

PENGARUH KOMPETENSI DAN DESAIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI DEPARTEMEN GIGI DAN MULUT RSUP DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG)

Purwandito Pujoraharjo¹
Zunaidah²
Yuliansyah M. Diah³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence and job design partially or simultaneously and which variables are more dominant effect on the performance of employees of the Dentistry Department of RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. This study used a survey method with descriptive approach. Subjects in this study were all employees of the Dentistry Department of RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang as many as 36 people. The results showed that the competence (X_1) and job design (X_2) partially (t-test) have a positive influence on employee performance (Y) Dentistry Department of RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. This is indicated by the value of each $t_{hitung} > t_{table}$ and probability value $<$ level of significance. Simultaneous test results (F test) showed that the competence and job design simultaneously positive effect on the performance of employees of the Dentistry Department of RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang with R value of 0.924, which means very strong. The independent variable which gives a more dominant effect on performance, namely competence (X_1). This shows that the better their competence will better the performance of the resulting employee Dentistry Department of RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

Keywords: *Competence, Job Design and Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan di bidang kesehatan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang paling banyak dibutuhkan. Seiring kemajuan zaman, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik khususnya di bidang kesehatan semakin meningkat. Masyarakat berharap proses pelayanan kesehatan yang diberikan oleh instansi pemerintah seperti Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) dapat lebih mudah, cepat, sederhana dan memiliki prosedur yang jelas. Rumah Sakit Umum merupakan salah satu lembaga dalam mata rantai Sistem Kesehatan Nasional yang mengemban tugas memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat untuk mencapai tujuan nasional di bidang kesehatan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan yang dibutuhkan haruslah berkualitas baik dari segi pengetahuan, sikap dan keterampilan. Menurut Mondy (2008:121) setiap pekerjaan harus mempunyai desain dan deskripsi yang jelas. Desain kerja (*job design*) adalah proses menentukan tugas-tugas spesifik untuk dikerjakan, metode-metode yang dipakai, dapat menjadi motivasi serta memberi tantangan pada karyawan.

¹ Alumni Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

² Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya| zunaidah66@yahoo.com

³ Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

Kinerja menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* (dalam Emmyah, 2009:3) berasal dari kata *performance* yakni (1) melakukan, menjalankan dan melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; atau (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan menekankan kepada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Menurut Keith Davis (dalam Emmyah, 2009:3) kinerja individu dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan dua faktor kompetensi utama yakni kemampuan dan motivasi kerja individu tersebut. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja individu tergantung dari latar belakang pendidikan, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai, sedangkan motivasi kerja tergantung dari sikap, perilaku dan lingkungan kerja.

Oleh karena itu organisasi, dalam hal ini Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin, harus melakukan pelayanan kesehatan dengan tetap meningkatkan dan mengembangkan kompetensi serta menetapkan desain kerja bagi karyawannya secara sistematis dan berkesinambungan. Pelayanan kesehatan gigi dan mulut di Rumah Sakit Tipe A harus mengacu pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran gigi mutakhir yang didasari oleh etik kedokteran gigi dengan memanfaatkan sarana dan prasarana secara optimal.

Total karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin saat ini adalah 21 dokter gigi yaitu 10 dokter gigi tetap dan 11 dokter gigi diperbantukan, 11 perawat gigi, 3 tekniker gigi serta 1 tenaga administrasi (tabel 1.1). Pelayanan yang diberikan mencakup dua tempat yaitu poliklinik gigi dan Graha Spesialis dengan jadwal praktek dokter gigi tetap yang bergantian. Saat ini tersedia 1 ruangan pemeriksaan dan 1 dental unit di Graha Spesialis serta 11 ruangan pemeriksaan di poliklinik gigi, namun hanya tersedia dental unit sebanyak 8 buah yang terdiri dari 4 dental unit untuk dokter gigi dan 4 dental unit untuk kepaniteraan klinik koass dokter gigi (tabel 1.2). Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin menerima pasien dari kalangan umum, Askes/BPJS, Jamkesmas, Jamsoskes, perusahaan dan rujukan daerah lain khususnya Sumatera bagian selatan dengan jumlah kunjungan yang cukup banyak setiap harinya (tabel 1.3). Berdasarkan jenis tindakan, banyak menangani kasus penambalan, pencabutan dan pengobatan (pulpa, periodontal dan abses) yang merupakan tiga besar kasus paling banyak ditemui. Kasus-kasus lainnya adalah pembersihan karang gigi, bedah mulut, ortodontia dan gigi tiruan (tabel 1.4). Dalam bidang pendidikan, sejak tahun 2008 sampai sekarang, Departemen ini telah melaksanakan pendidikan kepaniteraan klinik kepada 309 orang koass dokter gigi yang terbagi dalam 15 angkatan (tabel 1.5). Kurikulum koass dokter gigi PSPDG FK Universitas Sriwijaya seharusnya dapat ditempuh dalam waktu 25 bulan, namun hanya 4 orang (1,29%) yang lulus tepat waktu. Sampai saat ini baru 80 orang (25,89%) yang lulus sebagai dokter gigi (tabel 1.6). Sebagai rumah sakit tipe A pendidikan, Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin dituntut untuk melengkapi tenaga dokter-dokter gigi spesialis dan dental unit agar pelayanan pasien dan pelaksanaan pendidikan kepaniteraan klinik koass dokter gigi dapat berjalan dengan baik. Ketersediaan dua hal krusial tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global dengan sesama rumah sakit yang semakin ketat dan tetap memenuhi syarat akreditasi sebagai rumah sakit tipe A pendidikan. Hal ini artinya Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin harus terus memperbaiki kinerja dengan salah satunya melalui peningkatan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, penetapan desain kerja yang baik dan berkesinambungan serta menyediakan fasilitas kerja yang lebih lengkap. Sejauh ini, penelitian tentang pengaruh kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin belum pernah dipublikasikan. Hal inilah yang menjadi dasar untuk dilakukan penelitian apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi dan desain kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi dan desain kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi dan desain kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
2. Pengaruh kompetensi dan desain kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis; bahan pembelajaran dan aplikasi di bidang manajemen.
2. Manfaat Praktis; masukan positif bagi rumah sakit untuk meningkatkan kinerja dan acuan penelitian selanjutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Definisi Kompetensi

