

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS. MEDIKAL INISANIA

Rini Loliyani¹, Rina Loliyana²

¹Program Studi Kewirausahaan, Universitas Mitra Indonesia

²Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia

Email: Riniloly@umitra.ac.id¹, Rinaloly@umitra.ac.id²

Abstract

This research aims to find out how much influence the quality of human resources and work motivation has on employee performance in hospitals. Inisania Medical. This research uses descriptive quantitative methods. Data collection techniques in this research are observation and questionnaires. The population in this study were all hospital employees. Inisania Medical. Sampling in this research was Probability Sampling using a simple random sampling method. The sample in this study used the Slovin calculation method of 5% so that the sample in this study was 80 employees. The research results show that the Quality of Human Resources and Work Motivation simultaneously have a positive effect on Employee Performance. This can be proven by the results of the calculated F value of 30.302 which is greater than the F table of 2.74 with a significance of 0.000 which is smaller than 0.05 so it can be stated as having a positive effect. Based on the results of the coefficient of determination test, R square is 0.566 or equal to 56.6%. This figure can be used to see the magnitude of the variables influencing the quality of human resources and work motivation on employee performance, while the remaining 43.4% is influenced by other variables outside this regression equation or variables that are not studied, for example organizational culture, compensation, career development.

Keywords : HR Quality, Motivation, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. Medikal Inisania. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS. Medikal Inisania. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Probability Sampling dengan metode simple random sampling. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode perhitungan Slovin sebesar 5% sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari nilai F hitung sebesar 30,302 lebih besar dari F tabel 2.74 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, R square sebesar 0,566 atau sama dengan 56,6%. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variabel pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti misalnya budaya organisasi, kompensasi, pengembangan karir.

Kata Kunci : Kualitas SDM, Motivasi, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi rating manusia juga merupakan rating yang penting pula. Kesuksesan sesuatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dipunyai sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi hendak senantiasa

berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang jadi tujuan instansi hendaknya tercapai.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2020:322). menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak”.

Banyak aspek internal maupun eksternal yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien pada suatu organisasi. Hal-hal yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja adalah kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi adalah “karakteristik dasar seseorang (individu) cara berfikir, dan bertindak yang berupa motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan serta keterampilan”. Sedangkan menurut Mantja, kompetensi adalah “kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh dari pendidikan dan atau pelatihan”⁹. Menurut Sedarmayanti “kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap suatu kinerja.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Akhyadi, 2020). Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia berkaitan secara langsung dengan proses produksi, sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan proses produksi yang baik. Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, dimana apabila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Busro, 2019). Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu perusahaan tergantung pada pegawainya.

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan menentukan keberhasilan perusahaan. Kualitas SDM yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif,

berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusiayang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Tindige et al., 2018)

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan rumah sakit Medikal Insanial yang telah dilakukan oleh peneliti, para karyawan rumah sakit cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karna kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan.

Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada rumah sakit yaitu kondisi kurangnya SDM yang terlatih dan ahli dalam bidangnya sehingga beberapa karyawan lemah pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Medikal Inisanial”

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi, dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji instrument dengan melakukan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

Kemudian uji analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Kemudian, uji hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. Tempat penelitian dalam penelitian ini yaitu RS. Medikal Inisanial dan waktu penelitian 01 April 2023.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah *Pearson Product Moment* atau menggunakan *bivariate pearson*. Hasil dari uji validitas yang dilakukan oleh peneliti kepada 80 responden adalah sebagai berikut:

Table 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kualitas SDM (X ₁)	X _{1.1}	0,402	0,256	Valid
	X _{1.2}	0,800	0,256	
	X _{1.3}	0,380	0,256	
	X _{1.4}	0,600	0,256	
	X _{1.5}	0,690	0,256	
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,703	0,256	Valid
	X _{2.2}	0,604	0,256	
	X _{2.3}	0,826	0,256	
	X _{2.4}	0,617	0,256	
	X _{2.5}	0,741	0,256	
Kinerja Karyawan (X ₃)	Y ₁	0,591	0,256	Valid
	Y ₂	0,684	0,256	

