

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh

Susanti<sup>a, 1</sup>, Rahmi<sup>a, 2\*</sup>, Fitriliana<sup>a, 3</sup>

<sup>a</sup> Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh, Indonesia

<sup>1</sup> rahmi.ramli@Serambimekkah.ac.id\*

\*korespondensi penulis

---

Informasi artikel

Received: 2 Januari 2022 ;

Revised: 15 Januari 2022 ;

Accepted: 27 Januari 2022.

Kata-kata kunci:

Motivasi;

Kompetensi;

Kinerja.

---

: ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah Dinas Kesehatan kota Banda Aceh. ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengolahan data analisis regresi linier berganda, analisis deskriptif, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan acuan sig. 0,05 yang diolah menggunakan bantuan SPSS. Data yang kumpulkan oleh peneliti menggunakan koesioner dan observasi kepada Pegawai kantor Dinas kesehatan Kota Banda Aceh, dengan jumlah sampel 92 karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 53,702, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 3,098, secara parsial variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,211 dan variabel kompetensi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,087 berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

---

Keywords:

Motivation;

Empl Job Satisfaction;

Motivation.

---

ABSTRACT

*The Effect of Work Motivation and Competence on Employee Performance at the Banda Aceh City Health Office. This writing aims to determine the effect of motivation and competence on employee performance. The object of this research is the City Health Office of Banda Aceh. This type of research uses quantitative research with data processing techniques of multiple linear regression analysis, descriptive analysis, t test, f test and the coefficient of determination with reference to sig. 0.05 which was processed using SPSS assistance. The data collected by the researchers used a questionnaire and observation of employees of the Banda Aceh City Health Office, with a total sample of 92 employees. The results of the study prove that simultaneously motivation and competence affect employee performance improvement with an Fcount of 53.702, while Ftable at a significance level  $\alpha = 5\%$  is 3.098, partially motivation variable with a regression coefficient value of 0.211 and competency variable with a regression coefficient value of 0.087 affects the performance of employees at the Banda Aceh City Health Office.*

---

Copyright © 2022 (Susanti, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Susanti, Rahmi, & Fitriliana. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 29–34. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v2i1.1340>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

## Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya (Novitasari, & Winarsih (2020). Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau disepakati bersama (Rivai, 2012) Menurut Anoraga (2014) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai seperti: motivasi, Pendidikan, disiplin kerja, Ketrampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, maka faktor motivasi dan kompetensi yang menjadi pusat perhatian untuk dibahas, karena motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Coulter dan Robbins (2014) Motivasi kerja juga dapat disimpulkan merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor intern maupun ekstern organisasi, Herzberg (2012). Faktor eksternal bisa merupakan faktor lingkungan kerja, sedangkan faktor internal bisa merupakan kompetensi diri.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan ketrampilan, Wibowo, (2013) Kompetensi karyawan antara lain tercermin melalui pengetahuan. Sedangkan pengetahuan di peroleh melalui pendidikan formal dan Informal. Apabila kompetensi karyawan meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Oleh karena itu antara kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat. Peningkatan kompetensi secara formal diperoleh melalui pendidikan reguler dan terstruktur sedangkan informal bisa dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan serta program pendidikan lainnya yang saat ini banyak diselenggarakan baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Wibowo (2013) Indikator kompetensi adalah (1) Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan sesuai tupoksinya terutama pengetahuan akan pekerjaan, (2) Kemampuan kerja yang ditunjukkan karyawan dalam mencapai target yaitu capaian target yang ditetapkan oleh pimpinan kantor atau atasan langsung, (3) Kemampuan komunikasi yang dimiliki dalam menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja, (4) Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, (5) Penguasaan IT karyawan terhadap berbagai problem teknologi informasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, seorang pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai (Fadhil, 2016). Dengan demikian seorang pegawai harus mempunyai kompetensi dalam bidang tugasnya yakni kompetensi dalam bidang administrasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi dan Kompetensi sangat berpengaruh pada kinerja seorang pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian yang dilakukan oleh Masruhi (2013), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng, dimana hasil menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan prestasi Karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Subakti (2013) dengan judul : Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. Hasil penelitian membuktikan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan keratan hubungan dalam kategori sedang.

Namun, Motivasi dan Kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai profesional adalah meliputi komponen wawasan dalam bidang administrasi pemerintahan. Ditemukan beberapa kenyataan dilapangan masih banyak pegawai yang belum mempunyai kompeten sebagai seorang pegawai profesional, hal ini didukung dengan fakta sebagai berikut : 1) Banyak pegawai kurang proaktif

terhadap perubahan-perubahan kebijakan Struktur Organisasi dan Tatalaksana Kerja (SOTK), 2) Banyak ditemukan pegawai yang malas membuat rencana kerja, 3) Masih banyak pegawai yang gaptek terhadap teknologi, hal ini menggambarkan bahwa mereka belum bisa mengakses kemajuan teknologi terutama dibidang informasi. 4) Masih banyak pula pegawai belum mampu mencapai kualitas kerja yang diharapkan oleh pimpinan. Dengan adanya kesenjangan ini, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam pada pengaruh Motivasi dan Kompetensi ini. Objek dari penelitian ini adalah pegawai pada dinas kesehatan Kota Banda Aceh, dengan tujuan penelitian adalah untuk melihat pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja.