Wibowo (2007:324) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menurut Mondy (2008:261) meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antarpribadi atau berorientasi bisnis.

2.1.1.2 Jenis dan Standar Kompetensi

Menurut Prayitno (2003:11) standar kompetensi mencakup 3 hal, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*); yaitu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
2. Kemampuan (*skill*); yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental dan menunjukkan pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus-menerus dengan kegiatan yang paling sedikit.
3. Sikap (*attitude*); yaitu menunjukkan kepada orang lain bahwa yang bersangkutan mampu menyesuaikan diri dalam lingkungan kerjanya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Keyakinan; yaitu keyakinan seseorang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan; pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik.
3. Pengalaman; keahlian untuk mengorganisasi orang, berkomunikasi di hadapan kelompok dan menyelesaikan masalah.

4. Karakteristik kepribadian; kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seperti penyelesaian konflik, kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi; merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah-ubah.
6. Isu emosional; mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.
7. Kemampuan intelektual; kompetensi seseorang tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
8. Budaya organisasi; dapat mempengaruhi kompetensi karyawan seperti kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan, penyampaian informasi, pemberian penghargaan, sosialisasi filosofi organisasi dan gaya kepemimpinan.

2.1.2 Desain Kerja

2.1.2.1 Definisi Desain Kerja

Luthans (2008:346) mendefinisikan desain kerja merupakan cara-cara yang digunakan manajemen dalam mengembangkan pekerjaan. Menurut Mondy (2008:121) desain kerja adalah proses menentukan tugas-tugas spesifik untuk dikerjakan, metode-metode yang dipakai dalam menjalankan tugas-tugas dan cara pekerjaan bersangkutan berhubungan dengan pekerjaan lain dalam organisasi.

2.1.2.2 Komponen Desain Kerja

Menurut Heizer dan Render (2009:600-607) desain kerja menetapkan tugas-tugas yang terkandung dalam suatu pekerjaan bagi seseorang atau kelompok. Terdapat lima komponen desain kerja, yaitu:

1. Spesialisasi pekerjaan
Spesialisasi tenaga kerja atau spesialisasi pekerjaan akan membantu mengurangi biaya tenaga kerja yang memiliki banyak keahlian.
2. Ekspansi pekerjaan
Komponen desain kerja ini dimodifikasi dengan pendekatan seperti:
 - a. Pemekaran pekerjaan (*job enlargement*); yaitu pengelompokan beragam tugas dengan tingkat keahlian yang sama atau ekspansi horizontal.
 - b. Rotasi pekerjaan (*job rotation*); yaitu sebuah sistem dimana karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan khusus ke pekerjaan khusus lainnya.
 - c. Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*); yaitu sebuah metode yang memberikan karyawan tanggung jawab lebih, termasuk perencanaan dan pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan atau ekspansi vertikal.
 - d. Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*); yaitu memperluas kerja karyawan sehingga tanggung jawab dan otoritas yang diberikan berpindah ke tingkat paling rendah dalam organisasi.
3. Komponen psikologis
Komponen ini memusatkan perhatian pada bagaimana merancang pekerjaan sehingga memenuhi beberapa persyaratan psikologis minimum.
4. Tim yang mandiri
Tim mandiri adalah sekelompok orang yang diberdayakan dan bekerjasama untuk meraih sebuah tujuan yang sama.
5. Motivasi dan sistem insentif
Sistem insentif didasarkan pada produktivitas perorangan atau kelompok yang mensyaratkan untuk memproduksi di atas standar yang telah ditentukan.
Hackman dan Oldham (dalam Heizer dan Render, 2009:603) menyatakan bahwa suatu desain kerja yang baik haruslah mencakup sifat-sifat berikut:
 1. Keragaman keahlian; yaitu mensyaratkan karyawan untuk menggunakan beragam keahlian dan bakat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Identitas pekerjaan; yaitu memandang pekerjaan sebagai sebuah kesatuan serta mengenali titik awal dan akhir dari suatu pekerjaan.
3. Makna pekerjaan; yaitu memberikan pemahaman bahwa pekerjaan berdampak pada organisasi dan masyarakat.
4. Otonomi; yaitu menawarkan kebebasan, kemandirian dan hak memutuskan.
5. Umpan balik; yaitu memberikan informasi jelas dan rutin tentang kinerja.

