

Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak

Syamsul Hadi^{1*}, Andhi Supriyadi²

¹Manajemen, Stiepari Semarang, Indonesia, Email : Syamhd72@gmail.com

²Manajemen, Stiepari Semarang, Indonesia, *Email : andhi_zdn@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 April 2021

Received in revised form 2 Mei 2021

Accepted 10 Juni 2021

Available online Juli 2021

ABSTRACT

This research was conducted to be able to find out the influence of competency and motivation variables on the performance of RSUD Sultan Fatah Demak employees. And it can also be known which variables have the highest influence on the performance of RSUD Sultan Fatah Demak employees. The method used in this study is a quantitative method, using statistical methods using questionnaires given to respondents. Respondents will answer by choosing numbers from existing statements about the influence of Competence and Motivation on the Performance of RSUD Sultan Fatah Demak employees. This research uses the study of library methods, questionnaire methods which are then processed with SPSS for windows 25.0. The sample of respondents in the study was 78 people. From the results of research both variables can be known motivation is shown as a variable that has the highest influence on employee performance in RSUD. Sultan Fatah with more value of 0.511 to employee performance

Key Words: *Competency; Motivation; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini dikerjakan untuk dapat mengetahui adanya pengaruh dari variabel Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak. Dan juga dapat diketahuinya variabel yang mana yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan metode statistika memakai angket yang diberikan kepada responden. Responden akan menjawab dengan memilih angka dari pernyataan yang ada tentang terdapatnya pengaruh Kompetensi dan Motivasi kepada Kinerja Karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak. Penelitian ini menggunakan kajian metode pustaka, metode kuisioner yang kemudian diolah dengan SPSS for windows 25.0. Sampel responden didalam penelitian sebanyak 78 orang. Dari hasil penelitian kedua variabel tersebut dapat diketahui motivasi diperlihatkan sebagai variabel yang memiliki pengaruh tertinggi kepada kinerja karyawan di RSUD. Sultan Fatah dengan nilainya lebih tinggi yaitu 0,511 kepada kinerja karyawan

Kata kunci : *Kompetensi; Motivasi; Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Merupakan amanat dari Pasal 28 H, ayat (1) perubahan Undang – undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak dalam mendapatkan pelayanan kesehatan. Dinyatakan didalam Pasal 34 ayat (3) bahwa negara mempunyai tanggungjawab dalam tersedianya fasilitas pelayanan umum yang layak dan juga fasilitas pelayanan kesehatan. Rumah sakit adalah merupakan sumber daya kesehatan yang salah satu bagiannya adalah fasilitas pelayanan kesehatan bagi perorangan yang sangat dibutuhkan di dalam mendukung terselenggaranya upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks [1].

Di tahun 2020, Rumah Sakit Umum dan Khusus di Jawa Tengah tercatat sejumlah 311. Beberapa tahun terakhir ini, rumah sakit di Indonesia telah berkembang secara cukup signifikan. Timbulnya peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang mempunyai tujuan untuk mendorong peningkatan pelayanan rumah sakit menjadi lebih baik, investasi dan menciptakan kondisi bisnis. Secara mendasar pembangunan pelayanan kesehatan memiliki tujuan untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih berkualitas, mudah, cepat, merata dan murah. Dengan pelayanan kesehatan yang meningkat maka akan menambah derajat kesehatan dari masyarakat.

Kinerja individu karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Harapannya adalah tercapainya tujuan perusahaan maka kinerja karyawan akan selalu berusaha untuk ditingkatkan oleh setiap organisasi atau perusahaan, [2]. Keberhasilan suatu organisasi untuk menggapai tujuan dan sasarannya, dalam hal ini kinerja manajer dan kinerja karyawannya sangat menentukan. Dalam kebanyakan organisasi, kinerja individual menjadi faktor kunci yang menentukan tingkat keberhasilan organisasional. Jika karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik maka akan memiliki dampak kepada produktivitas dan kinerja organisasional [3]–[5]. Di Kabupaten Demak yang menjadi salah satu tuntutan kerja adalah tercapainya Indikator Kinerja yang sesuai tugas dan fungsinya, apa yang ditargetkan dalam kurun waktu lima tahun ini belum tercapai, hal ini disebabkan salah satunya karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi sudah menurun. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak sebagai peyanaan kesehatan terbaik untuk seluruh masyarakat terkhusus di Demak. Peranan karyawan seperti yang diharapkan oleh organisasi adalah perilaku karyawan. Karyawan dituntut berilaku yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang baik.

