

PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN KESEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH NANGA PINOH KABUPATEN MELAWI

*Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance*

Mochammad Faisal Fadli

Faisal.sw88@gmail.com

Akademi Sekretari Manajemen Indonesia Pontianak

041

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, ability and opportunities of employee performance in the general hospital of Nanga Pinoh Melawi District. The number of respondents was 63 respondents. The instrument used for data collection was in the form of a Likert scale questionnaire. This study uses a descriptive method in the form of a survey that is a method that aims to describe the nature of something that is ongoing at the time of the research and examine the causes of a particular symptom Based on data processing using regression analysis, ability variable has a significant positive effect on employee performance. Opportunity variable has a significant positive effect on employee performance. Motivational variables have a positive and significant effect on employee performance at the Nanga Pinoh District General Hospital, Melawi Regency. The coefficient of determination is 0.732. It appears that the ability of the independent variable (Ability, Opportunity and Motivation) in explaining the variance of the variable (Performance) is 73.2% and there are 26.8% variance of the dependent variable that has not been able to be explained by the independent variable in this research model.

Keywords: motivation, ability, opportunities, and performance

I. PENDAHULUAN

Dalam era otonomi daerah sekarang ini, setiap daerah dituntut untuk mampu menghadapi perubahan dan tantangan yang terjadi. Oleh karena itu setiap instansi pemerintah dituntut agar dapat lebih profesional didalam bekerja yang telah digariskan dalam tugas pokok dan fungsinya. Dari profesionalisme dan kinerja yang baik dari setiap sumber daya manusia yang ada maka diharapkan akan berdampak positif baik secara internal organisasi maupun secara eksternal. Hal ini disebabkan karena semakin kompleksnya permasalahan yang terjadi, dilain pihak instansi pemerintah memiliki keterbatasan, kemampuan dana dan fasilitas untuk didayagunakan. Sehingga perkembangan dan kemajuan suatu instansi pemerintah sebagaimana halnya yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Melawi, akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan manajemen instansi tersebut dalam menunaikan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan organisasi.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan sebagai salah satu konsentrasi pelaksanaan Otonomi Daerah di Kabupaten/ Kota merupakan komitmen yang dijalankan pemerintah dalam upaya membangun Visi Indonesia Sehat. Pada pelaksanaannya, komitmen ini menjadi suatu kegiatan dengan megastruktur yang memiliki jaringan ke seluruh wilayah Indonesia untuk mewujudkan visi dimaksud. Untuk mencapai hal tersebut pembangunan kesehatan diharapkan dapat memelihara, meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat serta lingkungannya. Hal tersebut disadari bahwa kebutuhan dan tuntutan masyarakat akan mutu pelayanan kesehatan semakin meningkat, sejalan dengan peningkatan pengetahuan dan kemampuan masyarakat maupun perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kesehatan. Perubahan dan perkembangan ini mempengaruhi orientasi pelayanan kesehatan dan pelayanan yang bersifat promotif dan preventif dan merupakan upaya pembangunan kesehatan yang mampu mendorong masyarakat untuk bersikap mandiri dalam memelihara kesehatannya. Salah satu strategi untuk mencapai visi Indonesia sehat adalah profesionalisme bagi tenaga kesehatan yang tidak hanya terbatas pada tenaga medis tetapi juga mencakup tenaga non medis yang menjadi factor penunjang didalam pelayanan kesehatan.

Keberadaan Rumah Sakit Umum Daerah Melawi sebagai lembaga pelayanan kesehatan di Kabupaten Melawi merupakan jawaban terhadap pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan, sekaligus sebagai salah satu perangkat daerah yang penting dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kabupaten Melawi. Restrukturisasi organisasi merupakan langkah awal dalam rangka penyesuaian dengan kebutuhan di lapangan. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan, saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru.

II. TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin movere, 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 (Nawawi, 2003). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007)

*Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance*

043

Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja atau work ability (WA) dapat dilihat sebagai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Kemampuan kerja juga didefinisikan sebagai sejauh mana orang tersebut dapat bekerja (Haitze dkk, 2012). Kemampuan kerja (WA) merupakan berbagai segi dinamis, determinasi untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negatif dengan usia, dan juga secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum (Fernandes dkk, 2013). Konsep kemampuan kerja adalah hasil dari kombinasi sumber daya manusia dalam hal tuntutan fisik, mental, sosial kerja, budaya, organisasi, dan lingkungan kerja (Ilmarinen 2001). Konsep ini dapat dirumuskan sebagai "seberapa baik seorang pekerja dalam waktu dekat atau saat ini, dan bagaimana pekerja mampu melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, status kesehatan, kemampuan mental dan keadaan fisik pekerja (Tuomi dkk, 2005). Penuaan Fungsional dapat diartikan sebagai penurunan kemampuan kerja, dan dapat menjadi penuaan yang kronologis atau berlanjut, tergantung pada tingkat kemampuan tubuh untuk memenuhi kemampuan kerja di saat mengalami penuaan (Toumi dkk, 1997).

Pengertian Kesempatan Kerja

Semakin meningkatnya pembangunan, semakin besar pula kesempatan kerja yang tersedia. Hal ini berarti semakin besar pula permintaan akan tenaga kerja. Sebaliknya semakin besar jumlah penduduk, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja. Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (direct investment)

pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata.

Kesempatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut serta aktif dalam kegiatan perekonomian. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau disebut pekerja. Menurut Esmara (1986:134), kesempatan kerja dapat diartikan sebagai jumlah penduduk yang bekerja atau orang yang sudah memperoleh pekerjaan, semakin banyak orang yang bekerja semakin luas kesempatan kerja. Sedangkan Sagir (1994:52), memberi pengertian kesempatan kerja sebagai lapangan usaha atau kesempatan kerja yang sudah tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi, dengan demikian kesempatan kerja mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan kesempatan kerja juga dapat diartikan sebagai partisipasi dalam pembangunan.

Sukirno (2000:68), memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan dimana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan. Berdasarkan definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kesempatan kerja adalah penduduk yang berusia produktif yang sedang memiliki pekerjaan atau tidak memiliki pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2006), bahwa "pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya. Tindakan ini biasanya disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pihak lain yang berwenang dalam satu organisasi". Dengan demikian pengembangan karir dapat diartikan sebagai sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Tujuan pengembangan karir secara umum adalah membantu pegawai memusatkan perhatian pada masa depannya dalam perusahaan dan membantu pegawai mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus.

Dalam proses pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya pada pegawai untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi pegawai, dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan. Di lain pihak, pegawai dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara untuk memberikan sumbangan pada perusahaan.

Setiap pegawai pada dasarnya mengharapkan adanya pengembangan karir (seperti promosi), karena dengan pengembangan ini akan mendapat hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2000), bahwa, pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesempatan Pengembangan Karir

Sutrisno (2009), menyatakan bahwa: "ada lima faktor yang mempengaruhi kesempatan pengembangan karir seseorang yaitu: (1) Pendidikan, (2) Pengalaman (3) Prestasi, (4) Sikap atasan dan rekan sekerja dan (5) Faktor nasib". Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola karyawan dengan baik bila seseorang karyawan ingin meraih karir yang baik. Sedangkan Handoko, (2001), "menyatakan bahwa keberhasilan seseorang pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya sikap atasan, pengalaman, pendidikan, dan faktor nasib".

Tohardi dalam Sutrisno (2009), menyatakan bahwa "dengan bersandar pada prinsip filosofi orang Yunani, yaitu "ora et labora" bekerja sambil berdoa maka faktor nasib dan sikap atasan dan rekan sekerja dapat diabaikan karena hanya memberi pengaruh kecil terhadap pengembangan karir seseorang". Dengan demikian yang paling utama dalam menentukan kesempatan pengembangan karir seseorang adalah adanya usaha dari individu itu sendiri seperti usaha dalam meningkatkan pendidikan, pengalaman kerja, dan prestasi kerja.

*Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance*

Sedangkan Rachmawati (2008), mengatakan bahwa "hal-hal yang berperan dalam kesempatan pengembangan karir adalah faktor organisasi yaitu penciptaan pendidikan karir, bimbingan karir, dan informasi tentang jenjang karir serta faktor individu yaitu kemampuan individu dan menjaga hubungan dengan organisasi". Sesuai dengan unsur-unsur di atas diharapkan karir karyawan itu merupakan suatu unsur yang sangat penting yang sifatnya pribadi. Oleh karena itu organisasi memberi kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri mengenai tujuan serta kesempatan menjalani karirnya.

Untuk orang-orang tertentu jabatan-jabatan merupakan tahapan dari suatu perencanaan yang cermat, sedangkan bagi yang lain karir merupakan suatu keberuntungan. Meskipun seseorang sudah menyusun perencanaan karir tidak menjamin karirnya menjadi berhasil. Dengan demikian jika hanya mengandalkan pada perencanaan karir, tidak menjamin seseorang memperoleh keberhasilan. "Ada beberapa peran penting dalam menunjang kesuksesan seseorang dalam pengembangan karir, yaitu pengalaman, pendidikan, keahlian, kinerja yang unggul dan keberuntungan karir" (Rivai, 2003).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998). Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

*Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance*

047

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dalam bentuk survey yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Traver dalam Umar, 2001:22).

Populasi

Menurut Sudjana (2001:3) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan pekerja di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Melawi yang berjumlah 63 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2004:57), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Soeparmoko (2005:37), Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel adalah 51 orang. 12 orang yang tidak bisa dijadikan sampel dikarenakan, 1 orang sedang sekolah, 5 orang cuti tahunan, 6 orang sedang cuti melahirkan.

Alat Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh nilai pelanggan dan kepuasan terhadap loyalitas anggota CU Keling Kumang maka digunakan alat analisis regresi linier sederhana. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda maka terlebih dahulu dilakukan uji instrument. Setelah uji instrument dilakukan uji asumsi klasik dan kemudian analisis regresi linier sederhana.

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Getut (2011:11) uji validitas adalah mengukur apa yg seharusnya diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang telah diperoleh (r hitung) dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%. Apabila r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen dikatakan valid, dan apabila r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Getut (2011:11) uji reliabilitas adalah suatu kuisisioner dikatakan reliabel/handal jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan (Anonymous, 2008:52). Pengukuran uji reliabilitas dapat dilakukan dengan one shot, dimana dilakukan perbandingan korelasi antar jawaban dengan metode Cronbach. Apabila nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 maka data adalah reliable (Getut, 2011:12).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas adalah tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan Uji Normalitas untuk memenuhi asumsi bahwa yang harus dimiliki oleh data adalah data tersebut harus terdistribusi dengan normal. Maksud data distribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Untuk

mengetahui bentuk distribusi data dapat menggunakan grafik distribusi dan analisis, dimana bentuk distribusi normal data akan memusat pada nilai rata-rata dan median (Getut, 2011:16).

b. Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heterokedastisitas. Asumsi heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu uji untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan melihat penyebaran dari variabel residual, dimana ini dapat dilihat dari scatter plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Duwi, 2010:3).

c. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinear pada metode regresi linier berganda, dapat dideteksi melalui nilai t -hitung, R^2 , dan F -ratio. Jika nilai F -ratio tinggi dan nilai R^2 tinggi, sedangkan besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t -hitung sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model tersebut (Getut, 2011:20). Selain itu gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat pada nilai varian inflating factor (VIF), jika nilai VIF masing-masing variabel dalam model $10 \leq$ maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Santoso, 2004:41).

d. Uji Linieritas

Asumsi linieritas menyatakan bahwa untuk persamaan setiap regresi linier hubungan antara varian independen dan dependen harus linier. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Menurut Duwi (2010:1) uji linieritas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear dimana pengujiannya dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

3. Analisis Data

Setelah dilakukan Uji Asumsi Klasik, langkah selanjutnya adalah dilakukan Analisa Data dengan menggunakan Regresi linier Berganda. Adapun persamaan umum Regresi Linier Berganda (Hotman, 2009:174) adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Intersep

X1 = Motivasi

X2 = Kemampuan

X3 = Kesempatan

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara simultan dengan menggunakan Uji Statistik F. Tahap uji F adalah sebagai berikut :

a. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$

Artinya secara simultan tidak ada pengaruh signifikan variabel independent terhadap variabel dependent.

b. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$

Artinya secara simultan ada pengaruh signifikan variabel independent terhadap variabel dependent.