2.1.2.3 Manfaat Desain Kerja

Desain kerja mutlak dimiliki oleh setiap organisasi agar pekerjaan yang dilakukan menjadi jelas dan terarah. Desain kerja memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Efisiensi operasional, produktivitas dan kualitas pelayanan menjadi optimal.
2. Fleksibilitas dan kemampuan melaksanakan proses pekerjaan.
3. Minat, tantangan dan prestasi menjadi optimal.
4. Tanggung jawab tim sehingga dapat meningkatkan kerja sama dan efektivitas.
5. Integrasi kebutuhan individu karyawan dengan kebutuhan organisasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Definisi Kinerja

Salam (2004:12) mengemukakan bahwa kinerja ialah suatu penilaian periodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya. Variabel yang menjadi bagian kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas kerja; yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dihasilkan karyawan berupa hasil kerja dalam unit.
2. Kualitas kerja; yang tertuju pada mutu pekerjaan yang dihasilkan, dapat berupa ketelitian, tingkat kerapian dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu; yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang telah direncanakan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi kerja individu tersebut. Kemampuan individu tergantung dari tingkat pengetahuan yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dikuasai. Motivasi kerja individu tergantung dari sikap sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut (Mangkunegara, 2005:13).

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Salam (2004:14) mengemukakan bahwa kriteria umum yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang adalah:

1. Kualitas kerja; yaitu pemahaman terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan.
2. Kemampuan kerja; yaitu kemampuan mengerjakan pekerjaan utama.
3. Kuantitas kerja; yaitu jumlah pelaksanaan kegiatan per bulan dan per tahun.
4. Ketepatan waktu; yaitu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mondy (2008:257-259) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Proses perekrutan dan seleksi
3. Pelatihan dan pengembangan
4. Perencanaan dan pengembangan karir
5. Pemberian kompensasi
6. Hubungan keorganisasian internal
7. Penilaian potensi karyawan.

2.1.4 Hubungan Antarvariabel

2.1.4.1 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Wibowo (2007:324) menyatakan karyawan jika ingin meningkatkan kinerja harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Emmyah (2009:146) mengungkapkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Politeknik Negeri Ujung Pandang.

2.1.4.2 Hubungan Desain Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian Mangaratua (2010:8) menyebutkan bahwa desain kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji statistik, desain kerja merupakan variabel paling dominan dibandingkan kompetensi terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Rifansi Dwi Putra Duri. Penelitian Susiana (2012:1) menyebutkan bahwa desain kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada kantor Bupati Solok Selatan.

2.1.4.3 Hubungan Kompetensi dan Desain Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian Mangaratua (2010:8) menunjukkan bahwa kompetensi dan desain kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.400, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh sebesar 40% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 60% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

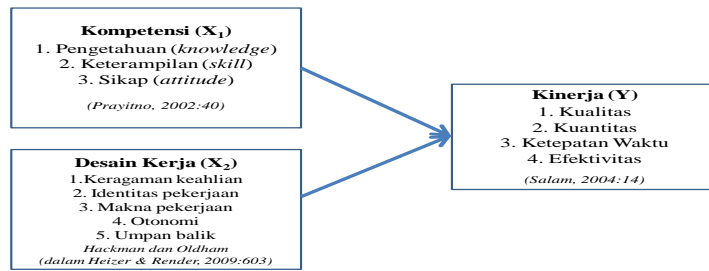
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Berkaitan dengan Penelitian

No	Nama/Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Emmyah (2009) "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Ujung Pandang"	Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Negeri Ujung Pandang.	- Kompetensi (X_1) * Pengetahuan * Keterampilan * Konsep Diri - Kinerja (Y)	Lokasi
2.	Perdana Adiputra (2010) "Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pemeriksa Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Badung Selatan"	Terdapat hubungan yang kuat dan positif, berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pemeriksa pajak akan semakin tinggi, dan sebaliknya.	- Kompetensi (X_1) * Kemampuan * Kemauan * Pengalaman - Kinerja (Y)	Lokasi
3.	Herison Mangaratua(2010) "Pengaruh Desain Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri"	1. Desain kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Desain kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja.	- Desain Kerja (X_1) - Kompetensi (X_2) - Kinerja (Y)	Lokasi

2.3 Kerangka Konseptual

Analisis untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kerangka konsep berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kompetensi dan desain kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
 H2: Kompetensi dan desain kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.
 H3: Kompetensi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode survei berupa studi kasus yang akan menjelaskan pengaruh kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dengan instrumen kuesioner.

3.2 Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), artinya seluruh populasi dijadikan sampel yaitu dokter gigi, perawat gigi, tekniker gigi dan tenaga administrasi di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang sebanyak 36 orang.

3.3 Variabel Penelitian

1. Variabel bebas; yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif dan sifatnya dapat berdiri sendiri, yaitu kompetensi (X1) dan desain kerja (X2).
2. Variabel terikat; yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti, yaitu kinerja karyawan (Y).

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai adalah kuesioner dengan penilaian menggunakan skala Likert. Jawaban setiap item instrumen dinilai dengan skala Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Ragu-ragu (skor 3), Tidak Setuju (skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (skor 1).