Perilaku yang nyata dan tampil sebagai wujud prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan, sesuai dengan perannya didalam perusahaan adalah kinerja karyawan [6]. Hasil pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya, yang bisa dicapai karyawan atau organisasi didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya adalah kinerja karyawan [7]. Kinerja yang senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya didalam suatu kelompok kerja akan selalu diharapkan oleh setiap orang yang bekerja. Penetapan tujuan dan diawalinya oleh perencanaan kerja yang rasional sangat mendukung dalam mendapatkan hasil itu. Dengan melihat capaian kinerja yang ada maka, Untuk mewujudkan kinerja RSUD. Sultan Fatah Demak yang belum optimal kepada karyawan diperlukan adanya peningkatan kompetensi dan motivasi . Kompetensi didalam hal ini adalah merupakan suatu karakteristik yang mejadi dasar individu kausal yang berkaitan pada kinerja yang efektif dan/atau pada superior kriteria, yang menjadi referensi didalam pekerjaan atau situasinya [8]–[10]

Dengan perkembangan kompetensi, motivasi dan beban kerja yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsinya, maka kualitas dari kinerja profesi akan berkembang menjadi maksimal berfokus kepada profesionalisme [11]. Kompetensi adalah salah satu faktor yang mempunyia pengaruh kepada kinerja karyawan. Oleh karenanya kompetensi mepunyai peran yang sangat penting didalam perkerjaan karyawan. Kompetensi yang sesuai bisa membantu didalam penyelesaian beban tugas yang dikerjakan. Tetapi jika di luar kompetensinya atau kompetensinya kurang memadai atas pekerjaan yang dikerjakan maka yang akan terjadi adalah sebaliknya [5], [12]

Motivasi adalah energi yang menjadi dorongan bagi seseorang agar bangkit dan melakukan tugas serta pekerjaannya dalam menggapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang memiliki pengaruh, membuat bergerak dan membuat bangkit serta menjaga perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya dan menggapai tujuan yang ditetapkan [13]. Motivasi yang dimaksud disini adalah hasil dari berbagai proses yang memiliki sifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menjadikan sebab timbulnya suatu sikap antusiasme dan presistensi didalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu [14]

Dalam pandemic seperti ini kinerja RSUD. Sultan Fatah sedikit mengalami kendala dalam melayani pasien dikarenakan bertambahnya pasien yang harus ditangani namun penambahan karyawan belum maksimal dan kurangnya kompetensi karyawan baru yang kurang berpengalaman, agar lebih optimal kepada karyawan diperlukan adanya peningkatan kompetensi dan juga motivasi untuk memaksimalkan kinerja karyawannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat diraih oleh seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya. [3], [9]. Kinerja ini mempunyai lima dimensi:

1. Kualitas
2. Kuantitas.
3. Lama jam kerja Kerja sama,
4. Supervisi.

Kinerja diperkirakan dipengaruhi oleh faktor karakteristik struktural dan faktor tugas yang dimana karyawan apakah mampu melakukan otonomi dan pengambilan keputusan atas tugas dari atasan dalam pekerjaan mereka, apakah tugas- tugas mereka bisa didefinisikan secara jelas dan apakah kerja mereka akan mendapatkan penghargaan Memikat dan mempertahankan orang dalam organisasi, harus dilakukan evaluasi pada kehadiran karyawan seperti: keterlambatan dan tingkat presensi serta kemungkinan melakukan pekerjaan lembur, penyelesaian tugas yang telah ditugaskan.

