

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap

Riswanto Riswanto

Universitas Galuh

Korespondensi penulis: riswanto@student.unigal.ac.id

Abstract: *Employee performance in general is a manifestation of the work done by employees which is usually used as a basis or reference for evaluating employees in an organization. Good or bad performance is determined by the good and bad of existing human resources. To achieve performance, causal factors are needed that encourage better performance such as work motivation and competence. So the purpose of this study was to find out and describe the influence of work motivation and competence on employee performance at the UPTD Adipala II Health Center, Cilacap Regency. The method used is descriptive with a quantitative approach. The results of the study show that motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that if motivation increases, it will be followed by an increase in employee performance. Competence has a positive and significant effect on employee performance. This means that if competence increases, it will be followed by an increase in employee performance. Motivation and competence have a positive and significant effect on employee performance. This means that if motivation and competence increase, it will be followed by an increase in employee performance*

Keywords: *Motivation, Competence, Employee Performance*

Abstrak: Kinerja pegawai secara umum adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai di dalam suatu organisasi. Baik buruknya kinerja ditentukan oleh baik buruknya SDM yang ada. Untuk mewujudkan kinerja tentu dibutuhkan faktor penyebab yang mendorong kinerja menjadi lebih baik seperti Motivasi Kerja Dan Kompetensi. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi dan kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Di dalam suatu organisasi kinerja pegawai adalah hal yang terpenting yang harus dikembangkan agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan maksimal sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut

Salah satu organisasi yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik adalah organisasi pusat kesehatan masyarakat (puskesmas). Puskesmas Adipala II merupakan suatu lembaga yang berfungsi untuk melayani kesehatan masyarakat di Kecamatan Adipala Kabupaten Cilacap. Menurut Departemen Kesehatan (2011) Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) kabupaten/kota yang menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Berdasarkan hasil pra survey pada 20 orang responden tampak dalam tabel berikut:

Tabel 1
Kinerja Pegawai Puskesmas Adipala II

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Kuantitas	17	85%	3	15%
	Saya dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan dalam waktu tertentu.				
2.	Kualitas Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai waktu yang telah ditentukan.	4	20%	16	80%
3.	Ketepatan waktu Saya dapat memanfaatkan waktu yang diberikan dengan sebaik mungkin.	4	20%	16	80%
4.	Efektivitas Saya dapat menggunakan biaya dengan efisien.	17	85%	3	15%
5	Kemandirian Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan dari pimpinan/kepala	1	5%	19	95%

Sumber : hasil pra survey Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap masih belum optimal. Hal ini tampak dari masih banyaknya indikator yang masih belum optimal seperti sebagian besar responden tidak pernah menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai waktu yang telah ditentukan, kurang mampu memanfaatkan waktu yang diberikan dengan sebaik mungkin, dan menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan dari pimpinan/kepala. Hal ini menunjukkan bahwa 3 indikator dari 5 indikator yang diajukan masih belum di laksanakan secara optimal.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja pada Puskesmas Adipala II tersebut, dua diantaranya adalah motivasi dan kompetensi kerja pegawainya yang masih belum optimal. Hasil pra survey terhadap 20 orang responden mengenai variabel motivasi kerja pegawai Puskesmas, tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 2
Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Adipala 2

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Tanggung jawab Pegawai bertanggungjawab atas tugas pokok dan fungsinya	16	80%	4	20%
2.	Prestasi kerja Pegawai mampu menciptakan prestasi kerja	4	20%	16	80%
3.	Peluang untuk maju Pegawai memiliki peluang untuk maju	9	45%	11	55%
4.	Pengakuan atas kinerja Pegawai memperoleh pengakuan atas kinerjanya yang telah di capainya	1	5%	19	95%
5.	Pekerjaan yang menantang Pegawai menghadapi pekerjaan yang menantang	14	70%	6	30%

Sumber : Hasil pra survey

Berdasarkan tabel hasil prasurvey di atas, maka dinyatakan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum optimal. Hal ini disebabkan masih ada beberapa indikator yang masih belum optimal seperti halnya indikator prestasi kerja, peluang untuk maju dan pengakuan atas kinerja. Sementara itu hasil observasi dan wawancara dengan beberapa orang pegawai pada Puskesmas Adipala II, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi lebih dekat pada kemampuan/kapabilitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu. Hasil pra survey mengenai kompetensi pegawai diperoleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 3
Kompetensi Pegawai Puskesmas Adipala 2