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor Kuesioner
1.	Kompetensi (X ₁)	Pengetahuan	1. Kemampuan berpikir analisis dan konseptual 2. Memahami baik pekerjaan 3. Keahlian teknis	Ordinal	1-4
		Keterampilan	4. Memahami lingkungan kerja 1. Tanggung jawab dan ketelitian 2. Kemampuan memimpin 3. Kemampuan bekerjasama	Ordinal	5-9
	<i>Sumber:</i> (Prayitno, 2002:40)				

		Sikap	dalam kelompok 1. Kemampuan melayani dan berorientasi kepada pelanggan 2. Kejujuran dan integritas 3. Komitmen pekerjaan	Ordinal	10-14
2.	Desain Kerja (X_2)	Keragaman keahlian	1. Pekerjaan bervariasi 2. Pendidikan dan pelatihan 3. Menggunakan keahlian dan keterampilan baru	Ordinal	1-4
		Identitas pekerjaan	1. Pemahaman terhadap SOP 2. Keterlibatan pekerjaan dan lingkungan kerja	Ordinal	5-7
		Makna pekerjaan	1. Etos kerja 2. Dampak pekerjaan terhadap pekerjaan lain dan instansi	Ordinal	8-10
		Otonomi	1. Membuat rencana kerja 2. Kebebasan dalam bekerja 3. Mengambil keputusan	Ordinal	11-13
		Umpan balik	1. Menerima informasi 2. Penghargaan 3. Jenjang karir	Ordinal	14-17
3.	Kinerja (Y)	Kualitas	Tingkat kualitas pekerjaan	Ordinal	1
		Kuantitas	Tingkat kuantitas pekerjaan	Ordinal	2-4
		Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal	5-8
		Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi	Ordinal	9-12

3.6 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer; yaitu data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian dengan menggunakan kuesioner.
2. Data sekunder; yaitu data yang diperoleh dengan mengutip dari sumber-sumber lain misalnya *text book*, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujian dilakukan secara statistik dengan manual atau komputer melalui program SPSS. Sugiyono (2008:356) mengatakan bahwa untuk menguji validitas alat ukur, harus dicari nilai korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total dan $\alpha = 5\%$, dengan memakai rumus korelasi (*Pearson product moment*).

$$r_{hitung} = \frac{(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien korelasi X dan Y
X = Skor pernyataan variabel bebas (X)
Y = Skor pernyataan variabel terikat (Y)
n = Jumlah responden

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan metode Alpha untuk menghitung estimasi realibilitas. Teknik untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes dengan menggunakan rumus berikut (Riduwan, 2004:47).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Koefisien reliabilitas, jika < 0.7 maka instrumen tidak reliabel
- $\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item
- S_t = Varian total
- K = Jumlah item

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Santoso (2004:212) bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara mendeteksinya:

1. Nilai R^2 (R_{square}) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual, variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2. Jika antarvariabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi umumnya > 0.90 .
3. Multikolinieritas dilihat dari nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor*.

3.8.3 Uji Statistik

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Desain Kerja
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- e = Faktor *error*

3.8.3.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hipotesis pada pengujian ini adalah:

$H_0: \beta_1 \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1: \beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

H_0 diterima, jika $sig.t \geq 0.05$

H_0 ditolak, jika $sig.t < 0.05$

3.8.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis pada pengujian ini adalah:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$, artinya semua variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_1 : Sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta_1 \neq 0$, artinya ada variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

H_0 diterima, jika $sig.F \geq 0.05$

H_0 ditolak, jika $sig.F < 0.05$

Statistik uji yang akan digunakan adalah uji F melalui daftar ANOVA.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan desain kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang melalui karakteristik responden, persepsi responden terhadap variabel kompetensi, desain kerja, kinerja dan analisis regresi.

4.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang yang terdiri dari dokter gigi, perawat gigi, tekniker gigi dan tenaga administrasi berjumlah 36 orang. Karakteristik responden dari hasil pengolahan data dijabarkan dalam tabel 4.1, 4.2, 4.3 dan 4.4.

4.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	8	22,22
Perempuan	28	77,78
Total	36	100,00

4.1.2 Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden menurut Usia

Kelompok Umur (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
21-30	1	2,78
31-40	12	33,33
41-50	13	36,11
> 50	10	27,78
Total	36	100,00

4.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
D3	11	30,56
S1	9	25,00
S2	6	16,67
Spesialis	10	27,78
Total	36	100,00

4.1.4 Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1-5	7	19,44
6-10	7	19,44
11-15	1	2,78

16-20	3	8,33
21-25	7	19,44
26-30	7	19,44
> 30	4	11,11
Total	36	100,00

4.2 Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Pernyataan kuesioner dianggap valid bila koefisien korelasi pada nomor pernyataan tersebut (+) dan > korelasi nilai $r_{tabel} = 0.3291$. yang diperoleh dari $n-2$ atau $36-2 = 34$ dalam tabel *Pearson Product Moment* (PPM) pada taraf signifikan 5% dan $N = 36$. Hal ini berarti apabila ada koefisien korelasi berada di bawah nilai 0.3291 dinyatakan tidak valid (tabel 4.5).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas adalah variabel kompetensi (X_1) 0.8390, desain kerja (X_2) 0.8570 dan kinerja (Y) 0.7760. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien reliabilitas > 0.70, artinya seluruh variabel adalah reliabel.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Variabel Kompetensi (X_1)