	Y ₃	0,996	0,256	
	Y ₄	0,720	0,256	

Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Normal	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas SDM	> 0,60	0,789	Reliabel
Motivasi Kerja	> 0,60	0,861	Reliabel
Kinerja Karyawan	> 0,60	0,809	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Table 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.15080070
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.682

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel 4.3 pada uji normalitas dengan menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov* menunjukkan hasil signifikan pada $0,682 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

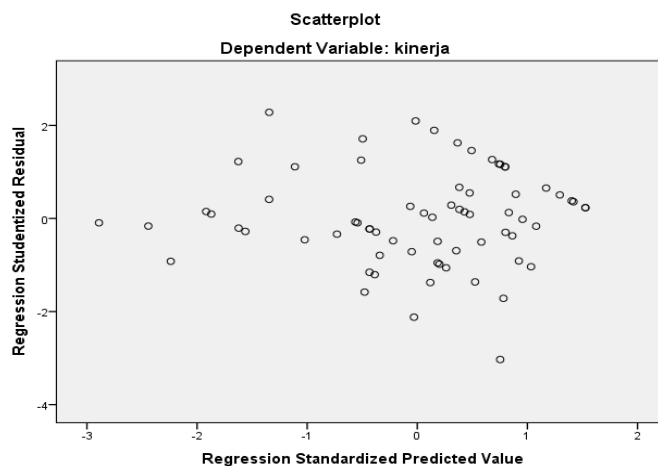
Table 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas SDM	.107	9.314
	Motivasi Kerja	.107	9.314

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Table 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Koofisien Determinasi (R²)

Table 6. Hasil Uji Koofisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.566	.567	2.19987

A. Predictors: (constant), Kualitas SDM, Motivasi Kerja

Uji Parsial (Uji -t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji -t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,454	,652
	Kualitas SDM	3,201	,002
	Motivasi Kerja	2,521	,004

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji simultan (Uji-F)

Table 8. Hasil Uji simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436,014	3	148,781	30,302	,000 ^b
	Residual	360,405	65	4,839		
	Total	796,419	68			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Motivasi Kerja

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 80 responden pada RS. Medikal Inisania didapatkan hasil uji-t pada setiap variabel bebas diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} dari kualitas sumber daya manusia sebesar $3,201 > t_{tabel}$ sebesar $1,997$ dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Medikal Insania. Hasil penelitian tersebut searah dengan penelitian Doarta Sherly (2021).

Hal ini memperkuat teori dari Matutina dalam Sawaludin (2022) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan abilities dimana hal ini merupakan dasar yang diperlukan bagi suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja itu sendiri merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Robbins dalam Sawaludin (2022).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan nilai t_{hitung} dari Motivasi Kerja sebesar $2,521 > t_{tabel}$ sebesar $1,997$ dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, maka variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Medikal Insania. Hasil penelitian tersebut searah dengan penelitian arif dan Tengku (2020)

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis uji-F pada setiap variabel bebas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $30,302 > F_{tabel}$ $2,74$ dan nilai dari Sig sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$), maka variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Medikal Insania.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat kesimpulan bahwa:

1. Variabel kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada RS. Medikal Insania. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji-t dengan menunjukkan nilai t_{hitung} dari kualitas sumber daya manusia sebesar $3,201 > t_{tabel}$ sebesar $1,997$ dan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.
2. Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada RS. Medikal Insania. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji-t nilai t_{hitung} dari Motivasi Kerja sebesar $2,521 > t_{tabel}$ sebesar $1,997$ dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Uji F diperoleh hasil F_{hitung} sebesar $30,302 > F_{tabel}$ $2,74$ dan nilai dari Sig sebesar $0,000 < \alpha$ ($0,05$) Maka, dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM (X_1), Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada RS. Medikal Insania.

5. DAFTAR PUSTAKA

Akhyadi, K. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta

Handoyo, & Setiawan. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung. *E-Proceeding of Management*.

Lotu1, N. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik*, IX(4).

- Noor, I. M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya (Persero) Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 20(2).
- Ahmad, E. H. (2014). *Komunikasi Antar pribadi: Perilaku Insani Dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Arni Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset (Andi).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Orocomna, C. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).