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1.	Pengetahuan (<i>knowledge</i>) Pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya	14	70%	6	30%
2.	Pemahaman (<i>understanding</i>) Pegawai memahami setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya	16	80%	4	20%
3.	Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>) Pegawai memiliki keterampilan yang menunjang pekerjaannya	16	80%	4	20%
4.	Nilai (<i>value</i>) Pegawai taat akan nilai-nilai dalam organisasinya	4	20%	16	80%
5.	Sikap (<i>attitude</i>) Pegawai memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaannya	9	45%	11	55%
6.	Minat (<i>interest</i>) Pegawai memiliki minat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya	4	20%	16	80%

Sumber : Hasil pra survey

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ada beberapa indikator yang masih belum dilaksanakan dengan baik seperti indikator nilai dimana ketaatan pegawai akan nilai-nilai dalam organisasinya masih belum dilaksanakan dengan optimal. Begitu juga dengan minat pegawai akan pekerjaannya masih belum dilaksanakan secara optimal. Dengan demikian maka indikator ini belum dilaksanakan secara optimal.

Hasil tersebut di tunjang oleh hasil observasi mengenai kompetensi pegawai Puskesmas berdasarkan latar belakang pendidikan tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4
Perincian Kompetensi Pegawai
di UPTD Puskesmas Adipala II Tahun 2022

No	Kopetensi Pegawai	Jumlah	STR	Sertifikat Ukom	Sertifikat Lain	Tugas Lain / Programmer
1	Dokter Umum	2	2	2	4	4
2	S.I Keperawatan	0				
3	S.I Keperawatan + Ners	8	7	7	3	7
4	D.III Keperawatan	3	3	3	0	3
5	Perawat Spk	0				
6	Perawat Gigi	1	1	1	0	
7	D.III Kebidanan	14	14	14	2	7
8	D.I Kebidanan	0				
9	D.III Farmasi	1	1	1	0	
10	Apoteker	1	1	1	0	
11	D.III Nutrisi	1	1	1	0	
12	Ahli Laboratorium Medik	1	1			
13	Pelaksana Tata Usaha	2	0	0	0	

Sumber: profil Puskesmas Adipala II

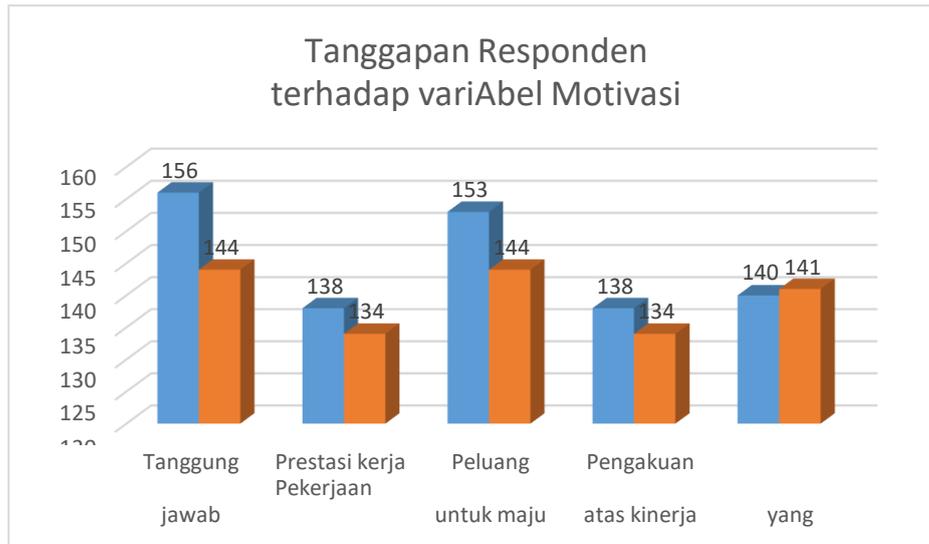
Puskesmas Adipala II, memberikan pelayanan dengan dukungan SDM berkompetensi, walaupun masih ada beberapa kompetensi kesehatan yang belum ada di Puskesmas Adipala II, antara lain tenaga rekam medis/informasi kesehatan dan tenaga administrasi keuangan. Namun demikian keberadaan pegawai dengan berbagai kompetensi yang ada belum mampu meningkatkan kinerja organisasinya.

