

Pengaruh Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah

Tria Haryuni Dammar^{1)*} ; Tri Desi Lestari²⁾ ; Andi Putri Tenriyola³⁾

¹⁾Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

^{2,3)}Bisnis Digital, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop

tria.dammar@yahoo.co.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis kompetensi dan *reward* serta motivasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba sebanyak 104 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner kemudian dianalisis dengan metode *Path Analysis* dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Sementara uji hipotesis menggunakan uji t dan untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel kompetensi, *reward*, terhadap kinerja melalui motivasi menggunakan uji sobel test. Dari hasil penelitian maka ditarik kesimpulan. (1) Terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan antara variabel kompetensi terhadap motivasi pada pegawai di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward*, motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. (3) Terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja pegawai di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. (5) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi Di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba “ditolak atau tidak di terima”. (6) *Reward* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi Di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba “ditolak atau tidak di terima”.

Kata kunci: Kompetensi, Reward, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to measure and analyze the competence and rewards and motivation of employees' performance, either directly or indirectly. This research method is quantitative. This research was conducted on 104 employees at Sultan Daeng Radja Hospital, Bulukumba Regency. The method used in this study is probability sampling, namely proportionate stratified random sampling using the slovin formula. The data collected by questionnaires were then analyzed using the Path Analysis method using the SPSS 23 application. While testing the hypothesis using the t test and to test the direct and indirect effect of the competency variable, reward, on performance through motivation using the Sobel test. From the results of the study, conclusions were drawn. (1) There is a positive but not significant effect between the competency variables on the motivation of employees at the Sultan Daeng Radja Hospital, Bulukumba Regency. (2) There is a positive and significant influence between reward, motivation variables on employee performance at the Sultan Daeng Radja Hospital, Bulukumba Regency. (3) There is a positive but not significant effect between the competency variables on employee performance at the Sultan Daeng Radja Hospital, Bulukumba Regency. (4) There is a positive and significant influence between reward variables on employee performance at Sultan Daeng Radja Hospital, Bulukumba Regency. (5) Competence affects performance through motivation at the Sultan Daeng Radja Hospital, Bulukumba Regency "rejected or not accepted". (6) Reward has an effect on performance through motivation at Sultan Daeng Radja Hospital, Bulukumba Regency "rejected or not accepted".

Keywords: Competence, Reward, Motivation, Performance.

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi di dalam dunia usaha banyak dampak yang menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Karena adanya globalisasi maka di dalam dunia usaha harus ada dorongan untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efisien dan efektif. Keefesienan dan Keefektifan dalam suatu perusahaan sangat penting agar perusahaan dapat memiliki daya bersaing maupun keunggulan lebih dari para pesaing tersebut, dengan demikian perusahaan mampu untuk bertahan berada di dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai.

Rumah sakit sebagai salah satu institusi sarana prasarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan memiliki peran penting yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit diharuskan agar memberikan pelayanan yang prima dan bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat (Departemen Kesehatan RI, 2012).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada tingkat pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Marwansyah (2010:228) dalam Prahiawan (2014). Kinerja juga diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja individu maupun kelompok karyawan merupakan kontribusi untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi, sebab kinerja organisasi merupakan sekumpulan prestasi- prestasi yang diberikan oleh seluruh bagian yang terkait dengan aktivitas bisnis. Hal ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya.

Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009 : 67) dalam Ningrum (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan atas tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu terhadap suatu organisasi. Nilai yang penting dari penilaian kinerja ialah menyangkut tentang penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja harus dinilai dan dibandingkan terhadap standar.

Menurut peneliti dalam meningkatkan kinerja tentunya bagi setiap pegawai harus ada motivasi dari dalam dirinya agar memiliki rasa tanggung jawab tentang kinerja itu sendiri guna pencapaian tujuan organisasi yang optimal, motivasi ini akan memberi inspirasi dan semangat kerja bagi pegawai. Sehingga segala pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Pegawai yang termotivasi akan nampak dari cara kerjanya dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan dapat menghasilkan prestasi kerja dan hasil kerja yang baik.

Pamela & Oloko (2015) dalam Sehaningtyas, dkk (2017) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan

kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi juga sebagai suatu gerak yang dapat mengatur perilaku manusia untuk melakukan sesuatu. Menurut Darmawan (2013: 41) motivasi adalah mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, keadaan jiwa yang mendorong dan tindakan yang terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota. Sedangkan menurut Yusuf (2015: 264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang agar dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses timbulnya sebuah motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep dorongan, tujuan, imbalan dan kebutuhan.

