

**KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
DI RSUD R. SYAMSUDIN, SH. KOTA SUKABUMI**

Tarjono, Ridwan Heryawan, Dadang Sadili

^{1,2}Ekonomi Manakemen – Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
Correspondence can be addressed to: tajono@stiepgri.ac.id

Received: 29.12.2021

Revised: 30.12.2021

Accepted: 30.12.2021

ABSTRAK

Penelitian ini tujuannya untuk menganalisis dampak kompetensi dan motivasi kerja pada kinerja pegawai di RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi. Peneliti memakai pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif dan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasinya seluruh pegawai di RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi sebanyak 1.446 pegawai, penarikan sampel dengan rumus slovin dengan derajat kesalahannya 10%, jadi sampel 94 orang pegawai, dan teknik samplingnya teknik sampling acak stratifikasi proporsional. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan seterusnya dengan analisis multivariate regression. Adapun hasilnya baik secara mandiri maupun bersamaan kompetensi pegawai dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai di RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi; (5) Ada pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi.
Kata Kunci: Kinerja pegawai, Kompetensi pegawai, Motivasi kerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze the impact of competence and work motivation on employee performance at RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi City. Researchers used a quantitative approach with associative and questionnaire methods as a means of data collection. The population is all employees at R. Syamsudin Hospital, SH. The City of Sukabumi has a total of 1,446 employees, sampling using the slovin formula with an error degree of 10%, so the sample is 94 employees, and the sampling technique is proportional stratification random sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and so on with multivariate regression analysis. The results, both independently and simultaneously, employee competence and work motivation have an impact on employee performance at R. Syamsudin, SH Hospital. Sukabumi City; (5) There is a positive and significant effect of work motivation on employee performance at RSUD R. Syamsudin, SH. Sukabumi City.

Keywords: employee performance, employee competency, work motivation.

Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan Kesehatan tentunya harus memiliki tenaga Kesehatan yang handal, sehingga tercipta pelayanan kesehatan pada masyarakat maksimal, dan menimbulkan rasa kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat

meningkat. Dan pada akhirnya derajat Kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi SDM yang produktif secara sosial dan ekonomi yang sesuai dengan Pembukaan UUD 1945 dan UU RI No.36 2014 tentang tenaga Kesehatan sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum itu bisa terwujud.

Terselenggaranya kesehatan yang maksimal tersebut harus diupayakan oleh tenaga Kesehatan yang memiliki tanggung jawab, etik dan moral tinggi, keahlian dan kewenangan yang secara kontinue harus mutunya ditingkatkan melalui Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, sertifikasi, beregistrasi, memiliki perizinan, serta pembinaan, dan pemantauan sehingga upaya kesehatan memenuhi rasa keadilan dan perikemanusiaan serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Kesehatan dapat terselenggara dengan baik.

Pelayanan Kesehatan yang optimal di rumah sakit itu dipastikan harus ada sumber daya yang berkualitas, sehingga dalam pemberian pelayanannya meningkat secara maksimal dan sesuai harapan semua pihak. Maka permasalahan ini harus disikapi dengan penuh kesadaran bahwa rumah sakit akan berhasil jika SDM atau pegawai bekerja dengan terampil dan memiliki kinerja yang baik.

Berkaitan dengan tuntutan SDM rumah sakit di atas, RSUD R. Syamsudin, S.H. Kota Sukabumi menunjukkan kinerja pegawai yang ada masih tidak optimal. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2021, bahwa kompetensi dan kapabilitas SDM terlihat meningkat jika indikator pegawai yang mengikuti pendidikan formal terealisasi 1,3% dari target yang ditetapkan sebesar 3%, tercapai 43,29%. Sedangkan persentase pegawai yang mengikuti pendidikan non formal' terealisasi 51,30% dari target yang ditetapkan sebesar 60%, tercapai 85,50%.

Adapun hasil kinerja pegawai RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi tergambar pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai RSUD. R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi 2021

No.	Jenis Pelayanan	Target	Realisasi	Capaian
1	Pegawai yang mengikuti pendidikan formal	3%	1,04%	34,67%
2	Pegawai yang mengikuti pendidikan non-formal	60%	7,53%	12,55%

Sumber: LKIP RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi, Januari 2022

Data pegawai pada tahun 2021 pendidikan formalnya terealisasi sebesar 1,04% dari total pegawai, target yang diinginkan sekitar 3%. Jadi pada tahun 20121 realisasi pendidikan formal

dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kapabilitas SDM diraih sekitar 34,67% dari target sebelumnya. Penetapan target 3% ini dengan pertimbangan agar adanya pegawai yang mengikuti pendidikan formal tidak mengganggu kelancaran dan kualitas pelayanan rumah sakit kepada masyarakat. Karena selama mengikuti pendidikan formal yang tugas belajar akan meninggalkan tugas pelayanan. Sementara yang ijin belajar akan terserap energinya untuk belajar dan memberikan pelayanan. Namun demikian, berdasarkan hal tersebut akan menjadikan masalah tentang kelambatan dalam pengembangan kompetensi yang dimiliki pegawai, dan sehingga akan berakibat terhadap kinerja pegawai tersebut.