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independent dalam penelitian secara parsial dengan menggunakan Uji Statistik t. Uji hipotesisnya adalah sebagai berikut :

a. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent

b. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 > 0$, artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah diuraikan dimuka bahwa permasalahan dan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian ini

maka digunakan analisis path. Sebelum dilakukan analisis terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yakni Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ukuran sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden acak. Hasil uji dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 3

Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kemampuan, Kesempatan, Motivasi dan Kinerja

Pertanyaan Kuisisioner	Corrected Item-Total (r correlation)	Keterangan
Variabel Kemampuan (X1)		
Item 1	0,759	Valid
Item 2	0,491	Valid
Item 3	0,631	Valid
Item 4	0,317	Valid
Item 5	0,637	Valid
Variabel Kesempatan (X2)		
Item 1	0,407	Valid
Item 2	0,403	Valid
Item 3	0,380	Valid
Item 4	0,759	Valid
Item 5	0,744	Valid
Variabel Motivasi (X3)		
Item 1	0,692	Valid
Item 2	0,439	Valid
Item 3	0,655	Valid
Item 4	0,491	Valid
Item 5	0,463	Valid
Item 6	0,419	Valid
Variabel Kinerja (Y)		
Item 1	0,863	Valid
Item 2	0,751	Valid
Item 3	0,853	Valid
Item 4	0,886	Valid
Item 5	0,751	Valid
Item 6	0,409	Valid

*Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance*

Pertanyaan Kuisisioner	Corrected Item-Total (r correlation)	Keterangan
Item 7	0,648	Valid

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Dari hasil analisis pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Selain harus valid, suatu instrumen juga harus reliabel (dapat diandalkan). Uji reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian, dan kekuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, dengan kata lain suatu instrumen penelitian dikatakan andal/reliabel jika alat ukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten, dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal bila memiliki nilai koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Alpha Cronbach's	Keterangan
Kemampuan (X1)	0,693	Reliabel
Kesempatan (X2)	0,724	Reliabel
Motivasi (X3)	0,698	Reliabel
Kinerja (Y)	0,849	Reliabel

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data bersifat normal atau tidak. Alat uji yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov. Data residual dikatakan terdistribusi secara normal jika memiliki nilai Sig. Normal/

Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari $\alpha = 0,05$. Hasil ujikolmogrov-Sumirnov dapat dilihat pada Tabel berikut

Gambar 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24376216
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.080
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.916
Asymp. Sig. (2-tailed)		.371
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

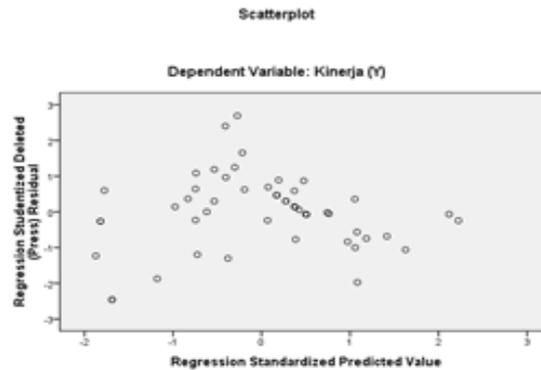
Pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asympy.Sig (2-tailed) sebesar 0,371 diatas pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Atau Asympy.Sig (2-tailed) > 0,05.

b. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji heterokedastisitas adalah dengan melihat penyebaran dari variabel residual, dimana ini dapat dilihat dari plot yang terpencar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Hasil Uji Hetrokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 dan 4 berikut ini.

*Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance*

Gambar 2
Analisis Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Berdasarkan Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa, diagram pencar yang terbentuk ternyata tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat dinyatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan uji heterokedastisitas dalam penelitian terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana dalam model ada variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat pada nilai *Varian Inflating Factor* (VIF), jika nilai VIF masing-masing variabel dalam model $10 \leq$ maka tidak terdapat gejala multikolinearitas (Santoso, 2000:41). Hasil analisis Uji multikolenieritas dapat dilihat pada Tabel 4.9 dan Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 5
Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan (X1)	.584	1.712
Kesempatan (X2)	.825	1.212
Motivasi (X3)	.555	1.802

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Pada Tabel 5 memperlihatkan semua nilai variabel independent memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 5 . Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas, sehingga uji multikolinieritas dalam penelitian ini terpenuhi.

*Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance*

d. Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05. Tabel 4.10 berikut peneliti sajikan hasil uji linieritas dengan menggunakan Test for Linearity

Tabel 7
Uji Linieritas

Linearity	F	Signifikansi
Y * X1	43.685	0.000
Y * X2	45.943	0.000
Y * X3	35.071	0.000

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Dari Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity seluruhnya kurang dari 0,05 ($< 0,05$). Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear, sehingga uji linieritas dalam penelitian ini terpenuhi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji F

Uji goodness of fit adalah untuk melihat kesesuaian model, atau seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikatnya. Uji kecocokan atau goodness of fit test, hipotesis nol merupakan suatu ketentuan tentang pola yang diharapkan dari frekuensi-frekuensi dalam kategori-kategori tertentu. Pola yang diharapkan harus sesuai dengan asumsi

atau anggapan atas kemungkinan kejadian yang sama dan bersifat umum. Berikut ini hasil uji goodness of fit (Uji-F) penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Goodness of Fit atau Uji F
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.732	.715		2.31426

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kesempatan (X2), Kemampuan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

Pada Tabel 10 memperlihatkan koefisien determinasi sebesar 0,732. Tampak bahwa kemampuan variabel bebas (Kemampuan, Kesempatan dan Motivasi) dalam menjelaskan varians variabel terikat (Kinerja) sebesar 73,2% dan terdapat 26,8% varians variabel terikat yang belum mampu dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian ini.

b. Uji t

Uji-t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (independent) yaitu X1, X2, X3 berupa (Kemampuan, Kesempatan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Melawi.

Tabel 11
Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.354	3.513		3.516	.001
Kemampuan (X1)	.857	.207	.410	4.147	.000
Kesempatan (X2)	.874	.164	.442	5.316	.000
Motivasi (X3)	.391	.179	.221	2.184	.034

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Yang Telah Diolah

a. Hasil uji t menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,410 X_1 + 0,442 X_2 + 0,221 X_3$$

1) Koefisien regresi (X_1) = 0,410

Artinya apabila kemampuan lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,235 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai X_1 bertanda positif, sehingga apabila kemampuan lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja dan sebaliknya.

2) Koefisien regresi (X_2) = 0,442

Artinya apabila kesempatan lebih baik, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,442 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai X_2 bertanda positif, sehingga apabila kesempatan lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja dan sebaliknya.

3) Koefisien regresi (X_3) = 0,221

Artinya apabila motivasi lebih baik, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,221 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai X_3 bertanda positif, sehingga apabila motivasi lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja dan sebaliknya.

b. Kemampuan (X_1)

Variabel Kemampuan pada hasil thitung sebesar 4,147 dengan nilai ttabel sebesar 2,008, yakni thitung > ttabel (4,147 > 2,008) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

c. Kesempatan (X_2)

Variabel Kesempatan dengan nilai thitung sebesar 5,316 dengan nilai ttabel sebesar 2,008 maka nilai thitung > ttabel (5,316 > 2,008) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesempatan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

d. Motivasi (X_3)

Variabel Motivasi dengan nilai thitung sebesar 2,184 dan nilai ttabel sebesar 2,008 maka nilai thitung > ttabel (2,184 > 2,008) sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kemampuan pada hasil t_{hitung} sebesar 4,147 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,008, yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,147 > 2,008$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.
2. Variabel Kesempatan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,316 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,008 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,316 > 2,008$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesempatan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.
3. Variabel Motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,184 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,008 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,184 > 2,008$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi.
4. Koefisien determinasi sebesar 0,732. Tampak bahwa kemampuan variabel bebas (Kemampuan, Kesempatan dan Motivasi) dalam menjelaskan varians variabel terikat (Kinerja) sebesar 73,2% dan terdapat 26,8% varians variabel terikat yang belum mampu dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian ini.