Faktor penting dalam perbaikan kinerja diantaranya terkait kompetensi. Cale dalam Sutrisno (2015:202) dan Jufri (2018) secara harafiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Dengan kata lain, kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai keunggulan seorang pemimpin atau dimensi perilaku keahlian atau staf yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baik. Menurut Wibowo (2016:271) dalam Baiti (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan dan dilandasi atas keterampilan, pengetahuan serta sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kompetensi dapat menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu yang di anggap paling penting, sebagai unggulan bidang tersebut. Analisis kompetensi disusun karena mempunyai tujuan yaitu untuk mengembangkan suatu karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Edison et al (2016:17) dalam Yunus (2018) Kompetensi adalah suatu kemampuan perseorangan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar serta memiliki keunggulan yang mendasar pada hal-hal yang menyangkut tentang pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Dalam Srinivas R. Kandula (2013:6) dan Oemar (2015), kompetensi terbagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (*threshold competencies*), dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competencies*). Kompetensi dasar (*Threshold Competencies*) adalah karakteristik utama (biasanya meliputi pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang wajib dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakannya. Sedangkan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) adalah komponen-komponen yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah seperti sifat, motif dan citra atau konsep diri.

Kemudian, *reward* juga memainkan peran penting dalam perbaikan kinerja. Menurut Simamora (2004), dalam Koencoro et al, (2014:2) dan Syahril, dkk (2016) *reward* adalah imbalan/penghargaan yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Sedangkan menurut Handoko (2012:66) dalam Sunarto, dkk (2017) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Fahmi (2016:64) dalam Utami (2019) ada 3 bentuk *reward* yang dapat diberikan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

1. *Reward* dalam bentuk finansial tunai

Hal ini diterima langsung oleh karyawan tersebut seperti gaji (*salary*), uang lembur bonus dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer ke rekening karyawan atau ada juga yang mengambil langsung ke bagian keuangan, tergantung sistem yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan

Pemberian reward seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, uang cuti, jaminan asuransi, pengisian pulsa telepon, biaya pemeliharaan rumah, biaya melahirkan dan sejenisnya.

3. *Reward* dalam bentuk non finansial

Penerimaan reward dalam bentuk ini seperti timbulnya rasa nyaman saat bekerja dengan suasana ruangan kantor yang sesuai harapan karyawan. Seperti pencahayaan yang terang, komputer yang lengkap, AC, meja yang bagus, jaringan internet dengan akses yang cepat, toilet yang bersih dan lain sebagainya.

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini yaitu kuantitatif (*quantitative reseach*) yaitu penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui tehnik pengukuran yang cermat terhadap variabel – variabel yang di teliti. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yaitu mencari hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel independen (Kompetensi *Reward*) dan variabel dependen (Kinerja), dengan motivasi sebagai variabel intervening (Motivasi).

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan selama 2 bulan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di rumah sakit umum daerah sultan daeng radja kabupaten bulukumba sebanyak 140 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu dengan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan signifikansinya yaitu 0,05 atau 5%. Jumlah sampel keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 104.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Adapun hasil perhitungan regresi linier berganda pada model 1 pada bagian tabel ‘coeffisients’ sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,543	5,158		4,758	,000
Kompetensi (X1)	,138	,163	,082	,851	,397
Reward (X2)	,281	,087	,312	3,224	,002

a. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Sumber: Data Primer di olah, 2022.

Berdasarkan hasil analisis output regresi model 1 pada bagian tabel “*coeffisients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,397 > \alpha = 0,05$ dan $X2 = 0,002 < \alpha = 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X1 berpengaruh positif dan tidak signifikan sedangkan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y1. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “*Model Summary*” adalah sebesar 0,117, hal ini menunjukkan

bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y1 adalah sebesar 11,7% sementara sisanya 88,3% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,117} = 0,9396$.

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Model 2

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1 (Constant)	35,696	10,182			3,506	,001
Kompetensi (X1)	,157	,231		,066	,681	,497
Reward (X2)	,166	,160		,106	1,038	,302
Motivasi (Y1)	,514	,172		,295	2,981	,004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Sumber: Data Primer di olah, 2022

Berdasarkan hasil analisis output regresi model II pada bagian tabel “*coeffisients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,497 > 0,05$. $X2 = 0,302 > 0,05$ dan $Y1 = 0,004 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi Model II, yakni variabel Y1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y2 sedangkan X1 dan X2 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y2. Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “*Model Summary*” adalah sebesar 0,132, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1, X2 dan Y1 terhadap Y2 adalah sebesar 13,2% sementara sisanya 86,8% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,132} = 0,9316$.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Dari hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat di lihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analisis) koefisien jalur model 1 ditemukan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap motivasi di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat dilihat pada pengujian regresi linear berganda koefisien jalur model 1 diperoleh nilai $\beta X1 = 0,082$ dengan tingkat signifikansi kompetensi adalah 0,397 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang didapatkan oleh penulis di tolak atau tidak diterima karna tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Dalam hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi individu yang baik maka diharapkan motivasi kerja seseorang dapat meningkat lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Reward terhadap Motivasi

