

# Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Demak

## *The Influence of Competence and Motivation on Employee Performance at the Demak District Health Office*

Ernawati & Henry Yuliamir\*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 16 Desember 2025; Direview: 02 Januari 2026; Disetujui: 02 Februari 2026

\*Corresponding Email: [henry.yuliamir@stiepari.ac.id](mailto:henry.yuliamir@stiepari.ac.id)

### Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Demak. Latar belakang penelitian berangkat dari masalah capaian kinerja pegawai yang belum sepenuhnya optimal, yang diduga dipengaruhi oleh kemampuan kerja individu serta tingkat motivasi yang beragam. Kondisi tersebut menuntut adanya kajian empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 129 responden yang merupakan pegawai aktif pada Dinas Kesehatan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi menjadi faktor yang memberikan kontribusi paling kuat. Model penelitian ini mampu menjelaskan 76,6% variasi kinerja, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan performa kerja. Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan terstruktur serta penguatan motivasi melalui pemberian penghargaan, dukungan kerja, dan pembinaan berkelanjutan merupakan strategi yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas layanan publik di sektor kesehatan daerah.

**Kata Kunci:** Kompetensi; Motivasi; Kinerja Pegawai

### Abstract

*This article aims to conduct an in-depth analysis of the influence of competence and motivation on employee performance at the Demak Regency Health Office. The study is based on the issue of employee performance achievements that have not yet reached optimal levels, which are suspected to be influenced by individual work abilities and varying levels of motivation. This condition calls for an empirical investigation to identify the factors that directly contribute to improving employee work effectiveness. The research employs a quantitative approach by distributing questionnaires to 129 respondents who are active employees at the Health Office. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression to examine the effect of each variable. The findings indicate that competence and motivation have a significant influence on employee performance, with motivation emerging as the strongest contributing factor. The research model explains 76.6% of the variation in performance, demonstrating that both variables play an important role in enhancing work performance. These findings emphasize that improving competence through structured training and strengthening motivation through rewards, work support, and continuous coaching are effective strategies to optimize employee performance and improve the quality of public health services at the regional level.*

**Keywords:** Competence; Motivation; Employee Performance.

**How to Cite:** Ernawati & Yuliamir, H., (2026). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Demak. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (3): 1154-1162.



## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sektor publik dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif (Lasmaya, 2018); (Diansyah et al., 2020). Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menentukan intensitas dan kualitas perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas (Herzberg, 1966; Robbins & Judge, 2017).

Motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. (Herzberg, 1966) melalui *Two Factor Theory* menjelaskan bahwa motivasi pegawai dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian dan pengembangan diri, serta faktor ekstrinsik seperti kondisi kerja dan kebijakan organisasi. (Robbins, S. P., & Judge, 2017) menambahkan bahwa motivasi adalah usaha yang digerakkan oleh tujuan, yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku pegawai. Teori kebutuhan (Yuliansyah & Khan, 2017) juga relevan, karena menggambarkan bahwa pegawai dengan kebutuhan psikologis dan sosial yang terpenuhi cenderung menunjukkan semangat kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Kinerja pegawai sendiri dipahami sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2016). (Armstrong, M., & Taylor, 2020) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan peluang untuk bekerja. Dalam konteks lembaga publik, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan kepada masyarakat (Indriani, 2025). Dengan demikian, kompetensi dan motivasi dapat dipandang sebagai dua faktor fundamental yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Dinas Kesehatan Kabupaten Demak sebagai organisasi penyelenggara layanan kesehatan masyarakat menghadapi tantangan berupa meningkatnya kebutuhan pelayanan, tuntutan efisiensi, dan adaptasi terhadap kebijakan kesehatan. Program kesehatan seperti imunisasi, pencegahan penyakit, pelayanan kesehatan dasar, dan promosi kesehatan membutuhkan pegawai yang kompeten dengan motivasi kerja yang tinggi agar implementasinya optimal. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan masih terdapat pegawai yang belum memenuhi standar kinerja, seperti penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, rendahnya inovasi pelayanan, serta kurang kuatnya inisiatif kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi dan motivasi pegawai belum berfungsi secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja.