METODE PENELITIAN

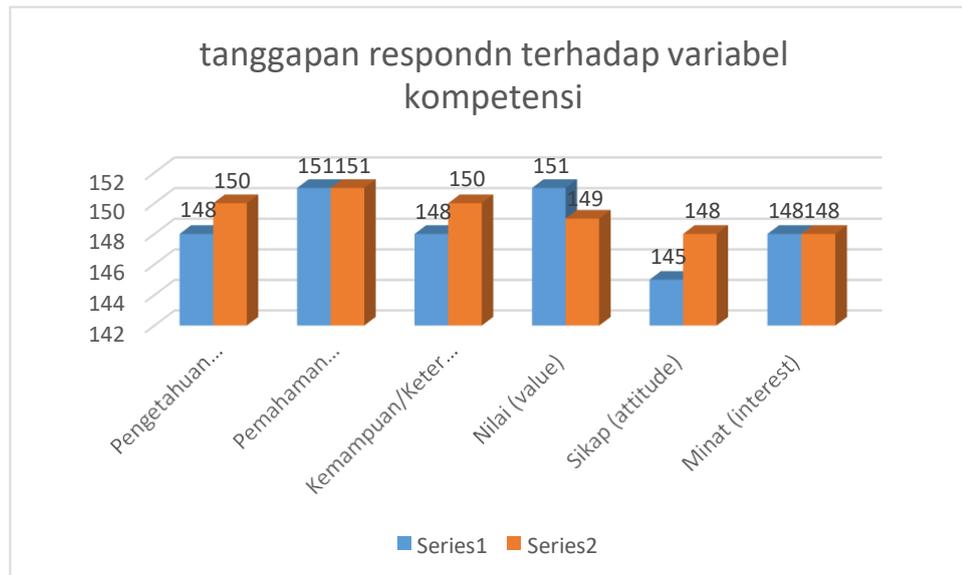
Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian dengan metode pendekatan deskriptif dan verifikatif.

HASIL PENELITIAN

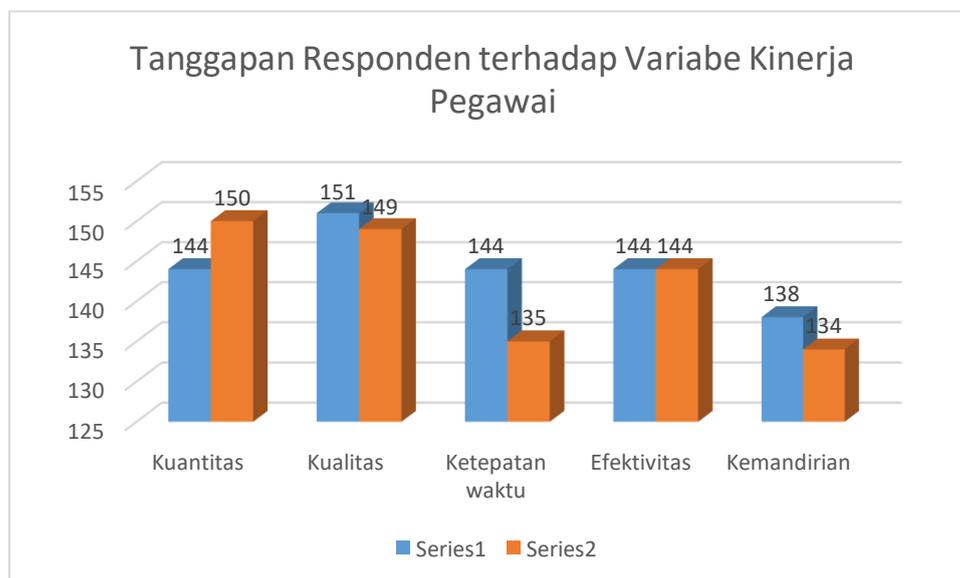
Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel motivasi sebanyak 1422 atau jika di rata-ratakan sebanyak 142.2. hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tinggi terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap. Perolehan skor rata-rata tertinggi terjadi pada indikator tanggung jawab yaitu sebanyak 150, sedangkan tanggapan terendah terhadap variabel motivasi kerja adalah pada indikator prestasi kerja dan pengakuan hasil kerja yaitu sebanyak 136. Lebih jelasnya mengenai hasil tanggapan respondent tersebut tampak sebagaimana dalam grafik berikut.



Sementara itu tanggapan responden terhadap variabel kompetensi tanggapan responden terhadap variabel kompetensi sebanyak 1787 atau jika di rata-ratakan sebanyak 149. hal ni menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat baik terhadap variabel kompetensi pegawai di Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap. Perolehan skor rata-rata tertinggi terjadi pada indikator pemahaman (understanding) yaitu sebanyak 151, sedangkan tanggapan terendah terhadap variabel kompetensi pegawai adalah pada indikator sikap (attitude) yaitu sebanyak 147. Lebih jelasnya mengenai hasil tanggapan responden tersebut tampak sebagaimana dalam grafik berikut.



Tanggapan responden terhadap variabel motivasi sebanyak 1433 atau jika dirata-ratakan sebanyak 143.3. hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan sangat tinggi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap. Perolehan skor rata-rata tertinggi terjadi pada indikator kualitas yaitu sebanyak 150, sedangkan tanggapan terendah terhadap variabel kinerja adalah pada indikator kemandirian yaitu sebanyak 136. . Lebih jelasnya mengenai hasil tanggapan responden tersebut tampak sebagaimana dalam grafik berikut.