Penelitian ini mengukur variabel kompetensi melalui 12 pernyataan, yaitu dimensi pengetahuan 3 pernyataan (kuesioner nomor X_2 - X_4), keterampilan 5 pernyataan (nomor X_5 - X_9) dan sikap 4 pernyataan (nomor X_{10} - X_{13}). Tabel 4.6 berikut menunjukkan tabulasi data terhadap keseluruhan responden sehingga diperoleh gambaran persepsi responden atas pernyataan-pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Persepsi Responden terhadap Variabel Kompetensi (X_1)

Pernyataan	Distribusi Persepsi (%)				
	Sangat Setuju	Setuju	Ragu Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
X _{1.2} Saya mampu menjaga kerahasiaan rekam medis dan bertindak sesuai peraturan yang berlaku	50,00 (18)	50,00 (18)	-	-	-
X _{1.3} Saya mampu bekerja maksimal dan berusaha menjadi yang terbaik di lingkungan kerja	38,89 (14)	58,33 (21)	2,78 (1)	-	-
X _{1.4} Saya mampu memahami dengan cepat informasi yang diterima dan dapat memberikan penjelasan lisan maupun tulisan dengan baik	22,22 (8)	72,22 (26)	5,56 (2)	-	-
X _{1.5} Saya bekerja dengan teliti dan sesuai Standar Operasional Prosedur	41,67 (15)	50,00 (18)	8,33 (3)	-	-
X _{1.6} Saya mampu bekerjasama dalam satu departemen dan departemen lain	27,78 (10)	69,44 (25)	2,78 (1)	-	-
X _{1.7} Saya mampu mengidentifikasi masalah yang dihadapi dan menemukan pemecahan secara praktis serta mudah diterapkan	8,33 (3)	77,78 (28)	11,11 (4)	2,78 (1)	-
X _{1.8} Saya mampu memimpin, mengkoordinir dan memberi umpan balik bagi rekan kerja	19,44 (7)	69,44 (25)	2,78 (1)	8,33 (3)	-
X _{1.9} Saya mampu mengemban tugas yang diberikan	22,22 (8)	72,22 (26)	5,56 (2)	-	-
X _{1.10} Saya mampu memberikan pelayanan ramah dan efisien serta menjaga hubungan baik dan berkesinambungan dgn pasien dan mahasiswa	38,89 (14)	61,11 (22)	-	-	-
X _{1.11} Saya mampu membuat perencanaan taktis untuk mendukung tujuan organisasi	5,56 (2)	77,78 (28)	8,33 (3)	8,33 (3)	-
X _{1.12} Saya mampu bersikap proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	25,00 (9)	72,22 (26)	2,78 (1)	-	-
X _{1.13} Saya mengetahui secara komprehensif proses pekerjaan (perencanaan, penyusunan, pengelolaan, analisis, evaluasi & pengawasan)	11,11 (4)	75,00 (27)	8,33 (3)	5,56 (2)	-

Sumber: (Hasil pengolahan data, 2015)

Rangkuman hasil persepsi setuju dari seluruh responden diperoleh data mengenai variabel kompetensi (X_1) dan apakah hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Persepsi Setuju Responden terhadap Variabel Kompetensi (X_1)

Dimensi	Kuesioner (Nomor)	Persentase Rata-Rata (%)
Pengetahuan	$X_{1.2} - X_{1.4}$	60,18
Keterampilan	$X_{1.5} - X_{1.9}$	67,78
Sikap	$X_{1.10} - X_{1.13}$	71,53

Sumber: (Hasil pengolahan data, 2015)

4.3.2 Variabel Desain Kerja (X_2)

Penelitian ini mengukur desain kerja melalui 15 pernyataan, yaitu dimensi keragaman keahlian 4 pernyataan (nomor X_1 - X_4), identitas pekerjaan 3 pernyataan (nomor X_5 - X_7), makna pekerjaan 3 pernyataan (nomor X_8 - X_{10}), otonomi 2 pernyataan (nomor X_{11} - X_{12}) dan umpan balik 3 pernyataan (nomor X_{14} - X_{16}) yang ditampilkan pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Persepsi Responden terhadap Variabel Desain Kerja (X_2)

