

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI AL-AMIN MEDICAL CENTER CIAMIS

**Asti Efrillia
Neneng Hayati**

Program Studi Magister Manajemen STIE EKUITAS

Abstract

This study aims to obtain data on how the conditions of Competence, Motivation and Performance of Employees at Al'Amin Medical Center Ciamis, how much influence Competence has on Employee Performance at Al'Amin Medical Center Ciamis, how much influence of Motivation on Employee Performance at Al'Amin Medical Center Ciamis, how big is the influence of Competence, Motivation and Employee Performance at Al'Amin Medical Center Ciamis. The research method used is descriptive and verification methods. The subjects of this study were all employees of Al-Amin Medical Center Ciamis and the objects were Competence, Work Motivation and Employee Performance. The population of this study amounted to 70 employees. Data collected by questionnaires, document recording and direct interviews Employee. The results obtained in this study are employee perceptions of competence, work motivation and employee performance at Al-Amin Medical Center Ciamis is Competence has a positive and significant effect on the performance of employees at Al-Amin Medical Center Ciamis partially by 39.4% because there are still employees with high school education (SMA) while Diploma and Bachelor degrees have not been given additional knowledge, special skills for the employee. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Al-Amin Medical Center Ciamis partially by 40.6%. This is because the Al-Amin Medical Center Clinic has never held an HR development program to promote productivity to increase the potential, skills, and dedication of employees which has a good impact on the Ciamis Al-Amin Medical Center Clinic. Competence and Work Motivation have a significant influence on employee performance at Al-Amin Medical Center Ciamis simultaneously by 80%, that is, with the competencies possessed by Al-Amin Medical Center Ciamis employees increasing, the work motivation of employees will increase so that it is expected to improve performance employee.

Keywords: Competence, Performance and Motivation.

Pendahuluan

Semua klinik kesehatan pasti memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan layanan kepada publik atau masyarakat tentu saja hal berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuannya bagi perusahaan. Klinik merupakan fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan medis, berupa medis dasar dan atau medis spesialisik. Diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan juga dipimpin oleh seorang tenaga medis berdasarkan Permenkes RI No.9, 2014. Perkembangan klinik ini diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal, sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pembuat gagasan.

Sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi Perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan Perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan Perusahaan. Untuk itu, dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Salah satu tuntunan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja kepegawaiannya. pegawai yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan. pegawai mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi pegawai agar tidak terjadi tumpang tindih atau overlapping. Kebutuhan masing-masing pegawai perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan pegawai dapat terintegrasi dengan baik. Pegawai mempunyai beranekaragam kebutuhan pribadi, kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak, kebutuhan Pegawai diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Al'Amin Medical Center Ciamis merupakan klinik utama yang akan bertransformasi pada jajaran klinik besar. Al'amin Medical Center Ciamis senantiasa melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas kerjanya agar terus mengalami pertumbuhan yang lebih pesat di semua lini usahanya. Namun, masih tingkat kompetensi pegawai Al-Amin Medical Center Ciamis dinilai masih rendah, masih terdapat pegawai yang berleha-leha/kurang cekatan, masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu sehingga motivasi kerja menjadi tidak optimal yang berdampak pada kinerja kurang baik. Perbaikan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan penting dilakukan oleh Al'Amin Medical Center Ciamis dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Berikut adalah Kondisi-kondisi yang terjadi di Al'Amin Medical Center tersebut yang berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal dibuktikan melalui data Pendidikan pegawai Al'Amin Medical Center. Adapun data Pendidikan pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Data Pendidikan Pegawai di Al'Amin Medical Center

Pendidikan	Jumlah
SMA	35
S1 Kebidanan	5
S1 Kep Ners	7
D3 Farmasi	6
D3 Kep Ners	10
D1	3
S1 Dokter Umum	3
S1 Sp PD	1

Sumber : Diolah oleh Penulis dari Data Kepegawaian Al'Amin Medical Center Ciamis

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa masih banyak pegawai yang masih berpendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas). 20 orang diantaranya sedang melanjutkan pendidikan ke jenjang D3 dan S1. Sementara itu kinerja karyawan masih belum menunjukkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi karena masih banyak karyawan yang sering datang

terlambat, tidak siap dalam mengerjakan tugas baik yang menjadi tanggung jawab sendiri maupun yang diinstruksikan oleh atasan sebagaimana data kehadiran pegawai Al'Amin Medical Center sebagai berikut:

