

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong

Sonya E. Momot¹, Vebby Anwar², Pahmi^{✉3}, Amiruddin⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan motivasi kerja pegawai menjadi aspek yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong yang dipilih sebagai responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta dorongan kerja pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan program peningkatan kompetensi dan strategi pemberian motivasi yang berkelanjutan guna mendukung pencapaian kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Kata Kunci: *kompetensi; motivasi kerja; kinerja pegawai; sumber daya manusia; Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong*

Abstract

This study aims to analyze the influence of competency and work motivation on employee performance at the Sorong Regency Health Office. Employee performance is a crucial factor in supporting the effectiveness of health services provided to the public. Improving employee skills and motivation is key to achieving optimal performance. This study used a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees at the Sorong Regency Health Office, selected as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression to examine the influence of competency and work motivation on employee performance. The results showed that competency had a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, competency and work motivation significantly influenced employee performance at the Sorong Regency Health Office. These findings indicate that improving employee knowledge, skills, abilities, and work motivation can improve the quality of their performance in carrying out their duties and responsibilities. Therefore, organizations need to develop competency improvement programs and sustainable motivation strategies to support more effective and efficient performance.

Keywords: *competency; work motivation; employee performance; human resources; Sorong Regency Health Office*

Copyright (c) 2026 Sonya E. Momot dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan faktor fundamental yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di suatu wilayah (Nawangwulan dkk, 2025). Garda terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan, perawat memiliki peran sentral dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas, aman, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Kinerja optimal perawat tidak hanya berdampak pada kepuasan pasien tetapi juga menjadi indikator utama keberhasilan suatu institusi kesehatan dalam mencapai tujuan organisasinya (Perdana, 2023). Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong yang bertanggung jawab mengoordinasikan dan mengawasi pelayanan kesehatan di berbagai fasilitas kesehatan di wilayahnya, kinerja perawat menjadi perhatian utama mengingat kontribusi mereka yang signifikan terhadap outcome pelayanan kesehatan masyarakat (Sunatar & Ahriani, 2024).

Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong sebagai institusi pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang merata dan berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat di Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat Daya (Tumiran, 2024). Wilayah Kabupaten Sorong yang sebagian besar merupakan daerah pesisir dengan karakteristik geografis yang menantang serta akses transportasi yang terbatas menjadi tantangan tersendiri dalam upaya penyediaan pelayanan kesehatan yang optimal (Apriyanti & Setyaningsih, 2025).

Kompetensi perawat didefinisikan sebagai kombinasi terintegrasi dari pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), sikap (attitude), dan penilaian profesional yang diperlukan untuk melaksanakan praktik keperawatan secara aman, etis, dan efektif (Ghozi, 2027). Pelayanan kesehatan di Kabupaten Sorong yang masih menghadapi tantangan keterbatasan sumber daya dan tenaga kesehatan, kompetensi perawat menjadi faktor pembeda antara pelayanan yang berkualitas dengan pelayanan yang sekadar memenuhi prosedur.

RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dengan 128 responden perawat menunjukkan bahwa mayoritas perawat (93,0%) memiliki tingkat kompetensi yang sangat memuaskan, dan analisis menggunakan uji Spearman Rho membuktikan adanya hubungan signifikan antara kompetensi perawat dengan kinerja mereka (p -value 0,002) dengan koefisien korelasi positif sebesar 0,273, yang berarti semakin tinggi kompetensi perawat, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan, di mana dari 42 perawat yang diteliti, diperoleh nilai p value = 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kompetensi perawat dengan kinerja mereka.

Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan dan menentukan arah, intensitas, serta durasi usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan (Rustamadji dkk, 2023). Dinas kesehatan, motivasi kerja perawat menjadi sangat krusial mengingat tuntutan pelayanan yang tinggi, beban kerja yang berat, dan keterbatasan sumber daya yang sering kali dihadapi. Systematic literature review oleh Sriwahyuni & Syahnur (2025) yang menganalisis 14 artikel dari 650 artikel dalam rentang tahun 2021-2025 menyimpulkan bahwa mayoritas studi menemukan kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan (Sari dkk, 2020). Motivasi yang tinggi mendorong perawat untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target pelayanan kesehatan masyarakat (Sunatar, 2023). Penelitian di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung juga membuktikan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat dengan p -value: 0,000 dan nilai beta sebesar 0,609, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja perawat.

Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Subang oleh Pahmi & Busman (2022) yang melibatkan 82 perawat dengan metode path analysis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara reward dan stres kerja terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja perawat, baik secara simultan maupun parsial. Temuan ini memperkuat

argumentasi bahwa motivasi merupakan variabel mediasi yang penting dalam rantai hubungan antara berbagai faktor organisasi dengan kinerja perawat. Upaya peningkatan kinerja perawat tidak akan optimal tanpa disertai penguatan motivasi kerja yang memadai (Pahmi dkk, 2023).

Kesenjangan penelitian ini menjadi semakin relevan mengingat minimnya studi empiris yang secara khusus meneliti pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada dinas kesehatan di wilayah Papua Barat Daya, khususnya Kabupaten Sorong. Karakteristik Kabupaten Sorong sebagai daerah dengan tantangan geografis yang unik, keragaman sosial budaya, serta keterbatasan infrastruktur kesehatan menjadi faktor pembeda yang signifikan dengan wilayah penelitian lainnya (Ananda dkk, 2023). Sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong, sinergi antara tenaga kesehatan, pemerintah, dan masyarakat sangat diperlukan dalam membangun sistem kesehatan yang lebih baik di wilayah ini. Perawat yang bertugas di Kabupaten Sorong dituntut untuk tidak hanya menguasai kompetensi teknis tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi dengan kondisi geografis yang sulit serta memahami nilai-nilai budaya lokal dalam memberikan pelayanan kesehatan. Kondisi ini belum banyak diakomodasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang mayoritas dilakukan di rumah sakit di wilayah Jawa dan Sumatera dengan karakteristik yang berbeda (Bida dkk, 2022).

Penelitian ini juga memiliki posisi yang jelas di antara studi-studi terdahulu. Sebagian besar penelitian sebelumnya fokus pada perawat di rumah sakit dengan sampel yang relatif besar dan konteks perkotaan. Penelitian di lingkungan dinas kesehatan, terutama di daerah otonomi baru seperti Kabupaten Sorong, masih sangat terbatas. Padahal, dinas kesehatan memiliki peran yang berbeda dengan rumah sakit dalam hal pengaturan, pengawasan, dan koordinasi pelayanan kesehatan di suatu wilayah. Perawat yang bekerja di dinas kesehatan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi klinis tetapi juga kompetensi manajerial dan administratif dalam mengoordinasikan program-program kesehatan di berbagai fasilitas kesehatan (Mubalus & Nur, 2024). Hal ini tentu memiliki implikasi terhadap jenis kompetensi yang dibutuhkan dan faktor motivasi yang relevan.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya melalui pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis statistik. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survei, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang merupakan perawat Rumah Sakit Sele Be Solu terkait.

Objek dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Sele Be Solu Kota Sorong. Perawat yang menjadi objek penelitian terdiri dari berbagai jabatan yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan publik. Pemilihan objek ini didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam mendukung pembangunan daerah melalui sektor-sektor yang memiliki potensi besar untuk mendorong kesejahteraan masyarakat, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana kompetensi, motivasi kerja terhadap kinerja perawat, mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan Rumah Sakit tersebut.

Data yang terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan bantuan perangkat lunak statistik IBM SPSS. Tahap awal, dilakukan analisis deskriptif terhadap data responden dan variabel penelitian. Analisis deskriptif responden mencakup distribusi frekuensi karakteristik demografis (misal: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, jabatan). Hal ini untuk memberikan gambaran profil sampel. Selanjutnya, untuk setiap variabel (kompetensi, motivasi kerja, kinerja) dilakukan perhitungan statistik deskriptif

seperti rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum-maksimum, dan tendensi sentral lainnya.