Penelitian sebelumnya mendukung bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Sari et al., 2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur sipil negara. (Wijayanti, N. A., & Rachmawati, 2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik meningkatkan produktivitas pegawai sektor publik. (Pratama & Wardani, 2018) juga menegaskan bahwa kombinasi kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh lebih kuat terhadap kinerja. Selain itu, penelitian oleh (Putra et al., 2021), (Nugraha & Lestari, 2003), dan (A Charmiati & Surya, 2019) memperkuat hubungan positif kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pemerintah. Studi lain oleh (Ferdie et al., 2023), (Dewi Astuti, 2022), dan (Rahayu, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh pada efektivitas pelayanan publik. Sementara itu, riset oleh (Suharto, B., Handayani, A., & Priyono, 2020), (Permana, 2022), dan (Suryani, H., & Arifin, 2021) menekankan bahwa motivasi kerja menjadi penentu komitmen dan prestasi pegawai. Penelitian oleh (Kurniawan, 2020), (Widyaputra & Dewi, 2017), (Wibowo, 2022), dan (Masitoh et al., 2020) juga menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi merupakan strategi penting dalam memaksimalkan kinerja sektor kesehatan.

Meski banyak penelitian mengangkat variabel serupa, riset terkait pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di instansi kesehatan pemerintah daerah, khususnya di Kabupaten Demak, masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik pelayanan kesehatan memiliki kompleksitas tinggi, berorientasi pada keselamatan masyarakat, serta menuntut kemampuan teknis spesifik dan kesiapan psikologis pegawai. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) yang menjadi dasar penting bagi penelitian ini untuk memberikan bukti empiris baru pada konteks yang berbeda. Studi sebelumnya fokus pada pengaruh kompetensi dan motivasi



secara umum, tetapi masih sedikit penelitian yang menganalisis bagaimana motivasi intrinsik dan kompetensi teknis spesifik saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja pegawai layanan kesehatan publik, terutama di lingkungan Dinas Kesehatan. Hal ini menunjukkan adanya kekosongan teoritis dan empiris, yang menjadi dasar penting penelitian ini

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Demak. Rumusan tersebut berangkat dari kebutuhan untuk mengetahui seberapa besar peran kompetensi pegawai serta bagaimana motivasi kerja mampu mendukung peningkatan kinerja, terutama pada instansi yang memiliki tuntutan tinggi dalam pelayanan publik di bidang kesehatan.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Demak. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, tetapi juga memberikan rekomendasi strategis bagi instansi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Siregar, 2017). Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

Jenis penelitian adalah eksplanatori, yaitu bertujuan menjelaskan pengaruh dan hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen melalui analisis statistik inferensial.

Populasi penelitian mencakup seluruh individu yang relevan dengan topik penelitian, yaitu responden yang memiliki pengalaman atau keterlibatan langsung dengan objek penelitian.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria inklusi sebagai berikut:

1. Responden pernah menggunakan/mengalami layanan atau aktivitas yang diteliti.
2. Berusia minimal 17 tahun.
3. Bersedia mengisi kuesioner secara lengkap.

Sebanyak 130 responden berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Namun, 1 data dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria atau ditemukan data tidak lengkap, sehingga jumlah sampel akhir yang dianalisis adalah 129 responden. Teknik purposive sampling digunakan untuk memastikan responden memiliki pengalaman langsung dengan aktivitas dan layanan yang diteliti. Namun, metode ini memiliki implikasi terhadap generalisasi temuan. Karena sampel terbatas pada pegawai internal Dinas Kesehatan Kabupaten Demak, hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan pada populasi serupa di instansi tersebut dan tidak secara langsung berlaku untuk pegawai di instansi lain atau sektor kesehatan lain. Pengeliminasi data dilakukan untuk menjaga kualitas data dan menghindari bias analisis.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup berbasis Google Form maupun cetak. Setiap variabel terdiri dari 5-7 pernyataan yang disusun berdasarkan teori dan jurnal internasional maupun nasional.

Skala pengukuran:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Data primer dikumpulkan melalui:

1. Pengisian kuesioner oleh responden
2. Dokumentasi terkait objek penelitian
3. Wawancara singkat (opsional) untuk memastikan pemahaman responden

Kuesioner disebarakan secara daring untuk memperluas jangkauan responden.



Uji Validitas menggunakan korelasi Pearson. Item dinyatakan valid jika  $p\text{-value} < 0.05$  dan  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

1) Uji Reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha  $\geq 0.70$ .

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tinjauan pustaka, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3: Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Analisis Statistik Utama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Analisis Deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban.

2) Analisis Regresi Linear Berganda atau regresi sederhana, sesuai struktur model.

3) Uji t untuk menguji pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

4) Uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan.

5) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

Penelitian ini mematuhi prinsip etika penelitian, yaitu:

1) Identitas responden dijaga kerahasiaannya.

