

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ALIMUDDIN UMAR LAMPUNG BARAT

Febriansyah ^{(1)*}, Kuswarak ⁽²⁾, Reza Pahlepi ⁽³⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽²⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

⁽³⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

*febb.riyansh18@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Alimuddin Umar Lampung Barat. Kompetensi, yang dalam konteks ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, dipandang sebagai faktor kunci dalam mendorong optimalisasi kinerja organisasi. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang dipilih secara acak sederhana dari populasi pegawai, penelitian ini menguji hubungan linier antara variabel kompetensi (X) dan motivasi kerja (Y). Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,818, yang mengindikasikan bahwa 81,8 persen variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kompetensi, baik melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengembangan profesional, merupakan strategi efektif untuk meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai rumah sakit. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor pelayanan kesehatan, serta membuka peluang kajian lanjutan yang mempertimbangkan variabel lain seperti insentif, budaya organisasi, dan kepemimpinan.

Kata Kunci : Kompetensi; Motivasi Kerja; Pegawai Rumah Sakit; Manajemen Sumber Daya Manusia; Regresi Sederhana

Abstract. This study aimed to analyze the influence of competence on the work motivation of employees at Alimuddin Umar Regional General Hospital (RSUD) in West Lampung. Competence, which in this context included employees' knowledge, skills, and work attitudes, was considered a key factor in driving the optimization of organizational performance. Using a quantitative approach and a survey method through the distribution of questionnaires to 50 respondents selected by simple random sampling from the employee population, this study examined the linear relationship between the competence variable (X) and work motivation (Y). The results of the simple regression test showed that competence had a significant influence on work motivation, with a coefficient of determination (R^2) value of 0.818, indicating that 81.8 percent of the variation in work motivation could be explained by the competence variable. These findings implied that enhancing competence, whether through education, training, or professional development, was an effective strategy to improve the enthusiasm and productivity of hospital employees. This study contributed to the development of human resource management in the healthcare service sector and opened opportunities for further research considering other variables such as incentives, organizational culture, and leadership.

Keywords: Competence; Work Motivation; Hospital Employees; Human Resource Management; Simple Regression

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam menjamin keberlangsungan

dan mempercepat derajat kesehatan masyarakat Indonesia (Budo et al., 2020). Dalam menjalankan fungsi tersebut, keberhasilan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana

prasarana maupun sistem manajerial, tetapi lebih substansial ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat di dalamnya. Pegawai rumah sakit, baik tenaga medis maupun non-medis, merupakan aktor utama dalam proses pelayanan, sehingga kinerja individu sangat berkontribusi terhadap pencapaian target (Rolos et al., 2018).

Namun, dalam praktiknya, tidak semua rumah sakit menunjukkan kinerja yang optimal. Berdasarkan data internal RSUD Alimuddin Umar Lampung Barat, tingkat pencapaian target kerja antara tahun 2015 hingga 2017 masih berada di bawah standar ideal, dengan capaian rata-rata hanya sebesar 76% dari total target. Salah satu indikasi penyebab rendahnya performa tersebut adalah belum optimalnya kompetensi pegawai (Febrianti, 2020) yang secara dominan berlatar belakang pendidikan menengah (SMA), yang berpotensi membatasi kapasitas kognitif, teknis, dan sikap profesional yang dibutuhkan dalam pelayanan publik berbasis kualitas. Kondisi ini kemudian berdampak langsung terhadap tingkat motivasi kerja pegawai, yang menjadi penentu penting dalam menggerakkan kinerja individu secara berkesinambungan.

Diketahui bahwa pencapaian tahun 2015 ditargetkan 10 kegiatan tetapi yang berhasil dilaksanakan 8 kegiatan dengan bobot pencapaian pekerjaan 80%. Lalu pencapaian tahun 2016 ditargetkan 15 kegiatan tetapi yang berhasil dilaksanakan 10 kegiatan dengan bobot pencapaian pekerjaan 66%. Kemudian pencapaian tahun 2017 ditargetkan 12 kegiatan tetapi yang berhasil dilaksanakan 10 kegiatan dengan bobot pencapaian pekerjaan 83%. Kondisi ini diduga akibat kompetensi pegawai yang kurang memenuhi syarat kebutuhan pekerjaan.

