPRED = Regression\ Standardized\ Predicted\ Value$ dan sumbu Y adalah nilai $ZRESID = Regression\ Standardized\ Residual\ Value$. Jika grafik yang diperoleh menunjukkan adanya pola tertentu dari titik-titik yang ada, dikatakan terjadinya heteroskedastisitas.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa titik - titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik - titik yang ada menyebar ke atas dan kebawah angka nol, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji ini dilakukan untuk membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Persyaratan nilai yang diasumsikan yaitu:

- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka tidak terjadi Multikolinearitas.
- Jika nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance < 0,1 maka terjadi Multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero - order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kompetensi	.536	.300	.110	.774	1.292
	Kedisiplinan	.418	.277	.100	.873	1.145
	Motivasi	.924	.899	.714	.739	1.354

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui nilai VIF untuk variabel Kompetensi sebesar 1.292, Kedisiplinan sebesar 1,145 dan Motivasi sebesar 1,354. Hal ini berarti nilai VIF untuk semua variabel < 10 dan pada nilai *Tolerance* untuk ketiga variabel independent sebesar 0,774, 0,873 dan 0,739 sehingga nilai *Tolerance* untuk semua variabel > 0,1. Maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada analisis ini data yang digunakan peneliti diperoleh dari data kuesioner. Perhitungan dalam analisis regresi linier berganda ini menggunakan software IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 24.

Tabel 6
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.537	1.617		-1.568	.120
	Kompetensi	.177	.055	.125	3.211	.002
	Kedisiplinan	.161	.055	.107	2.936	.004
	Motivasi	.996	.048	.831	20.924	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan uji regresi linier berganda pada tabel diatas dapat disusun bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = - 2,537 + 0,177X1 + 0,1618X2 + 0,9968X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar - 2,537, jika variabel Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja sebesar - 2,537.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X_1) adalah sebesar 0,177 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan variabel Kompetensi (X_1), maka akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,177 dengan asumsi variabel Kedisiplinan (X_2) dan Motivasi (X_3) adalah konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kedisiplinan (X_2) adalah sebesar 0,161 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kedisiplinan (X_2) maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,161 dengan asumsi variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_3) adalah konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X_3) adalah sebesar 0,996 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi (X_3) maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,996 dengan asumsi variabel Kompetensi (X_1) dan Kedisiplinan (X_2) adalah konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil uji parsial disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.568	.120
	Kompetensi	3.211	.002
	Kedisiplinan	2.936	.004
	Motivasi	20.924	.000
a. Dependent Variabel: Kinerja			

Sumber: Data diolah peneliti (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan uji parsial yang ditunjukkan dalam tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dilihat dari tingkat signifikan variabel Kompetensi yaitu sebesar $0,002 < \text{tingkat } \alpha \text{ yaitu } 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Thitung Kompetensi sebesar 2,936 sedangkan Ttabel sebesar 1,659 (dapat dilihat pada tabel t terlampir). Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan apabila Thitung $>$ Ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Dilihat dari tingkat signifikan variabel Kedisiplinan yaitu sebesar 0,004 sama dengan nilai tingkat α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kedisiplinan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai Thitung Kedisiplinan sebesar 2,936 sedangkan Ttabel sebesar 1,659 (dapat dilihat pada tabel t terlampir). Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan apabila Thitung > Ttabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

3. Dilihat dari tingkat signifikan variabel Motivasi yaitu sebesar 0,000 sama dengan nilai tingkat α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai Thitung Motivasi sebesar 20,924 sedangkan Ttabel sebesar 1,659 (dapat dilihat pada tabel t terlampir). Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan apabila Thitung > Ttabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F atau uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3319.283	3	1106.428	251.719	.000 ^b
	Residual	457.132	104	4.395		
	Total	3776.415	107			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kedisiplinan, Kompetensi

Berdasarkan tabel, diperoleh F hitung sebesar 251,719. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$. Derajat kebebasan penyebut (n-k) atau $108-4 = 104$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel), maka diperoleh hasil Ftabel sebesar 2,69.

Berdasarkan analisis menggunakan SPSS versi 24 maka diperoleh nilai F hitung sebesar 251,719 dengan signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat dijelaskan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, karena memiliki nilai F hitung sebesar $251,719 > Ftabel$ yaitu 2,69, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya model yang digunakan untuk menjelaskan Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel independen yaitu Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk presentase. Berikut merupakan tabel hasil perhitungan koefisien determinasi.

Tabel 9
Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.879	.875	2.096544

Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,879 atau sama dengan 87,9%. Berarti variabel Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 87,9%. dan 12,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Analisis pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Hermina Hospital Group” terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi termasuk kategori baik dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Hermina Hospital Group, hal ini berarti semakin tinggi nilai kompetensi, mampu menaikkan kinerja karyawan.
2. Variabel kedisiplinan termasuk kategori baik dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Hermina Hospital Group, hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan, mampu menaikkan kinerja karyawan.
3. Variabel Motivasi termasuk kategori baik dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Hermina Hospital Group, hal ini berarti semakin tinggi motivasi, mampu menaikkan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Dari hasil penelitian mengenai “Analisis pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Hermina Hospital Group” terdapat beberapa keterbatasan yang dapat ditarik oleh peneliti, yaitu penelitian ini menggunakan 4 variabel, yaitu kompetensi, kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan. Jika merujuk pada hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, nilai Adjusted R Square sebesar 0,875 atau 87,5%, dengan kata lain keragaman yang dapat dijelaskan oleh kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi sebesar 87,5% sedangkan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor lainnya yang berada di luar variabel lain yang tidak diteliti, jadi masih ada variabel-variabel yang memungkinkan untuk digunakan dalam penelitian.

Rekomendasi

Dari hasil penelitian mengenai “Analisis pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Hermina Hospital Group” terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Hermina Hospital Group, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu:

1. Kompetensi yang dimiliki karyawan perlu ditingkatkan dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan rutin di lingkungan kerja.
2. Kedisiplinan karyawan di Hermina Hospital Group perlu ditingkatkan dengan cara memberikan Standar Operasional Prosedur dan kebijakan yang jelas serta arahan juga surat

peringatan kepada karyawan untuk tidak melanggar tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Hermina Hospital Group perlu ditingkatkan dengan cara memberikan perhatian lebih berupa *reward* di setiap program karyawan teladan tiap tahunnya, serta memperhatikan jenjang karir promosi karyawan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, Erik Martinus (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Devina Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Volume 5, Nomor 1*.
- Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM. Volume 7, Nomor 2*.
- Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam (2012) . Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh Volume 1, No. 1*
- Edwardin, Laras Tris Ambar Suksesi (2006). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, *Tesis Program Pasca Sarjanapada Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan H, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu. 2003. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan H, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior (15thed)*. Edinburg: Pearson education
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis, Vol.7, No.1*
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Srimulyani, Veronika Agustini (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1 No. 1*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
-

- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group, Edisi Pertama. Jakarta.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer, 1993, Competence at Work, Models for Superior Performance, John Willy: Sons. Inc, New York.
- Suwati, Yuli (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*. 1(1) : 41-55.
- Umar, Husein, Drs., SE., MM., MBA. (2004). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, Sri, Elu B Wilfridus, dkk. 2017. Buku Panduan Penulisan Skripsi Program Studi S1 Manajemen dan S1 Akuntansi FEB ABFII Perbanas. Penerbit Koperasi Karyawan Institut Perbanas. Jakarta
- Yusuf, Tamzil. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Departemen Produksi Balikpapan. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Januari 2014, Vol. 10 No. 1 Hal 49-58.