PEMBUKTIAN HIPOTESIS

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, maka dilakukan pengolahan data melalui analisis statistik dengan bantuan spss 20.00. adapun hasil perhitungan tersebut, tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 4.1.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.434	3.615		-.120	.905
	motivasi	.504	.092	.435	5.472	.000
	kompetensi	.329	.040	.652	8.206	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Hipotesis 1

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Adipala II, termasuk kategori cukup kuat dengan perolehan angka sebesar 0.435. Artinya jika ada peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya. Sementara itu hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sangat lemah dari motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas.

Hasil uji signifikansi menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel dengan perbandingan $5.472 > 2.037$. artinya signifikan. Dengan kata lain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dugaan yang diajukan dalam hipotesis diterima.

Hipotesis 2

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai Puskesmas Adipala II, termasuk kategori kuat dengan perolehan angka sebesar 0.652 artinya jika ada peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya. Sementara itu hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lemah dari kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas.

Hasil uji signifikansi menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel dengan perbandingan $8.206 > 2.037$. artinya signifikan. Dengan kata lain kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dugaan yang diajukan dalam hipotesis di terima.

Hipotesis 3

Motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui besarnya korelasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, maka di lakukan analisis data dengan hasil sebagai berikut.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.822	1.21122

a. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi

Korelasi antara motivasi dan kompetensi dengan kinerja pegawai Puskesmas Adipala II, termasuk kategori sangat kuat dengan perolehan angka sebesar 0.913 artinya jika ada peningkatan motivasi dan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya. Sementara itu hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sangat tinggi antarmotivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas yaitu sebesar 83.3%.

Untuk mengetahui hasil uji signifikansi diperoleh nilai sebagai berikut.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	227.256	2	113.628	77.453	.000 ^a
Residual	45.479	31	1.467		
Total	272.735	33			

a. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil uji signifiknansi menunjukkan f hitung lebih besar dari f tabel dengan perbandingan $8.206 > 77.453 > 4.149$ artinya signifikan. Dengan kata lain motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dugaan yang diajukan dalam hipotesis di terima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner di ketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja sangat tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa

motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Adipala II sangat tinggi. Sedangkan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Adipala II, termasuk kategori cukup kuat dengan perolehan angka sebesar 0.435. artinya jika ada peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya. Sementara itu hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sangat lemah dari motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas.

Hasil uji signifikansi menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel dengan perbandingan $5.472 > 2.037$. artinya signifikan. Dengan kata lain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dugaan yang diajukan dalam hipotesis di terima

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner di ketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi sangat baik, hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang sudah dimiliki pegawai Puskesmas Adipala II sangat baik. Hasil analisis data menunjukkan bahwa : korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai Puskesmas Adipala II, termasuk kategori kuat dengan perolehan angka sebesar 0.652 artinya jika ada peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya. Sementara itu hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lemah dari kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai Puskesmas.

Hasil uji signifikansi menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel dengan perbandingan $8.206 > 2.037$. artinya signifikan. Dengan kata lain kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dugaan yang diajukan dalam hipotesis di terima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Adipala II Kabupaten Cilacap

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner di ketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai sangat baik, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai yang sudah dimiliki pegawai Puskesmas Adipala II sangat baik.

Korelasi antara motivasi dan kompetensi dengan kinerja pegawai Puskesmas Adipala II, termasuk kategori sangat kuat dengan perolehan angka sebesar 0.913 artinya jika ada peningkatan motivasi dan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya. Sementara itu hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sangat tinggi antara motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai

Puskesmas yaitu sebesar 83.3%. Hasil uji signifikansi menunjukkan f hitung lebih besar dari f tabel dengan perbandingan $8.20677.453 > 4.149$ artinya signifikan. Dengan kata lain motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dugaan yang diajukan dalam hipotesis di terima

SIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya.
3. Motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi dan kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawainya

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Busro. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler. Gary. 2017. *Manajemen Personalialia. Terjemahan Agus Darma*, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Dewi, 2015 *Penerapan Metode Bermain Berbantuan Media Flashcard Untuk Meningkatkan Kemampuan Berhitung Permulaan Pada Anak*. 3 (1). *FIP. Universitas Pendidikan Ganesha*. [Online]. Tersediadi: <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPAUD/article/viewFile/6015/4276>.
- Emron Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah..2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiatmo. 2013. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*”. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* Tahun 2013, Hal. 1-9.
- Farida umi, & Hartono. 2016. *Manajemen sumber daya manusia II*, Ponorogo : pusat penerbitan Fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatera.
- Gibson James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2016. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.

- Hasibuan & Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- 2019: *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.