Pernyataan	Distribusi Persepsi (%)				
	Frekuensi (orang)				
	Sangat Setuju	Setuju	Ragu Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
$X_{2.1}$ Jenis pekerjaan yang bervariasi dapat mendukung saya untuk bekerja	33,33 (12)	55,56 (20)	8,33 (3)	-	2,78 (1)
$X_{2.2}$ Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang bervariasi	19,44 (7)	75,00 (27)	2,78 (1)	-	2,78 (1)
$X_{2.3}$ Saya diberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan	30,56 (11)	69,44 (25)	-	-	-
$X_{2.4}$ Saya diberikan kesempatan untuk belajar dan menggunakan keterampilan/keahlian baru	25,00 (9)	72,22 (26)	2,78 (1)	-	-
$X_{2.5}$ Saya memahami Standar Operasional Prosedur dengan sangat baik	33,33 (12)	58,33 (21)	5,56 (2)	2,78 (1)	-
$X_{2.6}$ Saya memiliki keterlibatan yang cukup tinggi dalam setiap penyelesaian pekerjaan	16,67 (6)	63,89 (23)	16,67 (6)	2,78 (1)	-
$X_{2.7}$ Saya selalu dilibatkan dalam rapat-rapat yang berkaitan dengan pekerjaan	13,89 (5)	66,67 (24)	19,44 (7)	-	-
$X_{2.8}$ Saya melakukan setiap pekerjaan dengan penuh dedikasi dan bersemangat	22,22 (8)	75,00 (27)	2,78 (1)	-	-
$X_{2.9}$ Saya mengerjakan pekerjaan yang berdampak terhadap kelancaran pekerjaan orang lain	16,67 (6)	72,22 (26)	8,33 (3)	2,78 (1)	-
$X_{2.10}$ Cara saya bekerja sangat dibutuhkan oleh instansi tempat saya bekerja	27,78 (10)	58,33 (21)	11,11 (4)	2,78 (1)	-
$X_{2.11}$ Saya membuat rencana kerja dahulu sebelum memulai bekerja	13,89 (5)	77,78 (28)	5,56 (2)	2,78 (1)	-
$X_{2.12}$ Saya diberikan kebebasan oleh instansi untuk merencanakan pekerjaan saya	8,33 (3)	77,78 (28)	8,33 (3)	5,56 (2)	-
$X_{2.14}$ Pimpinan saya memberikan informasi, koreksi dan masukan obyektif mengenai kualitas kerja	19,44 (7)	72,22 (26)	8,33 (3)	-	-
$X_{2.15}$ Pimpinan saya memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai	19,44 (7)	44,44 (16)	33,33 (12)	-	2,78 (1)
$X_{2.16}$ Instansi saya memberikan penghargaan jika saya mempunyai prestasi kerja yang baik	22,22 (8)	50,00 (18)	16,67 (6)	5,56 (2)	5,56 (2)

Sumber: (Hasil pengolahan data, 2015)

Rangkuman hasil persepsi keseluruhan responden tersebut diperoleh data mengenai variabel desain kerja (X_2) dan apakah hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Persepsi Setuju Responden terhadap Variabel Desain Kerja (X₂)

Dimensi	Kuesioner (Nomor)	Persentase Rata-Rata (%)
Keragaman keahlian	X _{2.1} – X _{2.4}	68,06
Identitas pekerjaan	X _{2.5} – X _{2.7}	62,96
Makna pekerjaan	X _{2.8} – X _{2.10}	68,52
Otonomi	X _{2.11} – X _{2.12}	77,78
Umpan balik	X _{2.14} – X _{2.16}	55,55

Sumber: (Hasil pengolahan data, 2015)

4.3.3 Variabel Kinerja (Y)

Penelitian ini mengukur variabel kinerja melalui 10 pernyataan yaitu dimensi kualitas 1 pernyataan (nomor Y.1), kuantitas 2 pernyataan (nomor Y.3-Y.4), ketepatan waktu 4 pernyataan (nomor Y.5-Y.8) dan efektivitas 3 pernyataan (nomor Y.9-Y.11) yang ditampilkan pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Persepsi Pimpinan terhadap Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Distribusi Persepsi (%)				
	Frekuensi (orang)				
	Sangat Setuju	Setuju	Ragu Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Y.1 Karyawan ini secara kualitas, pekerjaan telah diselesaikan dengan sangat baik	38,89 (14)	61,11 (22)	-	-	-
Y.3 Karyawan ini cepat mengerti dan mengerjakan tugasnya dengan baik	41,67 (15)	52,78 (19)	5,56 (2)	-	-
Y.4 Karyawan ini dapat bekerjasama dan cepat beradaptasi dengan rekan kerja dan situasi baru	27,78 (10)	69,44 (25)	2,78 (1)	-	-
Y.5 Karyawan ini bertanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu	8,33 (3)	80,56 (29)	11,11 (4)	-	-
Y.6 Kemampuan karyawan ini dalam menyusun program kerja sesuai dengan potensi dan kebutuhan organisasi sudah memadai	19,44 (7)	75,00 (27)	2,78 (1)	2,78 (1)	-
Y.7 Karyawan ini mampu bekerja mandiri maupun berkelompok	27,78 (10)	69,44 (25)	2,78 (1)	-	-
Y.8 Karyawan ini mampu mengembangkan keahliannya secara maksimal	38,89 (14)	61,11 (22)	-	-	-
Y.9 Karyawan ini selalu optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	8,33 (3)	83,33 (30)	8,33 (3)	-	-
Y.10 Karyawan ini mempunyai potensi untuk berkembang	25,00 (9)	72,22 (26)	2,78 (1)	-	-
Y.11 Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai program kerja yang ditetapkan	11,11 (4)	77,78 (28)	11,11 (4)	-	-

Sumber: (Hasil pengolahan data, 2015)

Rangkuman hasil persepsi pimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh data mengenai variabel kinerja (Y) yang ditunjukkan pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11 Persepsi Setuju Pimpinan terhadap Variabel Kinerja (Y)