2.2. Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu karakteristik yang menjadi dasar dari individu yang kausal dan berkaitan dengan kinerja yang efektif dan/atau kinerja yang superior kriteria dan direferensikan dalam suatu pekerjaan atau situasi [8], disini dijelaskan dimensi :

1. Pengetahuan (*Knowledge*).
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Motif (*Motives*).
4. Karakteristik (*Traits*).
5. Konsep Diri (*Self concept*)

Motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri seseorang atau peran sosial, atau suatu bagian dari pengetahuan yang relevan adalah gabungan dari arti kompetensi. Dengan memakai kata yang lain, kompetensi adalah merupakan suatu karakter dari individu yang ada kemungkinan terkait dengan kesuksesan kinerja. Terdapat tiga hal yang pokok tercakup didalam pengertian dari kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi adalah gabungan atas pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik dasar dari seorang individu.
2. Kompetensi terdapat kaitannya dengan kinerja/perilaku, muncul berbentuk kinerja/perilaku yang bisa diobservasi dan diukur (measurable).
3. Kompetensi adalah kriteria yang bisa membuat beda bagi mereka yang memiliki kinerja unggul dengan rata-rata

2.3. Motivasi

Proses-proses yang mempunyai sifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menjadi sebab timbulnya suatu sikap antusiasme dan prestistensi di dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu merupakan pengertian dari motivasi [14]

Dengan dimensi :

1. Keinginan untuk mengembangkan diri
2. Tanggung jawab
3. Kebanggaan dalam bekerja
4. Pencapaian Tujuan
5. Pengakuan dalam tugas
6. Pengembangan Karier
7. Tantangan dalam bekerja

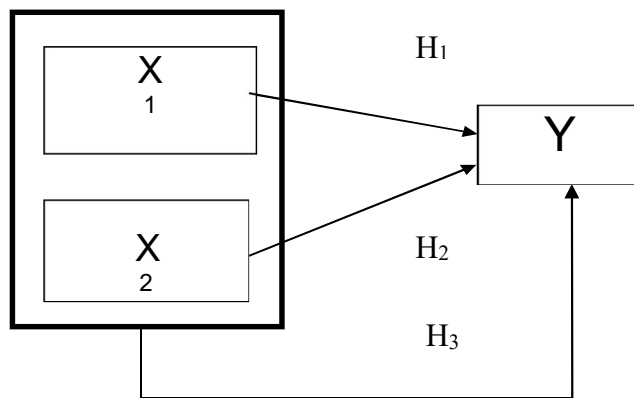
Motivasi adalah merupakan suatu proses dimana menggambarkan intensitas, arah dan ketekunan usaha di dalam mencapai tujuan. [15]

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Design Penelitian

Penelitian ini adalah merupakan suatu penelitian kuantitatif, didalam penelitian ini dicari terdapatnya hubungan diantara variabel kepada objek yang diteliti dengan lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga didalam penelitian ini ada variabel independen dan variabel dependen. Dari hubungan tersebut selanjutnya dicari besarnya pengaruh dia antara variabel independen kepada variabel dependen [16]

Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dimana dituntut penggunaan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran data dan menampilkan hasilnya [17].



Gambar 1 Desain Penelitian

Keterangan :

X1	: Kompetensi
X2	: Motivasi
Y	: Kinerja

3.2. Populasi dan sampel

Populasi terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [16]. Didalam penelitian yang dilakukan ini populasinya merupakan semua karyawan yang jumlahnya 365 orang.

Sampel adalah sebagian atas jumlah dan karakteristik milik dari populasi tersebut [16]. Dengan mempergunakan rumus Slovin, didapat sampel pada penelitian ini sejumlah 78 orang. *Proporsive sampling* dipergunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini.

3.3. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.3.1. Analisis Deskriptif

Deskripsi responden adalah gambaran secara umum dari responden yang dipergunakan, atas identitas responden yang berkaitan erat dengan responden secara individu. Deskripsi responden menjabarkan dari proses transformasi pada data penelitian statistik deskripsi yang dipakai peneliti dalam memberikan informasi akan karakteristik dari responden yang tersaji didalam bentuk ringkasan data numerik.