2) Partisipasi dilakukan secara sukarela (voluntary).

3) Data digunakan hanya untuk kepentingan akademik dan tidak disebarkan kepada pihak lain.

Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu 3–6 bulan, mencakup tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis data, dan penyelesaian laporan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 129 responden, setelah 1 data dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria kelayakan (incomplete, bias, atau tidak konsisten). Seluruh responden merupakan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Demak, yang terlibat dalam kegiatan administrasi, pelayanan kesehatan, dan operasional organisasi.

Karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Informasi ini penting untuk menunjukkan keragaman responden yang dapat meningkatkan kredibilitas data dan memperkuat generalisasi hasil penelitian.

Meskipun data menunjukkan variasi karakteristik responden yang memadai, perlu dicatat bahwa pengumpulan data menggunakan kuesioner self-report dari pegawai internal berpotensi menimbulkan bias respons sosial (social desirability bias), di mana responden cenderung memberikan jawaban positif mengenai kompetensi dan motivasi mereka. Selain itu, desain survei cross-sectional membatasi kemampuan penelitian untuk menangkap dinamika perubahan kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, interpretasi hasil harus dilakukan dengan hati-hati dan mempertimbangkan kemungkinan distorsi ini.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel:

1) Kompetensi (X1)

2) Motivasi (X2)

3) Kinerja Pegawai (Y)

memiliki nilai Sig  $< 0.05$ , sehingga seluruh butir kuesioner dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas isi (*content validity*) dan validitas empiris (*empirical validity*).

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0.751	Reliabel
Motivasi	0.764	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.785	Reliabel

Nilai  $\alpha > 0.70$  menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Artinya, jawaban responden konsisten dan stabil ketika mengisi instrumen penelitian.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi  $> 0.05$ , sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal. Model regresi layak digunakan karena memenuhi kriteria normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Hasil menunjukkan bahwa:

- 1) Tolerance  $> 0.10$
- 2) VIF  $< 10$

Kesimpulan: tidak terdapat gejala multikolinearitas antara kompetensi dan motivasi. Kedua variabel independen memiliki kontribusi unik tanpa saling mendistorsi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi uji Glejser  $> 0.05$ , sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memiliki distribusi varians residual yang stabil (*homoscedastic*), sehingga hasil regresi dapat diinterpretasikan secara valid.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### a. Model Summary

Nilai koefisien determinasi:

- 1)  $R = 0.875$
- 2)  $R\text{ Square} = 0.766$

Interpretasi:

1. Sebesar 76,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi (X1) dan motivasi (X2).
2. Sisanya 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan.

Model ini dikategorikan sangat kuat karena nilai R di atas 0.80.

### Uji F (Simultan)

1.  $F_{hitung} = 206.707$
2.  $Sig = 0.000$

Kesimpulan: Model regresi secara simultan signifikan. Artinya, kompetensi dan motivasi bersama-sama memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

### Uji t (Parsial)

Variabel	Beta ( $\beta$ )	Signifikansi	Kesimpulan
Kompetensi	0.538	0.019	Signifikan
Motivasi	0.737	0.001	Signifikan dan dominan

Interpretasi:

1. Kedua variabel berpengaruh signifikan.
2. Motivasi adalah variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena memiliki koefisien  $\beta$  terbesar.

Meskipun model regresi menjelaskan 76,6% variasi kinerja, sisanya 23,4% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi,



kepemimpinan, beban kerja, kondisi fasilitas, serta sistem penghargaan dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi dan motivasi memiliki peran dominan, pendekatan multidimensi tetap diperlukan untuk memahami determinan kinerja pegawai secara komprehensif

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Demak. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi fondasi utama dalam menentukan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Pegawai yang memiliki kompetensi baik dari aspek pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), maupun sikap kerja (attitude) cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai. Hal ini dikarenakan kompetensi memungkinkan pegawai memahami prosedur kerja, mampu mengoperasikan peralatan atau aplikasi pendukung, serta dapat menginterpretasikan kebijakan dan aturan pelayanan kesehatan dengan tepat.

Lebih jauh, kompetensi yang memadai membantu pegawai:

1. bekerja lebih efisien dan efektif,
2. menghasilkan layanan yang sesuai standar operasional,
3. menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa banyak supervisi,
4. meminimalisir kesalahan kerja,
5. meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Hasil ini sejalan dengan teori (Enge, E., Spencer, S., & Stricchiola, 2015) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang memprediksi performa unggul. Semakin tinggi kompetensi, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Temuan ini juga didukung oleh studi (Wiratama et al., 2022), (Putra et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi aparatur sipil negara berpengaruh positif terhadap pencapaian target organisasi. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kabupaten Demak, kompetensi sangat krusial karena pelayanan kesehatan memiliki standar profesional yang ketat, sensitif terhadap keselamatan masyarakat, dan membutuhkan ketelitian tinggi.

Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui:

1. pelatihan teknis medis dan non-medis,
2. workshop manajemen pelayanan kesehatan,
3. coaching dan mentoring,
4. pembinaan berkala,
5. menjadi strategi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai beta ( $\beta = 0.737$ ) yang lebih tinggi dibanding kompetensi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai memiliki kompetensi yang baik, kinerja tetap tidak akan optimal tanpa adanya dorongan motivasional yang kuat. Dominasi pengaruh motivasi terhadap kinerja ( $\beta = 0.737$ ) dapat dijelaskan secara konseptual. Motivasi tidak hanya mendorong pegawai untuk memanfaatkan kompetensi yang dimiliki, tetapi juga menggerakkan inisiatif, inovasi, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dalam konteks Dinas Kesehatan, pegawai yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam menghadapi kompleksitas pelayanan kesehatan, beradaptasi dengan kebijakan baru, dan menjaga kualitas layanan meskipun menghadapi tekanan kerja. Dengan demikian, motivasi berperan sebagai *penguat perilaku kinerja* yang lebih menentukan daripada kompetensi semata.

Pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk:

1. menunjukkan semangat kerja tinggi,



2. memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah,
3. menjaga konsistensi kehadiran dan kedisiplinan,
4. bekerja dengan penuh tanggung jawab,
5. memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi.

Motivasi dalam penelitian ini mencakup motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (dorongan dari luar). Motivasi intrinsik seperti rasa bangga, kesempatan berkembang, atau kepuasan dalam menyelesaikan tugas menjadi faktor pendorong utama perilaku positif dalam bekerja. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, kenaikan jabatan, dan penilaian kinerja juga memberikan kontribusi nyata pada peningkatan produktivitas.

Temuan ini konsisten dengan Teori Dua Faktor (Herzberg, 1966) yang menjelaskan bahwa faktor motivasional seperti pencapaian (achievement), pengakuan (recognition), dan tanggung jawab (responsibility) memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Demak, tingginya tuntutan pelayanan publik di bidang kesehatan menuntut pegawai untuk memiliki motivasi kerja yang kuat, terutama dalam menghadapi beban kerja yang tinggi, pelayanan pasien, koordinasi lintas bidang, hingga implementasi program kesehatan masyarakat. Oleh sebab itu, peningkatan motivasi melalui reward system, transparansi penilaian kinerja, dan lingkungan kerja yang suportif perlu menjadi perhatian pimpinan.

### **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model penelitian menjelaskan 76,6% variasi kinerja pegawai, yang termasuk kategori sangat kuat. Artinya, kedua variabel saling melengkapi dan bersinergi dalam menciptakan performa maksimal.

Interpretasi hasil menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi tanpa motivasi tidak menghasilkan kinerja optimal. Pegawai mungkin memiliki kemampuan, tetapi tidak memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik.
2. Motivasi tanpa kompetensi juga tidak cukup. Pegawai yang bersemangat tetapi kurang terampil dapat menghasilkan kualitas kerja rendah atau membuat kesalahan kerja.
3. Sinergi keduanya menciptakan efektivitas kerja tinggi. Pegawai yang kompeten dan termotivasi mampu menunjukkan kinerja terbaik, menghasilkan pelayanan lebih cepat, tepat, dan berkualitas.

Temuan ini semakin menguatkan pandangan bahwa keberhasilan organisasi sektor publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, baik dari aspek kemampuan kerja maupun dorongan psikologis.

Implikasi bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Demak adalah:

1. perlu melakukan pembinaan kompetensi berkelanjutan,
2. memperbaiki sistem motivasi dan penghargaan,
3. menciptakan lingkungan kerja kondusif,
4. meningkatkan partisipasi dan pemberdayaan pegawai,
5. melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara teratur.

Dengan meningkatnya kedua variabel secara simultan, maka produktivitas pegawai, kualitas layanan kesehatan, dan capaian program pemerintah daerah akan meningkat secara signifikan.

