
PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUD EMBUNG FATIMAH KOTA BATAM

Khabibah Dika

Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

This research intend to know and analysis the influences of the Competence, Human Resources Development, and Motivation factors towards employee performances in the RSUD Embung Fatimah Batam. The result of collecting data with primary data source from 120 respondents of the employee in the RSUD of Embung Fatimah Batam. The kinds of research are explanatory case study and analysis method using multiple regression analysis, with using method to exam with validities person rank and reliabilities cronbach alpa exam toward research instrument. The result of the research and evaluation are shown that Competence, Human Resources Development, and Motivation factors have positive influences and significant towards employee performance as good as stimulant or partial.

Keywords: *Competence, Human Resources Development, Motivation, Performance.*

PENDAHULUAN

Seperti kita ketahui, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang merupakan bagian dari sistem pelayanan kesehatan masyarakat. Rumah sakit merupakan bagian suatu organisasi yang paling kompleks dengan produksi (*output*) yang sangat beragam, padat karya, padat modal, dan padat teknologi (*high technology*). Pada sisi lain, Rumah Sakit dituntut harus memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan teknologi yang tepat guna. Untuk menghadapi tantangan tersebut, Rumah Sakit harus dikelola secara profesional. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus memperhatikan kualitas pemberian pelayanan yang memadai dan selalu mempertimbangkan aspek efektifitas dan efesiensi (Taurany: 2007).

Menurut Yoga (2006: 34) rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan kepada rumah sakit tersebut. Perkembangan jumlah rumah sakit di Indonesia, yang diikuti pula dengan perkembangan pola penyakit, perkembangan teknologi kedokteran, dan kesehatan serta perkembangan harapan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit menjadikan dibutuhkanannya manajer-manajer yang handal.

Kebutuhan akan keberadaan RSUD Embung Fatimah Kota Batam Kota Batam yang dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan fungsi Rumah sakit yang sudah diuraikan di atas, layak untuk dipenuhi dan sudah saatnya masyarakat Batam mendapatkan pelayanan kesehatan yang maksimal. Oleh karena itu untuk meraihnya, RSUD Embung Fatimah Kota Batam Kota Batam perlu bekerja keras, pantang kenal lelah, memerlukan energi fisik, mental, dan kepribadian luhur agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Baik pimpinan, manajemen dan pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam serta jajaran administrasinya perlu didorong dan diberi semangat agar tujuan mencapai maksimal.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik tidak dapat dilepaskan dari dukungan organisasi dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tidak dapat dipungkiri lagi, bahwasanya peningkatan motivasi dikalangan karyawan menimbulkan pengaruh positif atas peningkatan kinerja. Motivasi yang meningkat, disertai keterampilan yang tepat, dan sumber-sumber daya yang tepat, dapat memperbesar produktivitas dan sekaligus efektivitas produksi.

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi terhadap kinerja
2. Manfaat penelitian secara teoritis sebagai konfirmasi variabel-variabel yang diteliti dengan teori yang ada.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang manajemen rumah sakit khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

KERANGKA TEORI

Kinerja

Melayu (2007: 34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Wibowo (2007: 8) mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Nawawi (2008: 234) menyatakan kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non-fisik, atau non-material.

Menurut Darson (2010: 37) berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2004: 427) kinerja adalah inti dan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Dalam pengertian ini bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk *output*, kualitas, kuantitas, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap *kooperatif*.

Menurut Hafizurrachman (2007: 18) berdasarkan pendapat Helfert kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh organisasi selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Kinerja juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.