Dalam kajian pustaka yang digunakan sebagai acuan untuk penelitian ini, penulis mengulas berbagai hasil

penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh uraian tugas terhadap kinerja. Penulis membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara uraian tugas dan kinerja, serta menyoroti temuan-temuan utama dalam setiap penelitian:

Shidiq & Sary (2017) dalam penelitiannya tentang "Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja" di PT. Pikiran Rakyat Bandung. Penelitian ini, yang dipublikasikan dalam *e-Proceeding of Management*, menunjukkan bahwa motivasi kerja, sebagai variabel dependen, dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kompetensi perlu dimodifikasi terlebih dahulu agar dampaknya dapat sepenuhnya terlihat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yang berfokus pada bagaimana kompetensi mempengaruhi motivasi kerja.

Anggraini (2017) mengeksplorasi "Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Samarinda". Penelitian ini dipublikasikan dalam *E-Journal Ilmu Pemerintahan* dan mengevaluasi keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 43 Tahun 2001, yang menetapkan standar kompetensi jabatan struktural. Penelitian ini menyimpulkan bahwa melalui evaluasi kerja, kompetensi ditemukan sebagai faktor penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Pendekatan analisis kualitatif digunakan untuk memperoleh wawasan tentang peran kompetensi dalam administrasi publik.

Rahayuningsih (2017) fokus pada "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan" di PT. Aquafarm Semarang, yang dipresentasikan dalam Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja karyawan, sebagai variabel

dependen, dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi dan pengembangan karier. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis kuantitatif untuk mengukur hubungan antara keterampilan karyawan, pertumbuhan karier, dan hasil kerja mereka.

Setiawan (2015) menganalisis "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang" dalam PSKIS-Jurnal Psikologi Islami. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan temuan yang menunjukkan bahwa hukuman yang dirasakan dapat, dalam beberapa kasus, memiliki efek anomali, yang dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menilai dampak faktor motivasional terhadap perilaku karyawan.

Keempat penelitian ini menekankan pentingnya kompetensi dalam membentuk motivasi dan kinerja di berbagai lingkungan organisasi, serta menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dan jalur karier karyawan dapat memberikan dampak yang signifikan pada hasil kerja mereka.

Dalam ranah kajian terdahulu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada korelasi langsung antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, atau menempatkan kompetensi sebagai variabel mediasi dalam konteks yang berbeda, seperti pengaruh terhadap kepuasan kerja atau efektivitas organisasi. Keterbatasan studi yang secara spesifik mengkaji pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja di sektor pelayanan publik khususnya rumah sakit daerah mengindikasikan adanya celah penelitian (*research gap*) yang penting untuk diisi.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pemahaman bahwa kompetensi pegawai bukan hanya sekadar syarat administratif dalam seleksi kerja,

melainkan elemen fundamental yang dapat membentuk sikap kerja (Radinal, 2021), meningkatkan efisiensi, dan mendorong terciptanya motivasi intrinsik. Kompetensi yang kuat diyakini mampu menumbuhkan rasa percaya diri (Febrianti, 2020), ketekunan (Rolos et al., 2018), dan orientasi prestasi (Tulasi, 2019). Oleh karena itu, investigasi terhadap hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja menjadi hal yang esensial untuk memastikan pengelolaan SDM yang adaptif (Khaeruman et al., 2024) dan berorientasi kinerja (Khaeruman et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Alimuddin Umar Lampung Barat. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model manajemen SDM di sektor kesehatan, serta rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kapasitas dan motivasi pegawai secara sistematis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Alimuddin Umar Lampung Barat. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan analisis hubungan kausal antar variabel dengan menggunakan instrumen pengukuran yang terstandar dan data yang dapat diolah secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai RSUD Alimuddin Umar yang berjumlah 500 orang. Untuk mendapatkan sampel yang representatif, digunakan teknik simple

random sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Berdasarkan kaidah statistik yang dikemukakan oleh Arikunto (2012), apabila populasi melebihi 100 orang, maka pengambilan sampel sebesar 10% dianggap memadai. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan 50 responden sebagai sampel.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel utama, yaitu kompetensi sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Kompetensi dipahami sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Sementara itu, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang dirancang berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel dan disusun dalam bentuk skala *Likert* lima tingkat. Untuk memastikan keandalan instrumen, dilakukan uji validitas menggunakan analisis *corrected item-total correlation* dan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan valid apabila korelasi item menunjukkan nilai signifikan dan reliabel apabila nilai α melebihi 0,7.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui besaran dan arah pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu diuji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas, guna memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami bias. Analisis statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa

besar variasi motivasi kerja yang dapat dijelaskan oleh kompetensi, sedangkan uji-t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini secara empirik mengonfirmasi bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Alimuddin Umar Lampung Barat. Dengan menggunakan regresi linier sederhana terhadap data yang diperoleh dari 50 responden, diperoleh model persamaan regresi:

$$Y = 6,747 + 0,612X$$

dimana Y merupakan motivasi kerja dan X adalah kompetensi. Nilai koefisien regresi sebesar 0,612 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kompetensi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,612 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,818 menunjukkan bahwa sebesar 81,8% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, sedangkan 18,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Ini merupakan nilai determinasi yang tinggi dan mengindikasikan kekuatan prediktif yang substansial dari variabel kompetensi terhadap motivasi kerja dalam konteks organisasi pelayanan publik kesehatan.

Hasil uji signifikansi dengan *t-test* menghasilkan nilai *t*-hitung sebesar 14,703 dengan nilai *p* (signifikansi) sebesar 0,000 ($<0,05$), yang berarti bahwa pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja adalah signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang menyatakan

bahwa kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dari aspek substansi, temuan ini mendukung argumentasi bahwa kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengukuran kinerja fungsional, tetapi juga berperan sebagai determinan motivasi intrinsik pegawai. Kompetensi dalam konteks ini mencakup tiga elemen utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Wibowo, 2012), yang semuanya berkontribusi terhadap kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas, berinteraksi secara profesional, serta mengambil inisiatif dalam konteks kerja tim maupun individu.

Dalam pengujian terhadap indikator butir pertanyaan, diperoleh bahwa pada variabel kompetensi, indikator "kemampuan memecahkan masalah" menunjukkan skor rata-rata yang paling rendah dibanding indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan adanya celah dalam penguasaan keterampilan berpikir kritis dan pengambilan keputusan, yang merupakan bagian dari *thinking competency* sebagaimana diklasifikasikan oleh Wibowo (2012). Sementara itu, pada variabel motivasi kerja, indikator "kemampuan bersosialisasi dengan pegawai lain" juga mencatat skor terendah, yang mencerminkan tantangan dalam membangun motivasi kerja berbasis relasi interpersonal dan budaya organisasi.

Temuan ini memiliki implikasi yang penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit daerah. Dalam konteks RSUD Alimuddin Umar, distribusi tingkat pendidikan menunjukkan bahwa lebih dari 50% pegawai adalah lulusan SMA, sementara hanya sekitar 47% yang memiliki pendidikan minimal S1. Rendahnya latar belakang pendidikan ini berpotensi membatasi pengembangan kompetensi strategis dan motivasi kerja, khususnya dalam aspek-aspek yang memerlukan pemahaman teoretis dan

kapasitas analitik yang lebih tinggi. Selain itu, pencapaian target kerja rumah sakit selama periode 2015–2017 yang berada di bawah 85% menunjukkan urgensi untuk mengintervensi faktor-faktor internal, salah satunya adalah peningkatan kualitas SDM melalui program peningkatan kompetensi.