Dimensi	Kuesioner (Nomor)	Persentase Rata-Rata (%)
Kualitas	Y.1	61,11
Kuantitas	Y.3 – Y.4	61,11
Ketepatan waktu	Y.5 – Y.8	71,53
Efektivitas	Y.9 – Y.11	77,78

Sumber: (Hasil pengolahan data, 2015)

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada grafik 4.1 yang menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menyatakan bahwa model regresi tidak melanggar asumsi normalitas dan layak dipakai untuk prediksi variabel kinerja berdasarkan masukan dari variabel bebas.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik 4.2 yang memperlihatkan bahwa plot data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini berarti model regresi tidak melanggar asumsi heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.12, nilai *tolerance* sebesar 0.490 dan nilai VIF sebesar 2.042 untuk kedua variabel bebas tidak terlalu jauh dari angka 1 yang berarti tidak terdapat masalah multikolinieritas.

4.5 Uji Statistik

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ sehingga diperoleh hasil estimasi regresi awal seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t _{hitung}	
(Constant)	0.675	0.254		2.657	0.012
Kompetensi (X ₁)	0.597	0.085	0.667	7.030	0.000
Desain Kerja (X ₂)	0.254	0.075	0.321	3.379	0.002

a = Variabel terikat: Kinerja (Y)

t_{tabel} = 2,0322

Sumber: (Output SPSS ver. 17.00, 2015)

Berdasarkan Tabel 4.13 tersebut, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X₁) sebesar 0.597 dan variabel desain kerja (X₂) adalah 0.254 sehingga didapatkan model regresi yaitu

$$Y = 0.675 + 0.597X_1 + 0.254X_2 + e$$

4.5.1 Uji Parsial (Uji-t)

Hasil analisis variabel kompetensi (X₁) pada tabel 4.13 bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi > nilai t_{tabel} (7.030 > 2.0322) dan didukung dengan nilai probabilitas < tingkat signifikansi 5% (0.000 < 0.05). Hal ini berarti kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama (H₁) bahwa kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dapat diterima kebenarannya.

Hasil analisis variabel desain kerja (X₂) pada tabel 4.13 bahwa nilai t_{hitung} variabel desain kerja > nilai t_{tabel} (3.379 > 2.0322) dan didukung dengan nilai probabilitas < tingkat signifikansi 5% (0.002 < 0.05). Hal ini berarti desain kerja mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama (H₁) bahwa desain kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dapat diterima kebenarannya.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Besarnya kontribusi variabel kompetensi (X_1) dan desain kerja (X_2) secara simultan dalam menentukan kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R_{Square}) sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.14 berikut ini. Tabel 4.14 berikut memperlihatkan nilai korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.924 yang artinya sangat kuat. Nilai R_{Square} (koefisien determinasi) sebesar 0.854 artinya variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 85,4% sedangkan sisanya sebesar 14,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diketahui seperti kepuasan kerja, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen.

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Model Regresi
Model Summary^b

Model	R	R_{Square}	Adjusted R_{Square}	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.924 ^a	0.854	0.846	0.12811	2.434

a. Predictors: (Constant), Desain Kerja (X_2), Kompetensi (X_1)

b. Variabel bebas: Kinerja (Y)

Sumber: (Output SPSS ver. 17.00, 2015)

Tabel 4.15 Anova (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.177	2	1.589	96.791	0.000 ^a
Residual	0.542	33	0.016		
Total	3.719	35			

a = Predictors: (Constant), Desain Kerja (X_2), Kompetensi (X_1)

b = Variabel terikat: Kinerja (Y)

$F_{tabel} = 3.27$

Sumber: (Output SPSS ver. 17.00, 2015)

Tabel 4.15 tersebut memperlihatkan bahwa nilai $F_{hitung} 96.791 > F_{tabel} 3.27$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \text{tingkat signifikansi sebesar } 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) dan desain kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berarti hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan kompetensi dan desain kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dapat diterima kebenarannya.

Tabel 4.13 tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi model regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel kompetensi (X_1) mempunyai nilai signifikansi 0.000 dengan $t_{hitung} 7.030$ dan koefisien regresi 0.597. Variabel desain kerja (X_2) mempunyai nilai signifikansi 0.002 dengan $t_{hitung} 3.379$ dan koefisien regresi 0.254. Hasil analisis regresi linier berganda tersebut menjelaskan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Hasil Uji-t

Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang dapat diterima kebenarannya. Hasil tersebut didukung oleh penelitian

Hardinata (2010:56) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 2 Prabumulih. Penelitian Priyadi (2012:87) menyebutkan bahwa faktor kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jakarta Kemayoran. Penelitian Salupen (2013:123) mengungkapkan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Penyidik Polisi Perairan Polda Sumatera Selatan.

Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa desain kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang juga dapat diterima kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Simarmata (2009:111) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh kuat antara variabel desain kerja dengan pendekatan kualitas kehidupan kerja terhadap variabel komunikasi, kemampuan, motivasi kerja dan kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara (BKN) Palembang. Penelitian Mangaratua (2010:8) menyatakan desain kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Rifansi Dwi Putra Duri. Hasil penelitian Susiana, dkk (2012:1) menyebutkan bahwa desain kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS pada kantor Bupati Solok Selatan.