Motivasi

Nawawi (2008: 351) menuliskan bahwa kata motivasi (*Motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Winardi (2007: 2) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Hafizurrachman (2007: 80) mengutip pendapat dari Anoraga dan Suyanti tentang istilah motif. Istilah motif pada motivasi menggunakan beberapa kata yang berbeda seperti *motives, drives and needs* yang berarti keinginan, dorongan dan kebutuhan. Hafizzurracman (2007: 78) menyatakan setiap anggota organisasi akan bekerja, melakukan kegiatan dan melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab bila memiliki semangat kerja. Semangat kerja dapat ditimbulkan oleh motivasi kerja yang akan mendorong seseorang untuk aktif melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila seseorang tersebut memiliki kemampuan yang dibutuhkan pada suatu tugas, serta memahami prosedur kerja dan memiliki lingkungan kerja yang dikehendakinya, namun orang tersebut tidak memiliki motivasi kerja, maka orang itu akan bekerja dengan seadanya, tanpa arah dan kemungkinan tidak menghasilkan kinerja seperti yang diharapkan. Untuk memahami esensi motivasi kerja, maka perlu dilakukan penelaahan konsep motivasi kerja.

Veithzal (2008: 456) menuliskan pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Definisi pengembangan menurut Malayu (2007: 69) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Malayu (2007: 70) mengutip pendapat Sikula, pengembangan pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Kompetensi

Menurut Palan (2008: 5) mengatakan bahwa istilah *competencies*, *competence* dan *competent* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai Kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai.

Damin (2008: 171) menuliskan, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga didefinisikan sebagai spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja.

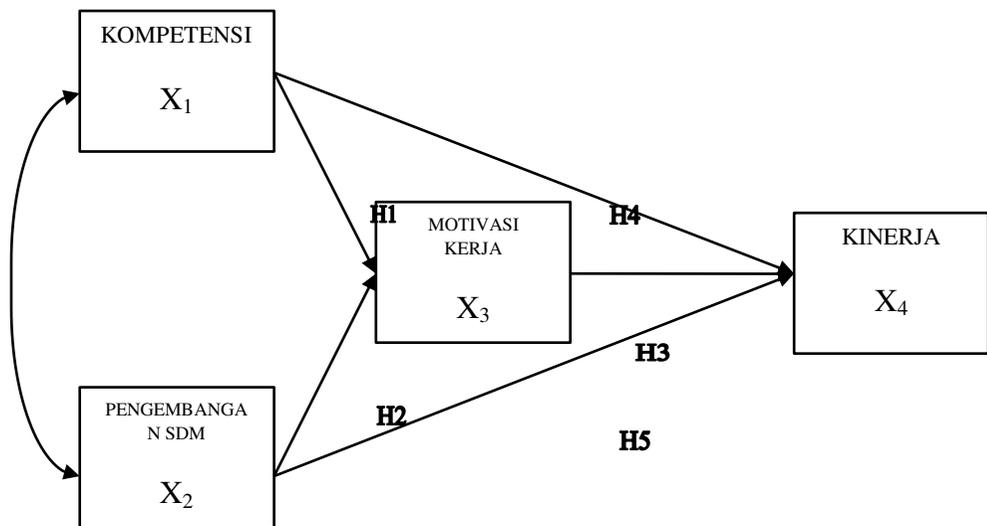
Taylor (2008: 25) kompetensi sebagai sebuah pedoman dari organisasi yang diberikan kepada setiap individu untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Organisasi memberikan setiap individu sebuah indikator dari sikap atau perilaku yang akan dievaluasi dan dihubungkan dengan penentuan insentifnya. Kompetensi dapat diartikan sebagai indikator kinerja suatu organisasi yang diuraikan dalam kinerja masing-masing individu di dalamnya.

Ketika organisasi bergerak menuju sistem berbasis kompetensi, dibutuhkan banyak waktu yang harus dihabiskan untuk menyebutkan kompetensi yang dibutuhkan untuk berbagai pekerjaan. Kemudian setiap *block* kompetensi harus dihargai dengan menggunakan berbagai data. Kemajuan karyawan harus dimungkinkan, dan mereka harus dibayar dengan pantas atas semua kompetensi mereka (Mathis dan Jackson 2006: 427).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari tinjauan umum dan mengacu pada tinjauan pustaka, maka disusun kerangka konsep dalam menentukan langkah-langkah yang akan digunakan dalam penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Persepsi Peneliti: 2014

Hipotesis Penelitian

1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
4. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.
7. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi (N) dalam penelitian Pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam, anggota populasi (N) dalam penelitian adalah 170 pegawai, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (*random sampling*). Aspek penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Yang merupakan variabel bebas (variabel independen) adalah Kompetensi dan Pengembangan SDM, sedangkan yang merupakan variabel terikat (variabel dependen) adalah Motivasi dan Kinerja pegawai. Berdasarkan formula penarikan sampel (Rumengan, 2012:154) didapatkan jumlah sampel sebanyak 120 orang.