Dari beberapa kesimpulan di atas maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pimpinan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor pembentuk kinerja Pegawai. Sebab segala sesuatu itu pasti ada timbal baliknya. Pegawai sudah bekerja untuk lembaga sudah sewajarnya memperhatikan kesejahteraan, supaya hubungan terjalin dengan baik. Sehingga dapat menguntungkan berbagai pihak.
2. Pemberian suatu penghargaan dan insentif sebagai timbal balik atas beban pekerjaan, terutama pekerjaan tambahan yang dilakukan seorang Pegawai

sebaiknya ditingkatkan dan disesuaikan dengan beban dan prestasi kerja yang didapat Pegawai.

3. Mengingat hasil uji determinasi variabel bebas (motivasi, kemampuan dan kesempatan) terhadap variabel terikat kinerja Pegawai nilainya baru mencapai level 73,2 %, maka disarankan diadakan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak diluar variabel bebas tersebut, sehingga dengan demikian penyebab rendahnya kinerja Pegawai dapat dideteksi dan diketahui secara lebih luas, menyeluruh dan lebih komprehensif.

*Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance*

059

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Neny (2013). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal ISSN 1412-565X
- Alwi, Syafaruddin. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anonymous. 2008. *Analisis Statistik Dengan SPSS*. Megister Manajemen Universitas Tanjungpura Pontianak. Pontianak.
- Cardoso Gomes, Faustino, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Dessler, G. 2003, *Human Resource Management*, Ninth Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Dwiningsih, Endang 2008. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta*. Jurnal
- Flippo, L. 1995, *Karir dalam Organisasi*, Terjemahan Susanto Budidharmo, BPFE Universitas Diponegoro, Semarang.

Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance

060

- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, Hani T. 2000, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Masibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat. 2002, *Manajemen Karir dan Pengembangannya*, WWW.sumbawa.tripod.Com/artimanakarir.html.
- Indra. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Pontianak*. Pontianak
- Irianto, Yusuf. 2001, *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Insan Cendekia, Surabaya
- J.Winardi. 2004 *Manajemen Perilaku Organisasi Cetakan ke-2*, Jakarta : Kencana Prenada media Group
- Lin Greshing, Pophal. 2006. *Human Resources Book*. Penrbit Prenada Media. Jakarta
- Luhglatno (2006). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja*. Jurnal ISSN 1907-6304
- Mangkuprawira, T.B Sjafri. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, AP. 2001. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit CV. Alfabeto Bandung.
- Manullang, M. Drs. 1990. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke Dua Belas, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.

- Moekijat. 1995, *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*, Cetakan Ketiga, Remaja Rodaskarya.
- Nawawi, H. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE
- Rachmawaty, I.K. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2006. *Manajemen*, Soutwest Missouri State University. Penerbit PT. Prenhallindo Jakarta.
- Ruky, S, Akhmad, 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Santoso, Singgih, 2003. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta; Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih dan Tjiptono, Fandy. 2007. *Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Santoso S, 2008. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 15*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, STIE YPKN, Yogyakarta.

Soeroto, 1992, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.

Motivation;
Ability;
Opportunities;
and
Performance

Sondang P Siagaan. 2002 *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

Susanto, Hary. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah menengah kejuruan SMK Negeri 1 Daha Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan Kal-Sel.* Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, Nomor 2, Juni 2012

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sunarto. 2003, *Perilaku Organisasi*, Amus, Jakarta.

Sutrisno, Edi. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi*, Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.