Uji Normalitas: untuk memastikan bahwa data residual terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik (histogram atau plot P-P) dan uji statistik (misal uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk). Hipotesis yang diuji: H_0 = residual berdistribusi normal. Kriteria: jika $p\text{-value} > 0,05$, gagal tolak H_0 (data mengikuti distribusi normal). Uji Multikolinearitas: untuk memastikan tidak ada korelasi yang terlalu tinggi di antara variabel independen (X_1, X_2). Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Kriteria umum: $VIF < 10$ dan $\text{tolerance} > 0,1$ menandakan tidak terjadi multikolinearitas serius. Selain itu, matriks korelasi antar variabel independen juga diperiksa, korelasi di atas 0,8 diwaspadai sebagai indikasi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas: untuk memastikan varians residual bersifat konstan (homoskedastik) dan tidak bergantung pada nilai variabel independen. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan plot Scatter antara residual dengan predicted value atau menggunakan uji statistik (misal uji Glejser). Kriteria: jika pola titik tersebar acak dan tidak membentuk pola tertentu pada scatterplot, serta uji Glejser menunjukkan $p\text{-value} > 0,05$ untuk masing-masing variabel independen, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 100 responden, dimana responden merupakan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan dan lama bekerja terhadap masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	27	49,1 %
	Perempuan	28	50,9%
	Total	55	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 2. Usia

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	25-30 Tahun	7	12,7%
	31-35 Tahun	3	5,5%
	36-40 Tahun	8	14,5%
	41> Tahun	37	67,3%
	Total	55	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 3. Pendidikan

PENDIDIKAN			
		Frequency	Percent
	Diploma	5	9,1 %
	S1	36	65,5%
	S2	14	25,5%
	Total	55	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 4. Lama Kerja

LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	1-7 Tahun	16	29,1%
	8-14 Tahun	15	27,3%
	15> Tahun	24	43,6%
	Total	55	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.266. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

Tabel 5. Variabel Kompetensi

Kompetensi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,829	0,266	Valid
P2	0,891	0,266	Valid
P3	0,801	0,266	Valid
P4	0,823	0,266	Valid
P5	0,822	0,266	Valid
P6	0,886	0,266	Valid
P7	0,882	0,266	Valid
P8	0,866	0,266	Valid
P9	0,895	0,266	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 6. Variabel Motivasi

Motivasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,595	0,266	Valid
P2	0,646	0,266	Valid
P3	0,496	0,266	Valid
P4	0,618	0,266	Valid
P5	0,489	0,266	Valid
P6	0,534	0,266	Valid
P7	0,760	0,266	Valid
P8	0,815	0,266	Valid
P9	0,639	0,266	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 7. Variabel Kinerja

Kinerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,440	0,266	Valid
P2	0,757	0,266	Valid
P3	0,518	0,266	Valid
P4	0,425	0,266	Valid
P5	0,786	0,266	Valid

P6	0,647	0,266	Valid
P7	0,682	0,266	Valid
P8	0,649	0,266	Valid
P9	0,602	0,266	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,235	2,480		1,305	,198
	Kompetensi	,169	,060	,230	2,836	,006
	Motivasi	,680	,073	,752	9,281	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 3,235 + 0,169X_1 + 0,680X_2 + e$$

Dimana:

X₁ = Variabel independent (Kompetensi)

X₂ = Variabel independent (Motivasi)

Y = Variabel dependent (Kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar error

Nilai konstanta a = 3,235 menunjukkan bahwa jika Kompetensi, Motivasi konstan atau X = 0, maka kinerja sebesar 3.235 nilai koefisien regresi b₁ = 0,169 dan b₂ = 0,680 menunjukkan bahwa setiap Kompetensi, dan Motivasi akan mendorong Kinerja sebesar 0,169 dan 0,680.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Temuan ini didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,169 dengan nilai t-hitung 2,836 yang lebih besar dari t-tabel (2,006) dan tingkat signifikansi 0,006 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka hasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang pelayanan kesehatan masyarakat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai literatur klasik maupun kontemporer dalam manajemen sumber daya manusia. Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi terintegrasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan penilaian profesional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara aman, etis, dan efektif. Kompetensi terdiri dari tiga

komponen utama: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai bidangnya, keterampilan merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas, dan sikap merupakan pola tingkah laku dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai peraturan organisasi. Ketiga komponen ini secara bersama-sama membentuk modal utama pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat Kabupaten Sorong.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong, kompetensi pegawai menjadi faktor yang sangat krusial mengingat kompleksitas tugas pelayanan kesehatan yang mencakup aspek preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang memadai tentang kebijakan kesehatan, program-program kesehatan nasional dan daerah, serta prosedur teknis pelayanan kesehatan akan mampu memberikan pelayanan yang tepat dan akurat. Pengetahuan ini menjadi fondasi bagi pegawai untuk memahami kebutuhan masyarakat dan merancang intervensi kesehatan yang sesuai dengan karakteristik wilayah Kabupaten Sorong yang memiliki tantangan geografis dan sosial budaya yang unik.