Tabel 1.2. Data Kehadiran Pegawai Al'Amin Medical Center

Tahun	Sakit	Absen Tidak lengkap	Mangkir	Keterlambatan
	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan
2018	10	10	20	18
2019	12	20	17	22
2020	20	25	26	28

Sumber : Diolah oleh Penulis dari Data Kepegawaian Al'Amin Medical Center Ciamis

Pada Tabel 1.2 diatas, terlihat peningkatan pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan meningkat pada tahun 2020. Ketidakhadiran pegawai apapun alasannya tetap mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Semakin sering pegawai tersebut tidak hadir, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin menurun. Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis dengan kepala bagian Kepegawaian Al'Amin Medical Center rendahnya kinerja diduga akibat kurangnya penghargaan dari atasan berupa insentif ataupun pujian, saran-saran yang disampaikan oleh karyawan terkadang jarang diperhatikan hal tersebut mengakibatkan motivasi kerja menurun. Dari uraian di atas penting sekali untuk diteliti karena untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja yang tinggi dan kinerja itu dapat dicapai apabila karyawannya memiliki kompetensi. Namun terkadang karyawan yang telah memiliki kompetensi belum tentu dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan Pemaparan diatas kompetensi pegawai Al'Amin Medical Center belum optimal mengingat masih banyak juga pegawai yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan pegawai juga masih rendah karena banyak pegawai yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat pegawai yang mengobrol maupun bersantai (main HP), makan dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan dan juga masih banyak pegawai yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir. Hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian SDM Al-Amin Medical Center Ciamis bahwa kompetensi yang di miliki para pegawai atas kompetensi pegawai Al'Amin Medical Center belum optimal mengingat masih banyak juga pegawai yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga motivasi menurun yang berdampak pada pemanfaatan waktu kerja yang belum optimal.

Kajian Literatur

Kompetensi seseorang tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seseorang menggunakan pemikiran intelektual dan mengendalikan emosinya. Kompetensi memunculkan gambaran kemampuan seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Dengan kompetensi yang dimiliki, seseorang akan menghasilkan output yang beragam baik itu berupa hasil kerja secara nyata atau pemikiran-pemikiran untuk menghasilkan suatu keputusan bagi organisasi. Konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan. Dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki (2005:185) dalam Wibowo (2018) bahwa: Kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini.

Pengunaan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan hal

ini. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Menurut Rivai (2015:607) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu., jadi Motivasi kerja adalah suatu tindakan atau proses yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan daya dari potensi pegawai agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, serta tercapai pula keinginan dan para pegawai. Di dalam setiap organisasi diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari para pegawainya. Apabila tidak terdapatnya motivasi kerja yang tinggi dari para pegawainya dalam suatu organisasi maka akan sulit organisasi tersebut mencapai tujuannya.

Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2013, hlm. 3) menyatakan bahwa: Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode asosiatif. Dari penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode Deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran hasil pengamatan mengenai situasi tertentu untuk ditarik sebuah kesimpulan berdasarkan data dan fakta. Metode Deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana tanggapan responden terhadap Kompetensi dan Motivasi pegawai di Al-Amin Medical Center Ciamis. Bagaimana pendapat responden terhadap Kinerja Pegawai di Al-Amin Medical Center Ciamis. Metode Verifikatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis yaitu seberapa besar pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Al-Amin medical Center Ciamis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey penjelasan (*explanatory survey method*) dimana data yang diperoleh kemudian diolah, ditafsirkan dan di simpulkan. Metode tersebut dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis (Sudjana, 2018:35). Objek dari penelitian ini adalah Pegawai Al-Amin Medical Center Ciamis yang berjumlah 70 orang, sehingga dengan menggunakan teknik sensus ini dapat menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi.

Salah satu kegiatan yang penting dalam keseluruhan proses penelitian adalah pengolahan data. Pengolahan data didapatkan dari kuesioner yang telah disebar dan dikumpulkan kembali. Dengan pengolahan data dapat diketahui makna dari data yang berhasil dikumpulkan.

Statistika Deskriptif

Penelitian ini menggunakan penelitian statistika deskriptif yaitu mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian ini tidak hanya terbatas pada masalah pengumpulan dan penyusunan data, tapi juga meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut. Oleh karena itu, penelitian deskriptif mungkin saja mengambil bentuk penelitian komparatif, yaitu suatu penelitian yang membandingkan satu fenomena atau gejala dengan fenomena atau gejala lain, atau dalam bentuk studi kuantitatif dengan mengadakan klasifikasi, penilaian, menetapkan standar, dan hubungan kedudukan satu unsur dengan unsur yang lain. Hal ini dilakukan untuk menganalisis data yang terkumpul dan dipergunakan untuk mengidentifikasi karakteristik dari masing-masing responden dan tanggapan responden atas variabel penelitian yaitu seluruh variabel-variabel. Data penelitian diolah melalui metode statistik parametrik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi sederhana dan korelasi berganda.