Teknik Analisa Data

Teknik Analisa Data dilakukan dengan memanfaatkan komputer, melalui program *SPSS for windows 16.00*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum RSUD Kota Batam

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Batam adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau, berada di lokasi strategis Kota Batam, tepatnya di jalan Brigjen Katamso Batu Aji. Rumah Sakit Umum Daerah berangkat dari sebuah Puskesmas Rawat jalan yang dioperasikan pada tanggal 8 Oktober 1986 bernama Puskesmas Batu Aji.

Pada tahun 1988 statusnya berubah menjadi Puskesmas Rawat Inap dengan 6 tempat tidur. Puskesmas Batu Aji setahap demi setahap berkembang seiring dengan makin beragamnya jenis pelayanan yang ditawarkan dan sesuai dengan disiplin ilmu tenaga medis yang dimiliki Puskesmas Batu Aji, sehingga Puskesmas Batu Aji berubah statusnya menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Batu Aji kelas D milik Pemerintah Kota Batam berdasarkan SK Menkes RI No.799/ Menkes/SK/VII/2004 dan disahkan oleh Wali Kota Batam pada tanggal 19 Oktober 2004, Status Rumah Sakit Umum Daerah Kota Batam Pada tahun 2006 merupakan Lembaga Teknis Daerah dalam Bidang Pelayanan Kesehatan, hal ini berdasarkan Perda No. 1 Tahun 2006 tanggal 20 Januari 2006 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum Daerah. Status Rumah Sakit Umum Kota Batam pada tahun 2010 berubah menjadi Badan Layanan Umum Daerah berdasarkan Surat Keputusan Walikota Nomor KPTS 351/HK/XII/2009 Tentang Penetapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUKD) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Batam.

Sarana dan Prasarana

Tanah dan bangunan

Luas tanah RSUD : 15.144,40 m²

Luas bangunan RSUD : 1.966,75 m²

Lokasi Gedung yang baru terletak ditempat strategis serta mudah dijangkau oleh penduduk, besar harapan akan terwujudnya suatu upaya pelayanan kesehatan representatif, komprehensif, dan aman. Menjadi kualitas pelayanan yang prima dan bermutu, serta terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

Strategi utama di bidang ini adalah pemberdayaan dengan cara Pengembangan SDM maksimal di semua bagian, dengan Pengembangan SDM dan untuk mengerjakan, menilai dan bertanggungjawab terhadap apa yang mereka kerjakan. Jika yang menjadi produk unggulan nantinya adalah IGD dengan spesialis, maka untuk intalasi Gawat Darurat dan Rehabilitas Medik sebaiknya diprioritaskan.

Sistem keuangan dan akuntansi yang dikembangkan nanti sebaiknya berbasis akrual dan tidak lagi berbasis kas. Ini mempermudah manajemen dalam mengelola aset dan dana yang beredar. Sistem ini juga membantu menetapkan keputusan strategis misalnya untuk menanamkan modal, mengajukan permohonan pinjaman dan lain lain. Sistem ini akan lebih baik bila ditunjang dengan komputer yang terhubung secara jaringan (*Local area*).

Sesuai dengan visi dan misi yang menjadi komitmen bersama, maka manajemen yang diperlukan adalah manajemen yang berorientasi Kepada kepuasan konsumen dan kualitas pelayanan yang terus menerus ditingkatkan.