Dari hasil penelitian ini menunjukkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat di lihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analisis) koefisien jalur model 1 ditemukan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara variabel *reward* terhadap motivasi di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat dilihat pada pengujian regresi linear berganda koefisien jalur model 1 diperoleh nilai $\beta X1 = 0,312$ dengan tingkat signifikansi *reward* ialah 0,002 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang didapatkan oleh penulis di tolak atau tidak diterima karna tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Dalam hal ini menunjukkan bahwa *reward* sengaja

dimunculkan agar karyawan dapat termotivasi agar supaya lebih giat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang di bebaskan karena terdapat anggapan bahwa dengan diberikannya hadiah atas hasil pekerjaannya, maka karyawan akan lebih bekerja lebih maksimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat di lihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analisis) koefisien jalur model 2 ditemukan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara variabel *reward* terhadap motivasi di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat dilihat pada pengujian regresi linear berganda koefisien jalur model 2 diperoleh nilai $\beta X_1=0,295$ dengan tingkat signifikansi motivasi adalah $0,004$ ($p<0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang didapatkan oleh penulis diterima atau terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Dalam hal ini menunjukkan bahwa motivasi penting dalam suatu instansi. Penyebab atas menurunnya tingkat motivasi seseorang karena kurang perhatian dari instansi terhadap pegawai, maka dari itu pegawai diharuskan untuk membuat sebuah sistem seperti “*reward*” yang baik khususnya untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang lebih baik lagi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat di lihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analisis) koefisien jalur model 2 ditemukan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat dilihat pada pengujian regresi linear berganda koefisien jalur model 2 diperoleh nilai $\beta X_1=0,066$ dengan tingkat signifikansi *reward* adalah $0,497$ ($p<0,05$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis tidak di terima atau di tolak karena tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat di lihat dengan menggunakan analisis jalur (Path analisis) koefisien jalur model 2 ditemukan bahwa tidak berpengaruh signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil dapat dilihat pada pengujian regresi linear berganda koefisien jalur model 2 diperoleh nilai $\beta X_1=0,106$ dengan tingkat signifikansi *reward* adalah $0,302$ ($p<0,05$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis tidak di terima atau di tolak karena tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *reward* terhadap kinerja di RSUD Sultan daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan dari uji sobel, nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi pada Di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba adalah sebesar $0,0295$ dan nilai lebih kecil dari t tabel. Dengan demikian maka *hipotesis 6* yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, **tidak diterima**. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kompetensi pegawai, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Begitupun dengan sebaliknya

apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Maka dari itu, dengan melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang telah ditetapkan.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan dari uji sobel, nilai t hitung dari pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi pada Di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba adalah sebesar 0,1811 dan nilai lebih besar dari t tabel. Dengan demikian maka *hipotesis 7* yang menyatakan *reward* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Di RSUD Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, **tidak diterima**. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* pada pegawai pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai, karena dengan adanya *reward* para pegawai merasa apa yang mereka berikan pada perusahaan dihargai, sehingga memacu kinerja pegawai menjadi semakin meningkat

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yaitu Jika kompetensi diperbaiki dan lebih ditingkatkan lagi maka para pegawai akan termotivasi untuk bekerja. Dengan adanya *reward* para pegawai akan termotivasi untuk lebih giat akan bekerja. Apabila motivasi kita berada pada tingkat yang sangat baik maka secara otomatis kinerja kita akan baik juga. Apabila kompetensi kita bagus maka semakin meningkat juga kinerja pegawai begitu juga sebaliknya jika kompetensi kita kurang maka akan menurun kinerja pegawai. Semakin tinggi *reward* yang diberikan kepada para pegawai maka secara otomatis kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika *reward* yang diberikan kurang atau tidak sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Dengan diberikannya *reward* yang sesuai kepada pegawai maka mereka akan termotivasi untuk bekerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan lebih baik lagi. Jika kompetensi lebih ditingkatkan lagi maka motivasi kerja akan meningkat sehingga kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Referensi

- Apriliandani, R. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Pada Pembelajaran Matematika Kelas Viii Di Smp Nu 2 Gresik*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baiti, N. (2017). *Hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan pada pt. Jaya prima transport bandung*. Perpustakaan.
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit ParuKabupaten Jember. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 12(1).
- Damanik, B. E., & SE, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK & BI)*, 20-28.
- Destiani, D. D., & Affandi, H. A. (2019). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Dinas Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) kab. Purwakarta*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas.

- Dewi, A. N. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah (PD) Kebersihan Kota Bandung*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Jufri, Z. K. (2018). *Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Gowa*. Universitas Negeri Makassar.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 73-90.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Oemar, Y. (2015). pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pt. bank ocbc nisp tbk cabang pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 207-222.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1).
- Sehaningtyas, A., & Amir, M. (2017). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Sales Promotion Girl (SPG) Lapangan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). *Pengaruh reward (penghargaan), punishment (hukuman) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Asuransi sinarmas jakarta pusat*. Paper presented at the PROCEEDINGS.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23-37.
- Utami, R. F. (2019). *Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kedisiplinan karyawan pada pt. Lotte mart panakkukang*. Universitas Negeri Makassar.
- Yunus, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16(3), 368-387.