3.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dipakai apakah suatu pernyataan-pernyataan yang menjadi instrumen layak atau tidaknya dipergunakan dalam penelitian. Dengan menghubungkan antara skor konstruk dengan skor totalnya, uji validitas ini dikerjakan. Pengujian reliabilitas dipergunakan guna menguji konsistensi dari pernyataan-pernyataan, didalam permasalahan ini konsistensi jawaban dari responden terhadap pernyataan yang diajukan.

3.3.3. Alat Analisis

Dari tujuan diadakannya penelitian ini maka, semua data yang terkumpul akan diolah dengan asosiatif regresi linear berganda dan juga secara parsial serta simultan koefisien dengan bantuan dari program SPSS.

3.3.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel kompetensi (X1), motivasi (X2) kepada kinerja (Y). Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda

dengan formula:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- X1 = Kompetensi
- X2 = Motivasi
- b_{1,2} = Koefisien dari Variabel X₁, X₂

3.3.3.2. Uji Model

3.3.3.2.1 Uji F (Anova)

Uji yang dikerjakan dengan uji parameter β (uji korelasi) memakai uji F-statistik. Cara melakukan uji pengaruh pada variabel bebas dengan simultan kepada variabel terikat dipergunakan uji F. derajat kebebasan pembilang dan penyebut menentukan distribusi F, yaitu k dan n-k-1 dengan mempergunakan tingkat kesalahan 0,05 [16]. Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

- H₀ dinyatakan diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$
- H₀ dinyatakan ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.3.3.2.2. Koefisien Determinasi (R²)

Untuk dapat mengetahui adanya variasi perubahan variabel terikat (Y) yang diakibatkan dengan adanya perubahan dari variabel bebas (X) dan hal ini dinyatakan dengan persentase (%). Koefisien ini dipakai untuk pendekatan atas suatu hubungan linier diantara variabel [16]

3.3.3.3 Uji t (Parsial)

Untuk dapat mengetahui dan menganalisa adanya pengaruh di antara variabel X khususnya X₁ dan X₂ terhadap Y secara parsial, maka dipakai analisis distribusi uji t sebagai berikut :

- 1) Merumuskan masalah
 - a) H₀ : b₁ dan b₂ = 0, apabila tidak ada pengaruh yang signifikan di antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y.
 - b) H₀ : b₁ dan b₂ ≠ 0, apabila ada pengaruh yang signifikan di antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y.
- 2) Menentukan tingkat signifikansi
 $\alpha = 5\%$. Df = n - k. untuk menentukan t table
- 3) Menghitung besaran nilai t hitung dengan memakai SPSS
- 4) Se β i : eror standart pada β i membuat kesimpulan dengan ketentuan, apabila :
 - a) Jika t hitung < t table artinya adalah H₀ diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel X dan Y)
 - b) Jika t hitung > t table artinya H₀ ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh dari masing – masing variabel X dan Y)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Kelayakan Instrumen

4.1.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dipakai dalam menguji layak atau tidaknya suatu pernyataan-pernyataan yang menjadi instrumen yang dipergunakan dalam penelitian. Uji validitas ini dikerjakan atas membuat hubungan di antara skor konstruk dengan skor totalnya. Adapun syarat untuk bisa dianggap sesuai dengan kriteria valid adalah jika $r_{hitung} > r_{table}$. [16]

Berikut ini disajikan hasil pengujian validitas masing-masing instrumen penelitian yang digunakan.

a. Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Dari r tabel didapatkan nilai 0,226, hasil dari uji dan analisis kepada pernyataan-pernyataan variabel Kompetensi dihasilkan besaran harga r hitung pernyataan-pernyataan, semua harganya lebih besar dari 0,226 sehingga dapat dinyatakan valid

b. Validitas Variabel Motivasi (X2)