4.6.2 Hasil Uji F

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kompetensi dan desain kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya. Hasil ini didukung oleh penelitian Mangaratua (2010:8) yang menyebutkan bahwa kompetensi dan desain kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0.400 yang berarti variabel kompetensi dan desain kerja secara simultan berpengaruh terhadap 40% kinerja karyawan bagian produksi PT. Rifansi Dwi Putra Duri sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa variabel kompetensi (X_1) mempunyai nilai signifikansi 0.000 dengan t_{hitung} 7.030 dan koefisien regresi 0.597. Variabel desain kerja (X_2) mempunyai nilai signifikansi 0.002 dengan t_{hitung} 3.379 dan koefisien regresi 0.254. Nilai-nilai tersebut menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang, yang artinya hipotesis ketiga (H_3) bahwa kompetensi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya. Sebagai pendukung adalah hasil penelitian Priyadi (2012:87) bahwa faktor kompetensi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Jakarta Kemayoran sebesar 0.412. Penelitian Salupen (2013:123) menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh lebih dominan terhadap kinerja Penyidik Polisi Perairan Polda Sumatera Selatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) didapatkan bahwa kompetensi dan desain kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
2. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) didapatkan bahwa kompetensi dan desain kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang harus terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawannya untuk mengoptimalkan kinerja. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mengikutsertakan karyawan dalam program pendidikan yang lebih tinggi maupun pelatihan-pelatihan untuk menunjang keterampilan kerja individu.
2. Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang perlu menerapkan desain kerja lebih baik lagi agar seluruh pekerjaan sesuai dengan *job description*.
3. Kinerja karyawan Departemen Gigi dan Mulut RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang perlu dilakukan evaluasi secara berkala yang bertujuan untuk menjaga konsistensi kerja karyawan.
4. Perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan atau menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen dan faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, Perdana. 2010. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pemeriksa Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Badung Selatan. *Tesis*. Universitas Pendidikan Ganesha: Jakarta.
- Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Bernardin, Russel. 2003. *Human Resources Management: An Experimental Approach*. McGraw Hill Companies Inc: Singapore.
- Emmyah. 2009. Analisis Faktor-Faktor Kinerja Karyawan pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Tesis*. STIA-LAN RI: Makassar.
- Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. 2014. Pedomian Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Tesis dan Disertasi): Palembang.
- Frame, Davidson. 1999. *Project Management Competence*. Elsevier: New York.
- Gibson, J. et al. 2006. *Organization: Behavior, Structure and Process*. McGraw Hill Companies Inc: Boston.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Heizer, J. and Render, B. 2009. *Operations Management*. Buku 1 Edisi 9. Salemba Empat: Jakarta.
- Hardinata, Kornelis. 2010. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Prabumulih. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Sriwijaya: Palembang.
- Humas RSUP Dr. Mohammad Hoesin. 2012. Profil Rumah Sakit: Palembang.
- Irsan. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Desain Pekerjaan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Penunjang Akademik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Medan*. Hal. 363-376: Medan.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Edisi 3. Erlangga: Jakarta.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. 11th ed. McGraw Hill: New York.
- Mangaratua, Herison. 2010. Pengaruh Desain Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rifansi Dwi Putra Duri. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Riau: Riau.
- Mangkunegara, A.A. dan Prabu, A. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung.

- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Jilid 2. Erlangga: Jakarta.
- Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Kepegawaian Negara. 2004. Penyusunan Pedoman Pengukuran Kompetensi PNS dalam Jabatan Struktural (<http://www.bkn.go.id>) (diakses 15 Februari 2015).
- Prayitno, W. dan Suprpto. 2002. Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global. *Seri Kertas Kerja* Volume II Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN: Jakarta.
- Priyadi, Sugeng. 2012. Analisis Pengaruh Faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jakarta Kemayoran. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Sriwijaya: Palembang.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta: Bandung.
- Rivai, V. dan Basri, A. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, S. and Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Buku 1 dan 2 Edisi 12. Salemba Empat: Jakarta.
- Salam, Ruky. 2004. *Analisis Kinerja*. BPFE: Jakarta.
- Salupen. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyidik Polisi Perairan pada Direktorat Kepolisian Perairan Polda Sumatera Selatan. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Sriwijaya: Palembang.
- Santoso, S. dan Tjiptono, F. 2001. *Riset Pemasaran, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elek Media Komputindo: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Mandar Maju: Jakarta.
- Simarmata, M. Walter. 2009. Pengaruh Desain Kerja dengan Pendekatan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil melalui Proses Komunikasi, Peningkatan Kemampuan, Motivasi Kerja dan Koordinasi pada Kantor Regional VII Badan Kepegawaian Negara Palembang. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Sriwijaya: Palembang.
- Soemarsono, S. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Universitas Gajah Mada: Yogyakarta.
- Spencer, M. L. and Spencer, M. S. 1993. *Competence At Work: Models for Superior Performance*. John Wiley and Sons Inc: New York.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi. Alfabeta: Bandung.
- Susiana, dkk. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Bupati Solok Selatan. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*. No. II Vol. I April 2012: Jakarta.
- Tarno. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Sriwijaya. *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Sriwijaya: Palembang.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Widyatmini dan Hakim, L. 2008. Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. No. 2 Vol. 13 Agustus 2008 Hal 163-170. Gunadarma: Jakarta.