Hasil penelitian ini juga relevan dengan temuan Shidiq & Sary (2017), yang mengidentifikasi kompetensi sebagai prediktor signifikan terhadap motivasi kerja dalam organisasi media. Namun demikian, kontribusi utama dari studi ini adalah pada konteks rumah sakit pemerintah, di mana tekanan kerja, tuntutan pelayanan publik, serta keterbatasan anggaran memerlukan pendekatan manajemen SDM yang lebih adaptif. Dengan demikian, peningkatan kompetensi harus tidak hanya bersifat administratif atau teknis, tetapi juga mencakup aspek afektif dan kognitif yang dapat mendorong motivasi kerja secara menyeluruh.

Lebih lanjut, keberadaan hubungan yang kuat antara kompetensi dan motivasi kerja dalam studi ini menegaskan pentingnya penyusunan strategi pelatihan dan pengembangan berbasis kebutuhan nyata pegawai, bukan semata-mata berbasis prosedur birokrasi. Diperlukan pemetaan kompetensi inti (*core competencies*), kompetensi manajerial, dan kompetensi fungsional yang relevan dengan tugas-tugas spesifik di rumah sakit, serta integrasi sistem reward yang sejalan dengan capaian kompetensi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini menguatkan kerangka kerja motivasi dalam teori dua faktor Herzberg, di mana kompetensi dapat diposisikan sebagai *motivator factor (job content)* (Tulasi, 2019) yang mendukung pencapaian prestasi dan pertumbuhan personal dalam pekerjaan. Sementara itu, dari perspektif manajemen publik, hasil ini menekankan perlunya penguatan human capital sebagai

pilar utama dalam reformasi pelayanan kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan substansial terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Alimuddin Umar Lampung Barat. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat kompetensi yang dimiliki, terutama dalam aspek pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dari strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terstruktur dan berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan termotivasi di sektor pelayanan kesehatan publik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar RSUD Alimuddin Umar mengembangkan program peningkatan kompetensi pegawai secara terarah, khususnya pada aspek pemecahan masalah, komunikasi interpersonal, dan penguasaan tugas sesuai standar pelayanan kesehatan. Langkah strategis yang dapat dilakukan mencakup pelatihan rutin, penguatan budaya kerja kolaboratif, serta penyusunan jalur karier berbasis kompetensi. Rumah sakit juga perlu memberikan akses pembelajaran bagi pegawai dengan pendidikan menengah melalui beasiswa internal, pelatihan modular, atau kerja sama dengan institusi pendidikan tinggi.

Selain itu, karena masih terdapat 18,2% faktor lain yang belum terjabarkan dalam model, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja, seperti gaya kepemimpinan, sistem insentif, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat mengeksplorasi variabel psikologis dan struktural lain yang relevan dalam konteks organisasi publik, seperti persepsi keadilan organisasi, peluang promosi, dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. (2017). Pengembangan Kompetensi Aparatur di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kota Samarinda (Studi Evaluasi Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural). *Jurnal Universitas Mulawarman*, 1(3), 998–1010.
- Budo, A., Tulus, F., & TAMPI, G. (2020). Efektivitas Pelayanan Kesehatan Di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94).
- Febrianti, C. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 169–179.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50.

- Radinal, W. (2021). Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik DI Era Disrupsi. *Al Fatih*, 1(1), 9–22.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Proceeding SENDI U*.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
<https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Shidiq, U. F., & Sary, F. P. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Media Wave Interaktif). *EProceedings of Management*, 4(3).
- Tulasi, D. (2019). Pengaruh Kualitas, Kompetensi, dan Komitmen Kerja Dosen Terhadap Kepuasan Mahasiswa. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 1(1), 36–61.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3 Ed.). Rajawali Pers.