Pihak Pemko harus menjadikan organisasi RSUD Kota Batam harus dibentuk atas dasar prinsip sebagai unit *cooporate* yang menerapkan kaidah-kaidah bisnis yang harus terpisah dari struktur Dinas Kesehatan secara hirarki tetapi tetap perlu koordinasi dengan Dinas Kesehatan terutama pada fase awal penganggaran dan selanjutnya tetap dilakukan pada upaya mekanisme subsidi pelayanan bagi keluarga miskin. Pemerintah Kota Batam juga harus memberikan kewenangan yang cukup kepada manajemen Rumah Sakit yang akan terbentuk untuk memutuskan Keputusan-Keputusan strategis yang diiringi adanya otonomi pengaturan Keuangan Rumah Sakit. Hambatan-hambatan yang bersifat birokrasi harus dihilangkan untuk memenuhi kepuasan konsumen. Pihak manajemen harus mempunyai kepekaan terhadap berbagai tuntutan dan perubahan selera konsumen.

Hasil Pengujian

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibitas instrumen adalah program komputer *statistical program for social science* (SPSS) versi 16.0.

Dari hasil Validitas untuk 40 item pertanyaan dari keempat variabel, diperoleh semua item mempunyai korelasi skor probabilitas $r < 0.05$ (sig .2-tailed < 0.05) sehingga instrumen untuk Kompetensi, Pengembangan SDM, Motivasi dan Kinerja memenuhi uji Validitas. Ketentuan ini berdasarkan panduan SPSS dan Analysis Jalur Jemy Rumengan dan *Team* (2012).

Butir-butir instrumen yang Valid diuji dengan menggunakan Cronbach Alpa, dapat dilihat dari Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,635	0,60	Realiabel
X2	0,650	0,60	Realiabel
X3	0,678	0,60	Realiabel
X4	0,724	0,60	Realiabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Menurut Rumengan (2010:177) Hasil Cronbach Alpha > 0,60, maka nilai yang didapatkan reliabilitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan pada: Kompetensi (X1) terhadap Motivasi (X3), dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Motivasi (X3) serta Motivasi (X3) terhadap Kinerja (X4).

Tabel 2
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.690	1	5.432	2.304	.014 ^a
	Residual	19.275	68	.205		
	Total	27.925	159			

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variabel: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Pengujian Hipotesis

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.183	.453

Tabel 4
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.913	.262		7.304	.000
	motivasi	.412	.078	.436	5.263	.000

a. Dependent Variabel: kompetensi

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Untuk mencari nilai t hitung adalah koefisien $path/std\ error = 0,339/0,122=2,72$ apabila dibanding dengan hasil SPSS diperoleh t hitung = 3,90 sedangkan

t Tabel (dk=63-2-1, a 0,05) adalah 1,97 sehingga t hitung > t tabel. Dengan demikian diperoleh keputusan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X2 dan X3.

Hipotesis selanjutnya adalah Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Dari hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS, data yang ada sebagai berikut:

Tabel 5
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.183	.453

a. Predictors: (Constant), kinerja

b. Dependent Variabel: motivasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Tabel 6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.913	.262		7.304	.000
	motivasi	.412	.078	.436	5.263	.000

a. Dependent Variabel: motivasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

$$E2 = (1 - R^{22}) = (1 - 0,436^2) = 0,809$$

Dari hasil persamaan regresi 1 dan 2 diperoleh : P1 = 0,335 dan P3 = 0,436, maka besarnya pengaruh tidak langsung adalah P1 x P3 = 0,335 x 0,436 = 0,146 atau sebesar 14,6 % kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi.

Diperoleh t hitung = (P1 + P3)/(E1+E2) = (0,335 + 0,436)/(0,122 + 0,123) = 3,36 dan t Tabel (a 005, dk = 63-2-1) diperoleh 1,97 sehingga t hitung > t Tabel.

Keputusan, terdapat hubungan signifikan antara Kompetensi X1 yakni P1 X P3 = 0,335 x 0,436 = 0,146, sehingga didapatkan dan ditafsirkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 14,6 %.

Diperoleh t hitung = (P2 + P3)/(E1 + E2) = (0,339 + 0,436)/(0,122 + 0,123) = 2,82 dan t Tabel (a 005, dk = 63,-2-1) diperoleh 1,97 sehingga t hitung > t Tabel langsung terhadap Kinerja (X4) melalui Motivasi (X3).