**Metode**

Metode penelitian adalah metode atau teknik yang digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dan menganalisis data untuk menarik kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian merupakan suatu usaha untuk menemukan kebenaran secara ilmiah berdasarkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Selain itu, untuk memperoleh kebenaran ilmiah, metode penelitian juga merupakan metode yang efektif untuk mencapai tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2008) pengertian metode penelitian adalah metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2008). Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pada dinas kesehatan pada dinas kesehatan kota Banda Aceh. Sebelum melakukan analisis dan pengujian pengaruh, kuesioner perlu melakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis dan pengujian lebih lanjut akan dilakukan asumsi dasar regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan model persamaan ekonometrik dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat (Umar, 2015). Setelah melakukan analisis regresi linier berganda, maka pengujian hipotesis yaitu uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (keputusan pembelian). Dan diantara variabel bebas mana yang mendominasi pada variabel terikat. Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dimana digunakan untuk menentukan tingkat akurasi terbaik dalam analisis kembali. Keakuratan koefisien determinasi biasanya dinyatakan pada persentase.

**Hasil dan Pembahasan**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terinci dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.

Pengaruh Variabel Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh

Nama Variabel	B	Standar Error	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig
Konstanta (a)	2,733	0,111	24,651	2,010	0,000
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,211	0,036	5,912	2,010	0,000
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,087	0,036	2,387	2,010	0,019

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2,733 + 0,211x_1 + 0,087x_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,733. Artinya jika faktor-faktor motivasi (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>), dianggap konstan, maka besarnya kinerja dasar pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh adalah sebesar

2,733 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh masih relatif rendah, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan kompetensi tidak mengalami perubahan.

- Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,211. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (motivasi kerja) yang ada pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 21,1%, dengan demikian semakin baik atau tinggi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.
- Koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,087. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) setiap adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 8,7%, jadi dengan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel bebas terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel 2. berikut ini :

Tabel 2.  
Model Summary

R	R <sub>Square</sub>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the estimate	DW	Keterangan
0,716	0,513	0,503	0,141	1,764	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

- Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,716 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 71,6%. Artinya Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dengan faktor-faktor motivasi kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik dimasa yang akan datang, sehingga kedua variabel tersebut mempunyai peranan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
- Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 0,513. Artinya sebesar 51,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor motivasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 48,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian artinya masih ada variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Variabel diluar penelitian ini dapat diprediksi seperti tingkat pendidikan pegawai, program pelatihan secara kontinyu, faktor lingkungan kerja serta fasilitas penunjang pekerjaan yang diberikan oleh pihak organisasi maupun faktor gaya kepemimpinan dan tingkat kompensasi yang diterima oleh pegawai.

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh secara parsial (masing-masing variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel di atas, dimana dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$ .

- Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,912 sedangkan  $t_{tabel} = 2,010$ , hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh dibawah  $\alpha = 5\%$  Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Subakti (2013), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Narmodo dan

Wadji (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

- Temuan hasil penelitian terhadap variabel kompetensi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,387 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,010, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar 0,019 atau probabilitas dibawah a 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Masruhi (2010), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, kemudian hasil penelitian ini juga didukung oleh Rizal (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian statistik di atas, memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, dan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap pegawai adalah variabel motivasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.912 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.000, sedangkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang lebih kecil dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.387 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.019.

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, maka dapat dijelaskan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3  
 Analisis Of Variance (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
Regresi	2,130	2	1,065	53,702	3,098	0,000
Sisa	2,023	89	0,020			
Total	4,153	91				

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 53,702, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 3,098. Hal ini memperlihatkan, berdasarkan perhitungan uji statistik  $F_{hitung}$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa motivasi ( $x_1$ ), kompetensi ( $x_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh

### Simpulan

Berdasarkan hasil uji statistik baik secara simultan (uji-F statistik), maupun secara parsial dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa Bahwa motivasi kerja, kompetensi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh dengan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 53,702 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,098 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka secara parsial variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh adalah variabel motivasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,211.

### Referensi

- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto,(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badeni,(2013), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 1(1), 70-81.
- Gulo. (2010), *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.

- Novitasari, M. R., & Winarsih, T. (2020). Pengaruh dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 12-23.
- Rivai, V. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* edisi ke tiga. Makassar :Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). *Management*. Pearson Australia.
- Stephen P. Robbins & Mary Coulter, *Manajemen Jilid I*, Alih Bahasa T. Hermaya, (Jakarta:PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2004), hlm. 6.
- Sugiyono. (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2013), *Prilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Winardi. (2011), *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manjemen*. Jakarta: Grafindo Persada.