

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMPETENSI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS. TK III. DR REKSODIWIRYO PADANG (STUDI KASUS PADA STAF NON MEDIS)

Putri Azizi¹, Olandari Mulyadi², M. Afuan³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang^{1,2,3}

E-mail:

putriazizi@upi.ptk.ac.id¹, olandarimulyadi@upi.ptk.ac.id², m.afuan311@gmail.com³

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada RS. Tk III Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi kasus : Staf non medis). Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu kecerdasan emosional, kompetensi, motivasi berprestasi dan satu variabel dependent kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Staf Non Medis pada RS. Tk III Dr. Reksodiwiryo Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kecerdasan Emosional dengan hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($3,661 > 1,660$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2). Kompetensi dengan hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($4,596 > 1,660$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3). Motivasi Berprestasi hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($9,810 > 1,660$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 4). Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, dimana hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($5,062 > 1,660$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Motivasi Berprestasi, Kinerja Karyawan

Abstract. The purpose of this study was to investigate the effect of emotional intelligence, competence and achievement motivation on employee performance in the Hospital Level III. Dr. Reksodiwiryo Padang (Case Study: Non Medical Staff). The study consists of three independent variables of emotional intelligence, competence, achievement motivation and the dependent variable employee performance. The analytical method used is the multiple regression analysis and hypothesis testing. Methods of data collection in this study is the use of questionnaires filled out by respondents are Hospital Level III. Dr. Reksodiwiryo Padang (Case Study: Non Medical Staff). The results showed that: 1) Emotional Intelligence with the result t is greater than t table ($3,661 > 1,660$) or the level is significantly smaller than alpha ($0.000 < 0.05$), the Emotional Intelligence positive and significant effect on employee performance. 2). Competence with the result t is greater than t table ($4,596 > 1,660$) or the level is significantly smaller than alpha ($0.000 < 0.05$) the competencies and significant positive effect on employee performance. 3). Achievement Motivation result t is greater than t table ($9,810 > 1,660$) or the level is significantly smaller than alpha ($0,000 > 0,05$), Achievement Motivation positive and significant effect on employee performance. 4). Emotional Intelligence, Competencies and Achievement Motivation jointly significant effect on employee performance, which results t is greater than t table ($5.062 > 1,660$) or the level is significantly smaller than alpha ($0,000 < 0.05$).

Keyword : Emotional Intelligence, Competence, Achievement Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional, kompetensi dan motivasi berprestasi karyawan. Menurut [1] menyatakan bahwa orang-orang dengan EQ tinggi dapat berkinerja lebih baik dibandingkan dengan orang lain, khususnya dalam pekerjaan yang membutuhkan tingkat interaksi interpersonal yang lebih tinggi dan yang harus memengaruhi atau mengarahkan pekerjaan orang lain.

Selain kecerdasan emosional, Kompetensi merupakan hal yang harus di perhatikan dalam penempatan jabatan bagi karyawan, kinerja karyawan merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi dari tugas-tugas yang di lakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah kompetensi yang di miliki dan komitmen mereka terhadap tugas yang diberikan.

Kinerja karyawan juga dapat di pengaruhi oleh motivasi yang ada dalam diri karyawan, apakah karyawan tersebut termotivasi untuk lebih berprestasi atau tidak. Karyawan yang termotivasi untuk berprestasi mampu meningkatkan kinerjanya lebih baik ke depannya. Motivasi berprestasi menurut [2] di artikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Menurut [3] teori motivasi berprestasi lebih tepat di sebut teori kebutuhan dari McClelland karena dia tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), tetapi juga tentang kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan.

RS Tk. III. Dr. Reksodiwiryono merupakan salah satu instansi kesehatan di Kota Padang. Pelaksanaan tugas dan wewenang di dukung oleh sejumlah staf yang bekerja dengan berbagai tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan bervariasi yaitu SD, SMP, SMA, SMK, DI, DII, DIII, DIV, Strata 1, dan Strata 2.

Table 1. Tabel Tingkat Pendidikan Karyawan pada RS. Tk. III. Dr. Reksodiwiryono Padang

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Jumlah	Persentase %
1	SD-SMA/SMK	75	55,6
2	DI – DIV	21	15,6
3	S1	34	25,2
4	S2	5	3,7
Jumlah karyawan		135	100

Sumber: Bagian Personalia Rumah Sakit Tingkat III Reksodiwiryono Padang

Berdasarkan Tabel di atas kemampuan SDM dari tingkat pendidikan formal SD-SMA/SMK sebesar 55,6%, tingkat Diploma I-IV sebesar 15,6%, Strata I sebesar 25,2% dan Strata II sebanyak 3,7%. Dari data di atas mayoritas tingkat pendidikan SDM pada bagian Staf pada RS. Tk. III . Reksodiwiryono Padang adalah SD-SMA/SMK yaitu sebesar 55,6%. Dari perolehan data di atas maka dapat kita lihat tingkat kompetensi

karyawan masih rendah, karena mayoritas dengan pendidikan terakhir SD-SMA/SMK sebanyak 75 orang. Jika dilihat dari tingkat pendidikan karyawan pada RS. Tk. III. Reksodiwiryono Padang dapat di katakan kurang baik karena masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai kualifikasi tingkat pendidikan dengan jabatan yang di miliki. Kenyataan inilah yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada

RS. Reksodiwiryono, terutama pada aspek kompetensi sumberdaya manusia, karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional karyawan dalam mengerjakan semua tugas yang di berikan, kemampuan karyawan tersebut untuk menyelesaikan masalah yang muncul saat pelaksanaan tugas. Kecerdasan emosional di pengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, karena semakin baik tingkat pendidikan seseorang, kemampuannya untuk menyelesaikan masalah, beradaptasi dengan lingkungan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik juga akan

sangat baik. Begitu juga dengan kompetensi karyawan, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mampu bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kinerja baik bagi RS Tk III Dr. Reksodiwiryono Padang, kompetensi yang juga sangat menentukan "right man on right place", Selain itu, motivasi berprestasi juga sangat dibutuhkan bagi karyawan dalam mengerjakan tugasnya, bagaimana cara organisasi untuk meningkatkan motivasi dalam berprestasi karyawan.

Tabel 2. Sasaran dan Realisasi Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit

No	Devisi	Sasaran (Nilai)	REALISASI			
			2016		2017	
			NILAI	%	NILAI	%
1	TUUD	885	743	83%	714	81%
2	Personalia	885	722	82%	731	83%
3	Urdal	1145	876	77%	868	76%
4	Keuangan	885	757	85%	679	89%
5	Uryanmed	885	713	81%	843	95%
6	Instaldik	950	805	85%	852	90%
7	Renproggar	1250	876	70%	1007	81%
8	Rekam Medis	885	823	93%	753	85%

Sumber: Bagian Personalia Rumah Sakit Tingkat III Reksodiwiryono Padang

Dari tabel. 2 dapat dilihat bahwa realisasi kinerja karyawan non medis di RS. Tingkat III Dr. Reksodiwiryono Padang mengalami fluktuasi dari tahun 2016-2017 pada tiap divisi. Jika dibandingkan dengan Realisasi kinerja pada tahun 2016, pada tahun 2017 Realisasi penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan pada bagian TUUD, Urdal, dan Rekamedis.

Landasan Teori

Kecerdasan Emosional

[4] Kecerdasan Emosi (*emotional intelligence*) adalah kemampuan untuk mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik dengan diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kompetensi

[5] Kompetensi merupakan karakteristik yang melandasi seseorang berkaitan dengan

efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Motivasi Berprestasi

[2] Motivasi berprestasi di artikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Kinerja Karyawan

[5] Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur dan diketahui

jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Tingkat III dr. Reksodiwiryono Padang yang beralamat Jl. Doktor Wahidin No.1, Ganting Parak Gadang, Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat 25132 .

Desain Penelitian

Desain penelitian ini akan memakai desain penelitian deskriptif kuantitatif yang meliputi pengumpulan data, penyusunan dan analisa yang berasal dari angka-angka dalam catatan

instansi yang bersangkutan, kemudian diolah menjadi data dan selanjutnya diadakan suatu analisis sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

Populasi dan Sampel

[6] mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi menjadi sampel dalam penelitian pada RS TK III Dr. Reksodiwiryono Padang, yaitu 135 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda Kecerdasan Emosional (X₁), Kompetensi (X₂), Motivasi Berprestasi (X₃), dan Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.669	.132		5.062	.000
Kecerdasan_Emosional_X1	.483	.091	.397	3.661	.000
Kompetensi_X2	.303	.066	.375	4.596	.000
Motivasi_berprestasi_X3	.382	.039	.752	9.810	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 23.0

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 31,669 + 0,483X_1 + 0,303X_2 + 0,382X_3 + e$$

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari tabel 4.16 di atas tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,00 < 0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari tabel 4.16 di atas tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,00 < 0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima.
3. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari tabel 4.16 di atas tingkat signifikan lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima.

Hasil Uji Simultan
Tabel 4. Uji Silmutan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.547	3	90.516	5.911	.001 ^b
	Residual	1546.701	101	15.314		
	Total	1818.248	104			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi_X3, Kecerdasan_Emosional_X1, Kompetensi_X2

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 23.0

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat nilai F 5,911 > 2,69 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih kecil

dari 5%. Maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan antara kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi berprestasi

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Tk. III dr. Reksodiwiryo Padang

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang.
4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional, kompetensi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada RS TK III Dr. Reksodiwiryo Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. W. G. Gregory Moorhead, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- [3] W. Mintuo, *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta Barat: Permata Puri Media, 2015.
- [4] A. Nggermanto, *Kecerdasan Quantum (Melejitkan IQ, EQ dan SQ)*. Bandung: Nuansa Cendekia, 2015.
- [5] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [7] H. Sulistio, "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia, TBK," *J. Manaj. Bisnis-Kompetensi*, vol. Vol. 11 No, 2016.
- [8] E. Pramularso, Yani, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah

Jakarta,” *J. Ekon.*, vol. Vol. II No, 2018.
[9] H. dkk Hestisani, “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng,” *e-Journal Bisma*, vol. 2, 2014.