Menghitung nilai *path* tidak langsung adalah perkalian *path* melalui P2XP3 = 0,339 x 0,436 = 0,148. Sehingga didapatkan dan ditafsirkan bahwa ada pengaruh

tidak langsung antara Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi sebesar 14,8 %

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Pengembangan SDM adalah merupakan faktor-faktor (variabel) yang saling berkorelasi (berhubungan positif) dan dapat mempengaruhi Motivasi, dan dari pengujian Motivasi adalah merupakan variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja, dari hasil pembuktian pengujian dan hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut :

Kompetensi merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan Motivasi bahkan dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Motivasi dan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi. Sebab dengan adanya Kompetensi yang dapat memberikan meningkatkan Kinerja.

Keerataan hubungan dan signifikan pengaruhnya dapat dilihat dari uji Hipotesis yang mendapatkan bahwa ada sekitar 0,335 atau 33,5 % pengaruh kompetensi terhadap motivasi.

Dari hasil pembuktian hipotesis menunjukkan secara signifikan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Motivasi sebesar 0,339 atau 33,9% Pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja karena penyelenggaraan Pengembangan SDM akan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap hasil dan kualitas kerja dan akhirnya akan memberikan motivasi pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh informasi objektif bahwa model yang diajukan mengindikasikan sesuai (*fit*) dengan data. Berdasarkan hasil analisis dan uji-t (Tabel ANOVA), hipotesis kedua dapat diterima karena berdasarkan pengujian koefisien jalur model 2, koefisien X2 terhadap X3 secara statistic bermakna. Ini berarti Kompetensi dan Pengembangan SDM secara positif dan signifikan secara tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya Motivasi secara positif dan signifikan secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,44 % atau 44 % sisanya adalah variabel yang tidak diteliti.

Dari hasil persamaan regresi 1 dan 2 diperoleh : $P1 = 0,335$ dan $P3 = 0,436$, maka besarnya pengaruh tidak langsung adalah $P1 \times P3 = 0,335 \times 0,436 = 0,146$ atau sebesar 14,6 % kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi.

Dari hasil persamaan regresi 1 dan 2 diperoleh : $P2 = 0,339$ dan $P3 = 0,436$, maka besarnya pengaruh tidak langsung adalah $P1 \times P3 = 0,339 \times 0,436 = 0,148$ atau sebesar 14,8 % Pengembangan SDM berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Hal ini dapat dipahami bahwa Pengembangan SDM dapat memberikan kontribusi atau pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengukuran dan pengolahan data penelitian yang dilakukan dapat dihasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap motivasi. Hasil pembuktian hipotesis dengan hasil t hitung $>$ t Tabel menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Signifikansi pengaruh yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebesar 0,335 atau 33,5 % sisanya belum diteliti.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Motivasi. Hasil pembuktian hipotesis dengan hasil t hitung $>$ t Tabel menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Signifikan pengaruh yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebesar 0,339 atau 33,9 % sisanya belum diterapkan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis dengan hasil t hitung $>$ t Tabel menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Signifikan pengaruh yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebesar 0,44 atau 44 % sisanya belum diterapkan.
4. Ada pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi. Hasil pembuktian hipotesis dengan hasil t hitung $>$ t Tabel menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Signifikan yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebesar 0,14,6 atau 14,6 % sisanya belum diterapkan.
5. Ada pengaruh tidak langsung Pengembangan SDM terhadap kinerja melalui Motivasi. Hasil pembuktian hipotesis dengan hasil t hitung $>$ t Tabel menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Signifikansi pengaruh yang diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebesar 0,148 atau 14,8 % dan sisanya belum diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Candra Yoga, 2006, **Manajemen Administrasi Rumah Sakit**, Jakarta, UI Bandung
- Brownell, Peter, 2005, **The Role of Accounting Data in Performance Evaluation, Budgetary Participation and Organizational Effectiveness**, Journal of Accounting Research, Vol 20, 12 -27
- Danim, Sudarwan, 2008, **Kinerja Staff Pada Organisasi**, Bandung, CV Pustaka Setia
- Hafizurahman, 2007, **Disertasi Gaya Kepemimpinan Atasan, Lingkungan Kerja, Dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Program Studi Kesehatan dan Kedokteran Pada Perguruan Tinggi Swasta Wilayah Kopertis II**, Jakarta
- Hamzah, 2008, **Teori Motivasi, Dan Pengukurannya**, Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta PT. Bumi