Kemudian data pegawai pada 2021 tentang pendidikan non formal yang diikuti minimal 20 Jam Pelatihan terealisasi sebesar 7,53%, dimana targetnya 60%. Jadi pada tahun 2021 realisasi Pendidikan non formal dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas SDM diraih 12,55% dari target yang telah direncanakan.

Adapun pegawai yang mengikuti pendidikan formal meliputi dari berbagai profesi strata sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 2. Pegawai Yang Mengikuti Pendidikan Formal Tahun 2021

No.	Profesi	Mekanisme Pembiayaan		Strata				
		Tugas Belajar	Ijin Belajar	D4/S1	Profesi	S2	Sub Spesialis	S3
1	Kedokteran		1				1	
2	Keperawatan	1	3		1	3		
3	Kebidanan		5		5			
4	Analisis Kesehatan		2	2				
5	Radiologi		1	1				
6	Gizi		1			1		
7	Hukum		1					1
8	Administrasi		1			1		
		1	15	3	6	5	1	1

Sumber: LAKIP RSUD. R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi Tahun 2021.

Pendidikan formal ditempuh melalui dua mekanisme, tugas belajar atau izin belajar. Pegawai yang menempuh mekanisme tugas belajar maka biaya pendidikan ditanggung oleh pemerintah. Pegawai yang menempuh mekanisme izin belajar biaya pendidikan bersumber dari pribadi. Arah peningkatan kompetensi dikendalikan sesuai dengan pola ketenagaan RSUD R. Syamsudin, S.H. Kota Sukabumi.

Untuk mewujudkan capaian program tersebut telah dilakukan kegiatan sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 3. Kegiatan Yang Dilakukan Untuk Mendukung Program Pengembangan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan Non Formal

Tahun 2021

No.	Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Keterangan	
1	Melaksanakan Pengembangan kompetensi Pegawai Nakes melalui pendidikan non formal	Persentase pegawai Nakes yang mengikuti pengembangan kompetensi non formal paling sedikit 20 jam/orang/tahun	81%	11.76%	Total Nakes	816 orang
					Target >20JPL	661 orang
					Dapat Pelatihan >20JPL	96 orang
					Dapat Pelatihan <20JPL	457 orang
					Belum dapat pelatihan	263 orang
2	Melaksanakan Pengembangan kompetensi Pegawai Nakes Lainnya melalui pendidikan non formal	Persentase pegawai Nakes Lainnya yang mengikuti pengembangan kompetensi non formal paling sedikit 20 jam	43%	2.29%	Total Nakes Lainnya	131 orang
					Target >20JPL	56 orang
					Dapat Pelatihan >20JPL	3 orang
					Dapat Pelatihan <20JPL	86 orang
					Belum dapat pelatihan	42 orang
3	Melaksanakan Pengembangan kompetensi Pegawai non Nakes melalui pendidikan non formal	Persentase pegawai non Nakes yang mengikuti pengembangan kompetensi non formal paling sedikit 20 jam/orang/tahun	35%	2.87%	Total Non Nakes	593 orang
					Target >20JPL	207 orang
					Dapat Pelatihan >20JPL	17 orang
					Dapat Pelatihan <20JPL	247 orang
					Belum dapat pelatihan	329 orang

LKIP RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan, bahwa kegiatan pendidikan non formal untuk pengembangan kompetensi baik pegawai Nakes, pegawai Nakes lainnya maupun non Nakes dari kegiatan yang dilaksanakan seluruhnya tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut juga menunjukkan peningkatan kompetensi pegawai yang dimiliki oleh rumah sakit akan mengalami kelambatan, baik secara kuantitas maupun kualitasnya dari apa yang diharapkan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya menurut Gibson (2000:67) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu (1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan (3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu pegawai, yaitu: (1) Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Motivasi merupakan dorongan yang kuat terhadap rangkaian proses aksi manusia dalam mencapai tujuannya. Motivasi untuk bekerja ini sangat urgent bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa motivasi dari pegawai sendiri untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan mustahil tercapai.

Jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan pribadinya, maka pegawai ini kinerjanya harus ditingkatkan. Dengan sendirinya kinerja pegawai naik maka kinerja perusahaan akan naik pula. Maka dari itu, perusahaan harus terus mendorong pegawainya untuk teris termotivasi untuk kerja

Berdasarkan LKIP RSUD R. Syamsudin, S.H. Kota Sukabumi dengan teori yang dikemukakan di atas, bahwa kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh kedua faktor dominan, yaitu faktor kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Kedua faktor tersebut perlu dibangun agar kinerja pegawai semakin lebih baik.

Dimana kompetensi menjelaskan sesuatu yang dapat dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai lini dengan standar masing-masing lini secara rinci, karakteristik yang dapat diidentifikasi serta pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan seorang pegawai yang cenderung melakukan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dikerjakan secara efektif sehingga standar kualitas profesional dalam bekerja tercapai, dan meliputi semua aspek yang ada ada catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Maka dari itu, SDM yang memiliki kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya dapat menentukan masa depan organisasi. Berikut adalah data Kompetensi pegawai yang dimiliki RSUD. R. Syamsudin Kota Sukabumi:

Tabel 4. Data Kompetensi Pegawai RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi Tahun 2021

No.	Kompetensi	Jumlah Pegawai
1.	Dokter	93
2.	Perawat	1.058
3.	Bidan	125
4.	Apoteker	18
5.	Farmasi	41
6.	Kesehatan Masyarakat	10
7.	Gizi/Nutrisionis	18
8.	Fisioterapi	7
9.	Analisis Kesehatan	36
10.	Elektromedik	3
11.	Kesehatan Lingkungan	6
12.	Transfusi Darah	5
13.	Rekam Medik	10
14.	Elektromedis	4
13.	Admistrasi Umum	382
Total Jumlah Pegawai		1.446

Sumber: LKIP RSUD R. Syamsudin, S.H. Kota Sukabumi Tahun 2021.

Agar tercapai tujuan yang telah ditentukan seperti diatas, perana serta SDM yang ada harus terlibat didalamnya, dengan menggerakkan SDM tentunya supaya sesuai dengan tujuan perusahaan. maka haruslah dipahami motivasi pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut, sebab dengan motivasi inilah mampu menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Begitu pentingnya kedua faktor di atas untuk mengkaji atas permasalahan kinerja pegawai, sehingga mendorong peneliti untuk melakukan kajian ilmiah ini dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi.

Kajian Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan output kerja yang dilaksanakan pegawai yang sesuai tanggung jawab yang diembannya secara kualitas ataupun secara kuantitas dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan [1][2]. Adapun kinerja itu sebuah kegiatan atau aksi seorang pegawai untuk meraih

hasil kerja sesuai harapan dalam waktu yang ditentukan [3], untuk mengukurnya dengan indikator berikut [4]:

Quantity of work, Quality of work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik seorang pegawai yang elementer yang berkaitan langsung dengan kinerja seperti perilaku individu, pengetahuan dan keterampilannya atau mampu mengestimasi kinerja dengan baik. [5], [6], atau pengertian lain dari Kompetensi yakni sebuah kemampuan dan kemauan pegawai untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya yang disupport dengan kepemilikan latar belakang semisal pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien[7]. Adapun dalam mengukur kompetensi dengan indikator [8] sebagai berikut : Motif, konsep diri, Sifat/Watak, Pengetahuan dan Keterampilan

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja sebagai bersedianya seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan upaya yang tinggi dalam rangka meraih tujuan perusahaan yang ditentukan serta untuk memenuhi kebutuhannya [9] [10]

Motivasi Kerja juga bisa diartikan sebagai komiment atau dorongan yang kuat dalam diri pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sekaligus untuk meraih tujuan perusahaan yang telah ditetapkan[5], [4] & [11]

Adpaun untuk mengukur motivasi kerja ini dengan indikator berikut [9]: Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan untuk berafiliasi dan Kebutuhan untuk menguasai

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang tujuannya untuk menganalisis dampak antara kompetensi, motivasi pada kinerja. Populasinya yaitu seluruh pegawai di RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi sebanyak 1.446 orang. Penarikan sampelnya dengan rumus Slovin dari Taro Yamane:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

dengan mengambil $d = 10\%$ sehingga dapat dihitung besarnya ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{1.446}{1.446 (0,10)^2 + 1}$$

$$n = 94 \text{ (hasil pembulatan)}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 orang pegawai. Sehubungan dengan karakteristik populasi yang digunakan dalam penelitian ini heterogen dalam Status Kepegawaian sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling acak stratifikasi proporsional (*Proportional Stratified Random Sampling*).