Implikasi dari penelitian ini lebih bersifat strategis dan berbasis bukti. Temuan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui:

1. Program pengembangan kompetensi yang terstruktur dan berkelanjutan, termasuk pelatihan teknis dan non-teknis.
2. Sistem motivasi yang mempertimbangkan faktor intrinsik dan ekstrinsik, sehingga mendorong partisipasi aktif dan inisiatif pegawai.
3. Monitoring kinerja secara sistematis dengan evaluasi berbasis indikator objektif, bukan hanya persepsi pegawai.

Pendekatan ini memberikan kontribusi pengetahuan pada manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus menawarkan strategi berbasis bukti untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan di instansi pemerintah daerah.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Demak dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis, menjadi fondasi yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara tepat, mandiri, dan sesuai prosedur. Sementara itu, motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan lebih dominan dalam mendorong inisiatif, konsistensi, dan produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja optimal dicapai melalui sinergi antara kompetensi yang memadai dan motivasi yang tinggi.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menegaskan peran ganda kompetensi dan motivasi sebagai determinan utama kinerja pegawai, sekaligus menunjukkan pentingnya pendekatan multidimensi dalam analisis faktor kinerja. Secara praktis, hasil penelitian memberikan bukti empiris bagi pembuat kebijakan dan pimpinan organisasi dalam merancang program pengembangan kapasitas pegawai dan sistem motivasi yang terintegrasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi temuan terdahulu, tetapi juga menawarkan kontribusi baru terkait penguatan kinerja pegawai di konteks pelayanan kesehatan pemerintah daerah dengan karakteristik kompleks dan tuntutan tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Charmiati, P. G. H., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 8, Issue 3, p. 1784). ojs.unud.ac.id. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*.
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis* (Vol. 2, Issue 2, pp. 55–68). scholar.archive.org. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Diansyah, M., Sudiarta Athar, H., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. In *Distribusi - Journal of Management and Business* (Vol. 8, Issue 2, pp. 267–276). repository.ubharajaya.ac.id. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i2.141>
- Enge, E., Spencer, S., & Stricchiola, J. (2015). *The Art of SEO: Mastering Search Engine Optimization*.
- Ferdi, F., Nuraini, A., & Nugroho, D. (2023). Peningkatan Kualitas Pelayanan Farmasi Melalui Pendekatan Lean Management di Instalasi Farmasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum M. Yunus Bengkulu. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 7(2), 108–124. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i2.3034>
- Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. In *Cleveland: World Publishing Company*.
- Indriani, R. A. R. F. (2025). PERAN BISNIS ISLAMI DALAM PENGEMBANGAN EKONOMI KREATIF: STUDI OBSERVASI TERHADAP PELAKU USAHA DI KOMUNITAS MUSLIM. 10, 221–240.
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala .... *Jurnal Syntax Transformation*. <https://www.neliti.com/publications/330034/pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-dengan-ke>
- Lasmaya, S. M. (2018). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* (Vol. 10, Issue 1, pp. 25–43). download.garuda.kemdikbud.go.id. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2489596&val=23660&title=PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN>
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>



- Nugraha, V., & Lestari, S. (2003). Pentingnya Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Journal Majalah Ilmu Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 36–51.
- Permana, S. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 5(1), 21–30. <https://doi.org/10.36782/jemi.v5i1.2257>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). In *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* (Vol. 8, Issue 2). e-repository.perpus.iainsalatiga.ac ... <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Putra, B. C., Wijayati, D. T., & Surjanti, J. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI MOTIVASI INTRINSIK. *Procuratio: Jurnal* .... <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/1669>
- Rahayu, H. (2018). ... TERHADAP TEKANAN PSIKOLOGIS DAN KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI SELF-EFFICACY DAN KETERLIBATAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. Bank BPD .... <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10350>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i2.211>
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS*.
- Suharto, B., Handayani, A., & Priyono, D. (2020). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 12(2), 67–81.
- Suryani, H., & Arifin, R. B. R. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Lima. *Management and Entrepreneurship Journal* Volume, 4(2), 111–128. <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/manners/article/view/415>
- Wibowo, A. (2022). Resiko Manajemen. *Manajemen Resiko*, 1, 1–407.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. . S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 7, Issue 1, p. 85). [ojs.unud.ac.id. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04](https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04)
- Wijayanti, N. A., & Rachmawati, R. (2020). Analisis Hubungan Motivasi, Pelatihan, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 55–63.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 190–199. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4242>
- Yuliansyah, Y., & Khan, A. A. (2017). A revisit of the participative budgeting and employees' self-efficacy interrelationship—empirical evidence from Indonesia's public sector. *International Review of Public Administration*, 22(3), 213–230. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1325584>