Uji Validitas (*Test of Validity*)

Penelitian diharapkan terlaksana dengan baik, maka untuk itu harus menggunakan alat ukur yang memadai yaitu dengan menggunakan program *SPSS Versi 20 For Windows*. Alat ukur yang memadai diantaranya mempunyai validitas tinggi atau bernilai korelasi tinggi, sebagaimana pendapat John W. Best (dalam buku Suherman dan Sukjaya K, 1990:145) dalam sudjiono (2018:5) mengatakan “Suatu alat tes mempunyai validitas tinggi jika korelasinya tinggi pula. Mengukur validitas ini, dimaksudkan supaya alat ukur yang digunakan menunjukkan kemampuan menguji yang sesungguhnya dari responden”.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pertanyaan/ Pernyataan yang ada dalam kuisioner pembentuk variabel independen (bebas) kompetensi, motivasi dan variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila pertanyaan tersebut mampu mengukur apa yang diukur. Hasil pengujian, validitas ini dilakukan melalui analisis korelasi *product moment person* dengan angka kasar (Suharsimi Arikunto, 2016:138). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Untuk memperoleh instrumen yang valid dalam penelitian ini telah bertindak hati-hati sejak awal penyusunannya, dengan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrumen yakni memecah variabel menjadi dimensi dan dari dimensi dikembangkan beberapa indikator. Kemudian dibuat butir-butir pernyataan. Dengan adanya langkah-langkah tersebut diharapkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas logis. Dikatakan validitas logis karena validitas ini diperoleh dengan usaha hati-hati melalui cara-cara yang benar sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. Selain memperoleh validitas logis, peneliti juga menguji validitas instrumen yang sudah disusun melalui pengalaman. Dengan menguji melalui pengalaman akan diketahui tingkat validitas empiris atau validitas berdasarkan uji coba.

Untuk mencari koefisien validitas maka peneliti melakukan analisis instrumen penelitian dengan menggunakan rumus korelasi product Moment sebagaimana dijelaskan oleh Suharsimi Arikunto (2016:146) dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

r_{xy} = tingkat validitas

N = banyaksampel

X = skor variable

butir soal Y = skortotal

Selanjutnya koefisien korelasi internal tiap butir pertanyaan diuji signifikansi melalui rumus sebagai berikut:

Uji Reliabilitas (*Test of Reliability*)

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{n-2}{1-(r_{xy})^2}}$$

Uji Reliabilitas ini dimaksudkan agar alat uji ini reliabel artinya dapat digunakan pada waktu atau tempat berlainan. (Suherman dan Sukjaya K., 1990:14 dalam Sudjiono, 2018:5) dalam mengukur reliabilitas pada penelitian ini digunakan rumus *Cronbach's Alpha* (Sekaran 2018:68). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Pengertian umum menyatakan bahwa instrumen penelitian harus reliabel. Dengan pengertian ini sebenarnya kita dapat salah tafsir (*mis leading*). Yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-mata instrumennya. Ungkapan yang menyatakan bahwa instrumen harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

Dalam menguji reliabilitas instrumen ini digunakan uji Reliabilitas internal yaitu menguji reliabilitas data dengan pembandingan data itu pula. Dalam hal ini menguji Reliabilitas variabel independen kompetensi dan motivasi variabel dependen, kinerja pegawai dilakukan melalui olah data rumus *Cronbach's Alpha* (Suharsimi Arikunto, 2016:164-165), yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana rumus varians = **Error! Reference source not found.**

r_{11} = realibilitas instrumen / koefisien alfa k

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

= banyaknya butir soal

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

= jumlah varians butir soal

Error! **Reference source not found.** = varians total

N = jumlah responden

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan melihat apakah asumsi-asumsi yang mendasari formula *OLS* (*Ordinary Least Square*) tes terpenuhi atau tidak dengan kriteria uji yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Teknik analisis regresi memerlukan data yang mempunyai distribusi (sebaran) normal. Oleh karena itu, sebelum dilakukan analisis tersebut, data yang akan diolah harus diuji normalitasnya. Pengujian terhadap normalitas data menggunakan Nilai *Skewness*. Perhitungan statistic dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 20 for Windows*. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi secara normal. Data yang terdistribusi mendekati normal akan memiliki nilai *skewness* yang mendekati angka 0 yang bersifat mutlak (+/-), sehingga memiliki kemiringan yang cenderung seimbang.

Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas antara yang satu dengan yang lainnya. Ada tidaknya terjadi multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Apabila nilai VIF untuk variabel bebas lebih dari 10, maka salah satu diantara variabel yang berkorelasi tinggi tersebut harus direduksi dari model regresi. Kasus multikolonieritas menyebabkan kejadian sebagai berikut :

- Kesalahan standard yang diperoleh cenderung semakin besar
- Selang keyakinan untuk parameter populasi juga cenderung meningkat
- Probabilitas untuk menerima hipotesa yang salah semakin besar

Cara mengatasi masalah multikolonieritas adalah dengan melakukan tranformasi variabel variabel dalam suatu model regresi menjadi bentuk yang disebut *first difference form*. Hal inidilakukan dengan mengurangi variabel pada periode sebelumnya (periode t-1) dari variabel pada periode yang sedang berjalan (periode).

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tiddaknya multikolonieritas adalah dengan menggunakan formula VIF (Gujarati, 2015: 75) :

$$VIF = \frac{1}{1 - R_{ij}^2}$$

Dimana R_{ij}^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas Xi terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF nya kurang atau sama dengan 10 maka dalam data tidak dapat terdapat multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Umar, 2018:179) heteroskedastisitas berarti variasi variabel tidak sama semua pengamatannya. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak *random* (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel beba. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada *Scaterr plot output SPSS Versi 20 For Windows*.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

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

(Sumber : Sugiyono, 2017: 275)

Dimana:

Y = Kinerja karyawan a = konstanta

b1 = koefisien regresi variabel kompetensi

b2 = koefisien regresi variabel motivasi kerja X1 = Motivasi kerja

X2 = Kepuasan kerja

e = *error* / variabel pengganggu

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau koefisien penentu yaitu kuadrat koefisien korelasi (r^2) yang penggunaannya dinyatakan dalam persen (%), sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas (*independen*) secara bersama sama terhadap variabel terikat (*dependen*) dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

Keterangan :

KD = Nilai koefisien determinasi r = Nilai koefisien korelasi

$$KD = r^2 + 100\%$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:107). Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho1 : $\beta_1 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X1) terhadap kinerja(Y)

Ha1 : $\beta_1 > 0$, terdapat pengaruh positif antara kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y)

Ho2 : $\beta_2 \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja(Y)

Ha2 : $\beta_2 > 0$, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y)

Dengan kriteria ketentuan hipotesis sebagai berikut:

- Jika t hitung < t Tabel maka Ho ditolak dan sebaliknya Ha diterima
- Jika t hitung > t Tabel maka Ho diterima dan sebaliknya Ha ditolak

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) (Ghozali, 2018:19). Ketentuan dari Uji F adalah sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak.