Dari r tabel didapatkan nilai 0,226, hasil dari uji dan analisis kepada pernyataan-pernyataan variabel Motivasi dihasilkan besaran harga r hitung pernyataan-pernyataan, semua harganya lebih besar dari 0,226 sehingga dapat dinyatakan valid

c. Validitas Variabel Kinerja (Y)

Dari r tabel didapatkan nilai 0,226, hasil dari uji dan analisis kepada pernyataan-pernyataan variabel Kinerja Karyawan dihasilkan besaran harga r hitung pernyataan-pernyataan, semua harganya lebih besar dari 0,226 sehingga dapat dinyatakan valid

4. 1.1.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dipergunakan guna menguji konsistensi dari pernyataan-pernyataan, didalam permasalahan disini adalah konsistensi atas jawaban dari responden kepada pernyataan yang diajukan. Model *Cronbach Alpha* dipergunakan dalam melakukan Uji reliabilitas, syaratnya adalah bila koefisien *Cronbach Alpha* nilainya lebih besar dari pada 0,6 dapat dikatakan bahwa suatu instrumen itu reliabel atau dikatakan handal [18]

Pada penelitian ini hasil dari uji reliabilitas didapatkan semua nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6. Dari hal ini dapat dinyatakan variabel- variabel yang dipergunakan reliabel. Dapat diambil kesimpulan jawaban dari responden kepada indikator atas pernyataan yang dipergunakan didalam questioner pada penelitian stabil.

4.1.2. Teknik Analisis Data

4.1.2.1 Analisis Regresi Berganda

Dari perhitungan regresi berganda mempergunakan program *SPSS 25.00 for Windows* didapatkan hasil:

Tabel 1. Regresi Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,169	4,556		4,427	
Kompetensi	,224	,090	,273	2,477	,000 ,015
Motivasi	,400	,111	,397	3,604	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melihat dari hasil pengolahan yang dilakukan atas data yang ada dapat dibuat suatu persamaan regresi berganda:

$$Y = 20,169 + 0,224 X_1 + 0,400 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas bermakna sebagai berikut:

- Konstanta = **20,169**
Dalam hal ini jika variabel kompetensi dan variabel motivasi tetap atau nol, selanjutnya kinerja karyawan adalah sebesar **20,169**
- Koefisien variabel Kompetensi (X_1) = **0,224**
Dalam hal ini jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan sedangkan diasumsikan variabel motivasi tetap, maka diperhitungkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat meningkat sebesar **0,224**
- Koefisien variabel Motivasi (X_2) = **0,400**
Dalam hal ini jika variabel motivasi mengalami kenaikan sedangkan diasumsikan variabel kompetensi tetap, maka diperhitungkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat meningkat sebesar **0,400**.

4.1.2.2 Uji Model

4.1.2.2.1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dari perhitungan Secara Simultan (Uji F) *SPSS 25.00 for Windows* didapatkan hasil seperti dalam Table 2:

Tabel 2. Uji F ANOVA^a ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.129	2	12.064	55.084	.000 ^a
	Residual	22.121	101	.219		
	Total	46.250	103			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada uji F (*goodness of fit*) didapatkan hasil pada Tabel 2 dapat diperlihatkan nilai F 55,084 (sig 0,000). Hasil dari uji ini juga memperlihatkan tingkat dari signifikansinya 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dari hal demikian dapat ditarik suatu kesimpulan model yang dipakai dalam penelitian dapat dikatakan memenuhi persyaratan dari *Goodness of Fit*.

4.1.2.2.2. Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Dari hitungan Koefisiensi Determinasi Ganda (R^2) memakai program *SPSS 25.00 for Windows* didapatkan hasil :

Tabel 3. Koefisien Determinasi Ganda

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673		.659.40080

Pada uji determinasi (R^2) didapatkan hasil pada tabel 3 diperlihatkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,659. Dari nilai ini bermakna variabel-variabel bebas dalam hal ini : kompetensi, motivasi mampu untuk menjelaskan atas variabel terikat kinerja sebesar 65,9% dan sisanya 34,1% dijelaskan hal hal lain diluar model, misalnya: kurangnya disiplin, kesempatan mengikuti Diklat, keteladanan dari pemimpin, budaya organisasi dan lain sebagainya.