Sekala likert sebagai skala yang digunakan, dimana indikator kinerja dengan 15 questioner, kompetensi dengan 14 questioner sedangkan untuk motivasi 8 questioner, Adapun untuk menjawab tujuan, dan hipotesis menggunakan metode analisis multiple regression.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 5. Data Deskripsi Responden

No.	Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Status Kepegawaian:		
	PNS	36	38,30
	Non PNS	58	61,70
	Total	94	100,00
2	Jenis Kelamin:		
	Laki-laki	48	51,06
	Perempuan	46	48,94
	Total	94	100,00
3	Pendidikan:		
	SMU/Sederajat	2	2,13
	Diploma	17	18,09
	Sarjana/S1	69	73,40
	Magister/S2	6	6,38
	Total	94	100,00
4	Umur:		
	20 – 29 Tahun	12	12,77
	30 – 39 Tahun	33	35,11
	40 – 49 Tahun	39	41,48
	> 50 Tahun	10	10,64
	Total	94	100,00
3	Masa Kerja:		
	< 10 Tahun	30	31,91
	11 – 20 Tahun	33	35,11
	21 – 30 Tahun	28	29,79
	> 30 Tahun	3	3,19
	Total	94	100,00

Sumber: Hasil Pengumpulan dan Pengolahan Data

Hasil Uji Kualitas Data

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

No.	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r (94,0,05)
1	.585	.948	0.203
2	.747	.945	0.203
3	.792	.944	0.203
4	.729	.945	0.203
5	.630	.948	0.203
6	.703	.946	0.203
7	.747	.945	0.203
8	.792	.944	0.203
9	.729	.945	0.203
10	.630	.948	0.203
11	.703	.946	0.203
12	.747	.945	0.203
13	.792	.944	0.203
14	.747	.945	0.203
15	.792	.944	0.203

Sumber: Hasil Analisis Data

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Pegawai

No.	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r (94,0,05)
1	.460	.912	0.203
2	.656	.905	0.203
3	.656	.905	0.203
4	.707	.903	0.203
5	.661	.905	0.203
6	.560	.908	0.203
7	.652	.905	0.203
8	.642	.905	0.203
9	.560	.908	0.203
10	.656	.905	0.203
11	.707	.903	0.203
12	.661	.905	0.203
13	.560	.908	0.203
14	.560	.908	0.203

Sumber: Hasil Analisis Data

Tabel 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

No.	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r (94;0,05)
1	.640	.867	0.203
2	.617	.869	0.203
3	.584	.872	0.203
4	.653	.865	0.203
5	.633	.868	0.203
6	.636	.867	0.203
7	.708	.860	0.203
8	.708	.860	0.203

Sumber: Hasil Analisis Data

Bertolak pada tabel 2,3, 4 maka semua variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung > dari r tabel (0.203) dan data ini juga dinyatakan reliabilitas karena nilai cronbach's Alphanya lebih besar dari 0.6.

Hasil Uji Prasyarat

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.51178465
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.063
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

Sumber: Hasil analisis data

Nilai sig nya = 0.082 hal ini lebih besar dari 0.05 maka data ini membuktikan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Kompetensi pada Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi Pegawai	Between Groups	(Combined)	2302.930	22	104.679	4.090	.000
		Linearity	2007.448	1	2007.448	78.442	.000
		Deviation from Linearity	295.481	21	14.071	.550	.938
	Within Groups		1816.985	71	25.591		
	Total		4119.915	93			

Sumber: Hasil Analisis Data

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2169.209	15	144.614	5.782	.000
		Linearity	1833.338	1	1833.338	73.307	.000
		Deviation from Linearity	335.870	14	23.991	.959	.502
	Within Groups		1950.706	78	25.009		
	Total		4119.915	93			

Sumber: Hasil Analisis Data

Bertolak pada tabel 6 dan 7, kedua variabelnya memiliki nilai linearitinya =0.000 lebih besar dari 0.05 hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linear pada kinerja pegawai.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.069	4.986		1.217	.227		
	Kompetensi Pegawai	.545	.098	.466	5.547	.000	.646	1.549
	Motivasi Kerja	.753	.162	.390	4.637	.000	.646	1.549

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data

Nilai tolerance=0.646 lebih besar dari 0.10 dan nilai V.I.Fnya =1.549 lebih kecil dari 10, maka data ini membuktikan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedisitas

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.613	3.255		-.188	.851
	Kompetensi Pegawai	.011	.064	.022	.170	.865
	Motivasi Kerja	.100	.106	.123	.948	.346

a. Dependent Variable: RES 2

Sumber: Hasil Analisis Data

Nilai Sig dari kedua variabel yang diteliti lebih besar dari 0.05, maka data ini membuktikan tidak mengalami gejala heteroskedisitas

Hasil Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.069	4.986		1.217	.227
	Kompetensi Pegawai	.545	.098	.466	5.547	.000
	Motivasi Kerja	.753	.162	.390	4.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data

Persamaannya : $6.069 + 0.545(\text{Kompetensi}) + 0.753(\text{Motivasi})$

Penjelasannya :

1. Nilai konstanta=6.069, artinya jika kompetensi Pegawai dan Motivasi kerja diabaikan maka Kinerja Pegawai akan tetap juga=6.069.
2. Nilai regresi Kompetensi pegawai=0.545, artinya jika kompetensi pegawai naik 1 point, maka kinerja pegawai akan naik juga=0.545
3. Nilai regresi Motivasi kerja=0.753, artinya jika motivasi kerja naik 1 point, maka kinerja pegawai akan naik juga=0.753

Tabel 15. Hasil Uji Koedisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.983	.982	1.37101

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai Adjusted R Square=0.982/98.2%, artinya bahwa kompetensi pegawai, motivasi kerja berpengaruh senilai 98.2% terhadap kinerja pegawai.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Parsial (t hitung)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.069	4.986		1.217	.227
	Kompetensi Pegawai	.545	.098	.466	5.547	.000
	Motivasi Kerja	.753	.162	.390	4.637	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data

Penjelasan hasil pengujian hipotesis t hitung (Parsial) adalah

- Bahwa Kompetensi Pegawai=5.547>t_{tabel}=1.990, dengan angka signifikansinya 0.000 < 0.05. Maka terdapat dampak signifikan kompetensi pegawai pada kinerja pegawai.
- Bahwa motivasi kerja= 2.612<t_{tabel}=1.990, dengan angka signifikansinya 0.000 > 0.05. Maka terdapat dampak signifikan motivasi kerja pada kinerja pegawai.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Simultan(f hitung)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2411.130	2	1205.565	64.201	.000 ^b
	Residual	1708.785	91	18.778		
	Total	4119.915	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data

Hasil Uji F hitung (Simultan) diperoleh nilai f hitung = 64.201 > F table 3.10, dengan angka signifikansinya 0.000 < 0.005. maka kompetensi pegawai, motivasi kerja dan kinerja pegawai secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kompetensi pegawai, motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka untuk meningkatkan kinerja pegawai pegawai

RSUD R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi harus konsisten dan berkelanjutan untuk memperhatikan kompetensi pegawai dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Fathussyaadah and Y. Ratnasari, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. V, no. 2, pp. 16–35, 2019.
- [2] Tarjono, "PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONA," *Ekonomak*, vol. V, no. 1, pp. 65–89, 2019.
- [3] H. Sujana, A. Sobar, and R. Wulandari, "Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Sub Agen JNE Pangleseran Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 31–40, 2020.
- [4] H. Patandung and A. Deni, "Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia," *J. Ekon.*, vol. Vol. VI No, no. 1, p. hal 33-48, 2020.
- [5] A. Pramadista, "Hubungan Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Taman Sari Kota Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. V, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [6] W. Ruswandi and R. Mulyani, "Kompetensi , Prestasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank yang ada di Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 61–73, 2020.
- [7] E. Suaebah, M. A. Haryadi, and E. Juliasnyah, "Kompetensi SDM dan Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan pada Koperasi yang ada di Kota Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 6, no. 2, pp. 85–94, 2020.
- [8] S. K. Jayaningrum, K. C. Kirana, and G. Wiyono, "Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Berbasis Lingkungan Kerja Non Fisik," *JBE (Jurnal Bingkai Ekon.*, vol. 5, no. 2, pp. 16–26, 2020, doi: 10.54066/jbe.v5i2.83.
- [9] W. Ruswandi, "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 3, no. 1, pp. 32–43, 2017.
- [10] E. & D. WIranta, "Manajemen Rantai Pasokan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Operasional pada Rumah Sakit yang Ada di Wilayah Sukabum," *J. Ekon.*, vol. V, no. 3, pp. 92–100, 2019.

-
- [11] T. Rianto, E. Lisnawati, and D. Kerja, “Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri (JX),” *J. Ekon.*, vol. 7, no. 2, pp. 59–68, 2021.