- Aksara
- Hasibuan, Melayu, 2008, **Organisasi dan Motivasi**, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian, 2008, **Kompetisi Plus**, Jakarta, PT. Gramedia Aksara
- Jensen, MC and W.H Meckling, 2007, **The Theory of the Firm, Managerial Behavior Agency Cost and Ownership Structure**, *Journal of Financial Economics*, Vol. 3, 305-360
- Luknis dan Sutanto, 2006, **Statistik Kesehatan**, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Malthis, Robeth dan Johnson, 2006, **Human Resources Management**, Jakarta, Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, **Evaluasi Kinerja SDM**, Bandung, PT Refika Aditama
- Manullang, Marihot, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Batam
- Mowday, R. Steers, R and Porter, L, 2006, **The Measurement of Organization Commitment**, *Journal of Vocation Behavior*, Vol. 4, 224-247
- Nawawi, H Hadari, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, Gajah Mada University Press
- Palan, 2008, **Competency Management**, Jakarta, IKAPI
- Panggabean, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bogor, Galia Indonesia
- Pratama, Ricky, 2013, **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja PT. Asia Cocoa Indonesia Batam**, *Jurnal*, Vol 5, No. 3, Desember 2013, 101-112, Batam
- Ridwan dan Kuncoro, 2007, **Analisis Jalur**, Bandung Alfabeta
- Ridwan, 2008, **Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian**, Bandung Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta Raja Grafindo
- Rumengan, Jemmy, 2013, **Metodologi Penelitian**, Bandung, Cita Pustaka Media Perintis
- Setywati, Novita Wahyu, 2012, **Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis**, *Jurnal*, Vol 3, NO.1 April 2012, 34-49, Jakarta
- Siahaan, Marta, 2008, **Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam**, Tesis, Jakarta, Universitas Indonesia
- Sihotang, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta PT Pradnya Paramita
- Simamora Henry, 2004 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi III Yogyakarta YKPN
- Soyfyandi, Herman, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta Graha Ilmu
- Sudarso, Bambang dkk, 2008, **Knowledge Management Pada Organisasi**, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Sugiyono, 2008, **Statistik Untuk Penelitian**, Bandung, Alfabeta

- Sukma, Dian, 2013, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen GA Di PT. Mini Indah Batam**, Jurnal, Vol. 5, No. 3, Desember 2013, 19-39, Batam
- Sumarsono Sony, 2004, **Metode Riset Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, Graha Ilmu
- Susilawati, Agus, 2013, **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada UPT. Puskesmas Botania Kota Batam**, Jurnal, Vol 5, No. 3, Desember 2013, 1-8, Batam
- Tailor, Ian, 2008, **Measuring Competency for Requirment And Development**, Jakarta, IKAPI
- Tampubolon, Biatna, 2007, **Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001 -2001**, Jurnal Standarisasi, No. 9, Hal. 106 – 115.
- Triton, 2007, **Management Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, Tugu Publiser
- Umar, Husein, 2008, **Desain Penelitian**, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Undang-undang RI No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan**, 2008, Jakarta, Indonesia Legal Center Publising
- Verbeeten, Frank H.M, 2008, **Performance Management Practices in Public Sector Organizations: Impact, Accounting, Auditing and Accountability**, Journal, Volume 21, No.3, 427-454
- Wasiru, Musarrafah, 2013, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. I Style Interior Design Batam**, Jurnal, Vol 5, No. 3, Desember 2013, 40-48, Batam
- Wibisono, Darmawan, 2006, **Manajemen Kinerja**, Jakarta, Erlangga
- Wibisono, Darmawan, 2008, **Manajemen Kinerja**, Grafindo Persada
- Winardi, 2007, **Motifasi Pemoativasian Dalam Managemen**, Jakarta PT Raja Grafindo Persada