4.1.2.3 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi yang dikerjakan dalam penelitian ini untuk bisa mengetahui signifikansi dan juga kemana arah pengaruh dari variabel-variabel yang independen kepada variabel dependen pada pengujian hipotesis sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 4 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.009	.528		-1.911	.059		
	.003	.107	.003	.032	.974	.413	2.424
kompetensi	.568	.094	.433	6.062	.000	.712	1.405
motivasi	.600	.102	.511	5.855	.000	.478	2.091

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji-t dan uji F dapat kita interpretasikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1 (H1) Diduga Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja. Hasil dari uji yang dilakukan didapatkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Fattah Kab. Demak, dalam hal ini dapat ditunjukkan dari hasil olah data menunjukkan koefisien regresi pada variabel kompetensi sebesar 0,433; dan signifikansi pada level 5% ($t = 6,062$; $sig. 0,000$).

Hasil ini memiliki makna kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,433 mengandung arti bahwa kompetensi berpengaruh positif sebesar 0,433 terhadap kinerja. Jika kompetensi naik sebesar 1%, maka kinerja diprediksikan naik sebesar 43,3 % (0,433 dari 1%). Sebaliknya, jika motivasi turun sebesar 1%, maka kinerja diprediksikan turun sebesar 51,1% (0,511 dari 1%). Hasil dari uji yang dilakukan didapatkan bahwa hipotesis 1 (H1) yang mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja.

b. Uji Hipotesis 2 (H2) Diduga Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis 3 (H3) yang mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja. Hasil dari uji yang dilakukan didapatkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan RSUD Sultan Fattah Kab. Demak, dalam hal ini dapat ditunjukkan dari hasil olah data dapat dilihat bahwa koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,511 dan signifikansi pada level 5% ($t = 5,855$; $sig. 0,000$).

Hasil ini memiliki makna bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,511 mengandung arti bahwa kompetensi berpengaruh positif sebesar 0,511 terhadap kinerja. Jika motivasi naik sebesar 1%, maka kinerja diprediksikan naik sebesar 51,1 % (0,511 dari 1%). Sebaliknya, jika motivasi turun sebesar 1%, maka kinerja diprediksikan turun sebesar 51,1% (0,511 dari 1%). Hasil dari uji yang dilakukan didapatkan bahwa hipotesis 2 (H2) yang mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja bisa diterima.

c. Hipotesis memiliki mempunyai pengaruh terhadap Kinerja

Hipotesis 3 (H3) yang mengemukakan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja. Hasil dari uji yang dilakukan didapatkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki yang positif dan juga signifikan kepada kinerja karyawan RSUD Sultan Fattah Kab. Demak, dalam hal ini dapat diperlihatkan dari hasil olah data dimana F hitung sebesar 55.084 dengan harga sig 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05.

Hal yang demikian memiliki makna bahwa secara simultan Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada Kinerja. Dari hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan bahwa hipotesis 3 (H3) yaitu yang mengatakan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja, bisa diterima.

4.2. Pembahasan

Dalam bagian ini disajikan akan bahasan terhadap hasil atas penelitian terhadap pengaruh variabel-variabel independen kepada variabel dependennya.

1. Pengaruh variabel kompetensi kepada variabel kinerja karyawan

Dari hasil uji yang dilakukan didapatkan hasil bahwa pada hipotesis 1 (H1) dinyatakan **diterima**; yang bermakna bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada kinerja. Berdasarkan penelitian yang dikerjakan kepada karyawan RSUD Sultan Fattah Kab. Demak sebagian besar adalah para karyawan yang baik yang menduduki jabatan atau pelaksana. [19] mengatakan kompetensi mengarahkan kepada tingkah laku, sedangkan tingkah laku dapat menghasilkan kinerja. Hal ini sama dengan yang dikatakan [20] bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang mempunyai hubungan atas sebab dan akibat terhadap efektivitas kerja atau dengan prestasi kerja yang luar biasa.