Rumusan hipotesis untuk Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, maka kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja(Y).
- 2) $H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, maka kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang didasarkan pada hipotesis diketahui bahwa secara parsial Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi secara positif dan signifikan. Hasil analisis regresi berganda menyebutkan bahwa Kompetensi akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,453, yang artinya ketika Kompetensi ditingkatkan nilainya sebesar 1 satuan, maka akan diikuti Kinerja pegawai sebesar 0,453 satuan. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa besaran pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai secara parsial sebesar 39,4% dan atau Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompetensi sebesar 39,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang didasarkan pada hipotesis diketahui bahwa secara parsial Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi kerja secara positif dan signifikan. Hasil analisis regresi berganda menyebutkan bahwa Motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,559, yang artinya ketika Motivasi kerja ditingkatkan nilainya sebesar 1 satuan, maka akan diikuti Kinerja pegawai sebesar 0,559. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa besaran pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai secara parsial sebesar 40,6% dan atau Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja sebesar 40,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang didasarkan pada hipotesis diketahui bahwa secara simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hasil perhitungan statistik menjelaskan bahwa secara simultan kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 80,0%, sedangkan sisanya sebesar 20,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model analisis regresi berganda yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Total kontribusi faktor Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 80,0% yang termasuk dalam kategori pengaruh yang besar. Artinya, Kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 80,0% oleh variabel Kompetensi, dan Motivasi Kerja.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Amin, 2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi kerja dan Motivasi Kerjaterhadap kepuasan pengguna secara parsial dan simultan. Bahwa seseorang yang memahami kemudahan penggunaan dari suatu teknologi informasi, berharap bahwa teknologi tersebut akan memberikan manfaat bagi dirinya sendiri, sehingga dengan faktor kemudahan penggunaan ini akan membentuk sikap seseorang untuk memilih teknologi informasi yang dimaksud, karena diharapkan akan meningkatkan kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai “Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan terhadap kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Al-Amin Medical Center Ciamis memiliki kategori yang cukup baik yaitu kompetensi sebesar 48,9%, motivasi kerja sebesar 46,6% dan kinerja pegawai sebesar 46,8%. Hal ini terlihat bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai Al-Amin Medical Center yang paling banyak tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), motivasi kerja terlihat belum maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan belum cukup baik.
2. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Al-Amin Medical Center Ciamis secara parsial sebesar 39,4% dikarenakan masih terdapat pegawai yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) sedangkan untuk Diploma dan Sarjana belum diberikan tambahan pengetahuan, keterampilan khusus bagi para pegawainya.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Al-Amin Medical Center Ciamis secara parsial sebesar 40,6%. Hal tersebut dikarenakan Klinik Al-Amin Medical Center belum pernah menyelenggarakan program pengembangan SDM guna memajukan produktivitas untuk menambah potensi, skill, serta dedikasi para pegawai yang berdampak baik bagi Klinik Al-Amin Medical Center Ciamis.
4. Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Al-Amin Medical Center Ciamis secara simultan sebesar 80% yaitu dengan kompetensi yang dimiliki para pegawai Al-Amin Medical Center Ciamis semakin meningkat maka motivasi kerja para pegawai akan meningkat sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Al-Amin medical Center Ciamis, hal ini tentu saja dalam rangka meningkatkan kinerja khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi dan kinerja.

1. Bagi Al-Amin Medical Center, hendaknya memperhatikan kompetensi yang ada di lingkungan perusahaan karena faktor tersebut terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar pencapaian tugas setiap pegawai dapat tercapai secara maksimal maka Al-Amin Medical Center Ciamis harus menyelenggarakan training ataupun pelatihan pegawai untuk menambah wawasan dan keterampilan para pegawai.
2. Pada variabel motivasi juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi harus lebih diperhatikan oleh pihak Al-Amin Medical Center yakni pada dimensi kebutuhan berkuasa yang merupakan dimensi terendah. Adapun upaya dalam meningkatkannya yakni dengan memberikan semangat dan mengapresiasi ide-ide para pegawai agar lebih antusias dalam bekerja.
3. Kinerja pegawai secara keseluruhan sudah cukup baik tetapi harus ditingkatkan lagi, terutama pada dimensi kualitas kerja, adapun saran untuk Al-Amin Medical Center Ciamis yaitu dengan memberikan kebebasan kepada para pegawai untuk berkreasi agar para pegawai lebih dinamis, produktif, merasa dihargai, dan kepercayaan dirinya meningkat.

Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT.INDEX.
- Handoko. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Graha Ilmu.
- [http:// www.stbayapariaba.ac.id/2009/11/Profil-stba-yapari-aba-bandung](http://www.stbayapariaba.ac.id/2009/11/Profil-stba-yapari-aba-bandung), diunduh pada tanggal 9 November 2013.
- Gibson, J, L. (2018), *Organization Behaviour:Structure and Process*, MC Graw Hill.
- Gomez, F,C.(2018), *Human Resources Management*, Pearson/Prentice Hall.
- Lewis, R. (2019), *Introduction to Communication Theory & Management*, MC Graw Hill Medical Publishing.
- Liana, L. (2019), Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, Vol XIV, hal 90-97.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*,Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed.2, Penerbit Alfabeta.
- Moehrono. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed.1, Penerbit PT. Graha Ilmu
- Munandar. (2020), *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, PT. Graha Ilmu.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (2018), *Personal Development and Motivation*. MC Graw Hill Medical Publishing.
- Rivai, V. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vithazal Dan Sagala, Ella Juavani. (2017). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo
- Sedarmayanti. (2019), *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019), *Statistika untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono.(2018),*Memahami Penelitian Kualitatif*, Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenada Media.
- Tritton, P, B. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif, Partnership dan Kolektivitas*, Penerbit Oryza
- Wijayanti. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Graha Ilmu.