Hal yang demikian dapat disimpulkan bahwa meningkatkan kompetensi berlaku bagi semua karyawan baik yang menduduki jabatan atau pelaksana. RSUD Sultan Fattah Kab. Demak adalah belum semua karyawan memberikan keleluasaan dan ruang gerak serta meningkatkan kompetensi dalam sebuah organisasi. Pada saat kompetensi dari karyawan dapat menumbuhkan sikap positif, hal ini akan mendorong karyawan menjadi lebih loyal untuk tujuan organisasi hingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan tidak terpaku pada *job description* yang ada

2. Pengaruh variabel motivasi kepada variabel kinerja karyawan

Dari hasil uji yang dilakukan didapatkan hasil bahwa pada hipotesis 2 (H2) dinyatakan **diterima**; yang bermakna bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada variabel Kinerja. Hasil daripada uji regresi sudah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya, salah satu faktor yang menjadi alasan hipotesis ini diterima adalah sebagian besar responden berpersepsi baik terhadap motivasi.

Dari hasil uji regresi dan deskriptif atas variabel, kondisi ini terbangun karena sebagian besar karyawan di lingkungan RSUD Sultan Fattah Kab. Demak mempunyai motivasi yang baik hingga memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja. Kondisi ini berkesesuaian dengan [15] yang berpendapat bahwa motivasi dengan definisi sebagai bersedianya karyawan mengeluarkan upaya dalam tingkatan yang tinggi untuk mencapai tujuan dari organisasi, terkondisikan oleh kemampuannya didalam berupaya memenuhi kebutuhan individunya.

3. Pengaruh variabel kompetensi dan motivasi kepada kinerja karyawan secara simultan

Dari pengujian dihasilkan bahwa pada hipotesis 3 (H3) dinyatakan **diterima** ; yang bermakna bahwa secara simultan Kompetensi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada Kinerja. Dengan demikian jika dalam sebuah organisasi, masing-masing pegawai sudah memiliki motivasi akan menumbuhkan untuk peningkatan kompetensi yang akan menguntungkan organisasi. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan RSUD Sultan Fattah Kab. Demak menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki motivasi dan juga kompetensi yang memadai yang akan dapat meningkatkan kinerja di RSUD Sultan Fattah Kab. Demak

4. Variabel mempunyai pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sultan Fatah

Demak

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis yang pertama (H1) didapatkan harga koefisien regresi dari pada variabel kompetensi dengan besaran 0,433. Hasil ini bermakna bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,433 terhadap kinerja. Sedang terhadap variabel motivasi didapatkan hasil pengujian terhadap hipotesis yang kedua (H2) harga koefisien regresi dari pada variabel motivasi dengan besaran 0,511. Dari hasil yang ada bermakna motivasi memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,511 terhadap kinerja. Dari hasil penelitian terhadap variabel-variabel bebas tersebut dapat diketahui motivasi adalah variabel yang mempunyai pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sultan Fatah karena nilainya tertinggi yaitu 0,511 terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dilakukannya penelitian ini mempunyai tujuan adalah untuk melakukan uji dan melakukan analisa peranan kompetensi kepada kinerja dan motivasi kepada kinerja. Analisis Regresi dipergunakan dalam melakukan uji hipotesis yang diajukan. Dari hasil pengujian yang dilakukan, hal-hal sebagai berikut didapatkan sebagai kesimpulan.

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada Kinerja, yang berarti bahwa semakin banyak kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, secara langsung akan meningkatkan kualitas kinerja di lingkungan kerja RSUD Sultan Fattah Kab. Demak, demikian pula sebaliknya.
2. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada Kinerja. Artinya terlepas dari apapun model. dan kompetensi yang dimiliki, variabel motivasi juga akan berperan terhadap tinggi rendahnya kinerja pada lingkungan RSUD Sultan Fattah Kab. Demak
3. Secara simultan Kompetensi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan kepada Kinerja. Artinya kompetensi yang selalu ditingkatkan dan motivasi yang tumbuh dalam diri karyawan dapat seselalu mempengaruhi semangat bagi karyawan, untuk melakukan peningkatan kinerja atau semangat kerja bagi lingkungan RSUD Sultan Fattah Kab. Demak
4. Dari hasil penelitian terhadap variabel-variabel bebas tersebut dapat diketahui motivasi adalah variabel yang mempunyai pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan di RSUD. Sultan Fatah

5.2. Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan juga dengan adanya keterbatasan, peneliti dengan ini memberikan masukan masukan saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya upaya peningkatan kompetensi seperti diklat-diklat. bagi karyawan pada lingkungan RSUD Sultan Fattah Kab. Demak, sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja yang diberikan.

2. Peningkatan kompetensi dan motivasi .diharapkan mampu mewujudkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia untuk memberikan pelayanan kepada publik sehingga diharapkan terbentuknya pegawai yang berkinerja yang tinggi di RSUD Sultan Fattah Kab. Demak

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Permenkes, "NOMOR : 129/Menkes/SK/II/2008," 2008.
- [2] M. A. Wibowo and Y. S. Putra, "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga," *Among Makarti*, vol. 9, no. 1, pp. 1–20, 2016, doi: 10.52353/ama.v9i1.124.
- [3] A. Supriyadi, A. Sanusi, and A. Manan, "A Study on the Performance of Manufacturing Employees : Organizational Culture , Compensation , Organizational Commitment , and Organizational Citizenship Behavior," *Eur. J. Bus. Manag.*, vol. 9, no. 6, pp. 32–43, 2017.
- [4] R. Octafian, "Employee Performance Analysis Through Motivation and the Work Environment at Patra Semarang Hotel & Convention," pp. 100–105, 2020.
- [5] R. Yulianto, Heru; Palupiningtyas, Dyah; Octafian, *MANAJEMEN STRATEGIK SUATU KONSEP, TEKNIK DAN IMPLEMENTASINYA*, 1st ed. Semarang: Badan Penerbit STIEPARI PRESS, 2021.
- [6] Rivai. Veithzal., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada., 2004.
- [7] A. Supriyadi and C. Yulianto, "Penerapan Kinerja Karyawan BBPI Saat Pandemi Covid-19," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis Dewantara*, vol. 4, no. 1, pp. 12–24, 2021.
- [8] Sudarmanto., *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- [9] A. Palupiningtyas, Dyah; Aryaningtyas, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran S2 Semarang," *J. Visi Manaj.*, vol. 4, no. 4, pp. 515–523, 2019.
- [10] N. Saputra, F. Ardyansyah, D. Palupiningtyas, K. Khusna, and O. Karneli, "Work-From-Home Productivity in Indonesia: First Time Experience of Virtual Working During Covid-19 Time Produktivitas Kerja Dalam Melakukan Work From Home Di Indonesia: Pengalaman Pertama Pegawai Perkantoran Bekerja Virtual Semasa Covid-19," *J. Masy. dan Budaya*, vol. 23, no. 1, pp. 13–26, 2021, doi: 10.14203/jmb.v23i1.1122.
- [11] S. Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta., 2010.
- [12] S. I. Wardani, W. T. Kusuma, and N. Rikatsih, "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN REKAM MEDIS DI RUMAH SAKIT JIWA Dr. RADJIMAN WEDIODININRAT LAWANG," *J. Kesehat. Hesti Wira Sakti*, vol. 8, no. 1, 2020, doi: 10.47794/jkhws.
- [13] Suyanto, *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press, 2009.
- [14] Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajermen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- [15] S. P. Robbins, *Essentials of Organizational Behaviour*, Edisi Keli. Jakarta.: Penerbit Erlangga, 2002.
- [16] Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif*, 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [17] Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- [18] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.
- [19] T. Setiawati, "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI)," *Media Pendidik. Gizi dan Kuliner*, vol. 1, no. 1, pp. 1–5, 2009.
- [20] Spencer M L and Spencer I, *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc, 1993.