Analisis lebih mendalam terhadap karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan konteks yang memperkuat temuan tersebut. Sebagaimana disajikan dalam tabel karakteristik responden, mayoritas pegawai berada pada tingkat pendidikan S1 yang mendominasi (65,5 persen) dan S2 (25,5 persen), serta masa kerja yang bervariasi namun didominasi oleh mereka yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun (43,6 persen). Tingkat pendidikan yang tinggi ini menjadi modal dasar dalam membangun kompetensi kognitif yang diperlukan untuk tugas-tugas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kesehatan yang kompleks. Pendidikan formal S1 dan S2 memberikan fondasi teoritis dan metodologis yang kuat bagi pegawai dalam memahami konsep-konsep kesehatan masyarakat, teknik perencanaan program, analisis kebijakan, serta evaluasi dampak program kesehatan.

Sementara itu, variasi masa kerja menunjukkan adanya kombinasi antara pegawai yang masih dalam tahap pengembangan kompetensi (1-7 tahun) dan pegawai yang telah memiliki pengalaman cukup (lebih dari 15 tahun). Kombinasi ini menciptakan ekosistem kompetensi yang dinamis di mana transfer pengetahuan dan keterampilan dapat berlangsung antara pegawai senior dan junior, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai senior dengan pengalaman panjang dapat menjadi mentor bagi pegawai junior dalam menghadapi berbagai tantangan pelayanan kesehatan di lapangan, sementara pegawai muda dengan pengetahuan terkini dari pendidikan formal dapat membawa perspektif baru dan inovasi dalam pelaksanaan program kesehatan.

Temuan penelitian ini juga didukung secara luas oleh berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian oleh Sabdasih (2025) di Dinas Kesehatan Surabaya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pelayanan kesehatan, dengan kontribusi sebesar 70,7 persen secara simultan bersama variabel motivasi dan komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks dinas kesehatan di wilayah perkotaan sekalipun, kompetensi tetap menjadi faktor penentu utama kinerja pegawai. Hal yang sama juga ditemukan oleh Eswadi dkk. (2020) di RSUD Arga Makmur Bengkulu Utara yang membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Konsistensi temuan ini lintas lokasi penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja bersifat universal dan stabil, baik di lingkungan rumah sakit maupun di lingkungan dinas kesehatan.

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Temuan ini didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,680 dengan nilai t-hitung 9,281 yang jauh lebih besar dari t-tabel (2,006) dan tingkat

signifikansi 0,000 yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka hasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang pelayanan kesehatan.

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian program-program kesehatan di Kabupaten Sorong. Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai literatur klasik maupun kontemporer dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi didefinisikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini secara bertahap akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berprestasi. Kebutuhan fisiologis dipenuhi melalui gaji yang layak, kebutuhan keamanan dipenuhi melalui jaminan pekerjaan dan lingkungan kerja yang aman, kebutuhan sosial dipenuhi melalui hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, kebutuhan akan penghargaan dipenuhi melalui pengakuan atas prestasi kerja, dan kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi melalui kesempatan pengembangan karir dan pemberian tugas yang menantang. Ketika kelima kebutuhan ini terfasilitasi dengan baik, motivasi kerja pegawai akan meningkat dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Analisis lebih mendalam terhadap karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan konteks yang memperkuat temuan tersebut. Sebagaimana disajikan dalam tabel karakteristik responden, mayoritas pegawai berada pada usia 41 tahun ke atas (67,3 persen), dengan tingkat pendidikan S1 dan S2 yang mendominasi (91 persen secara kumulatif), serta masa kerja yang cukup panjang (43,6 persen telah bekerja lebih dari 15 tahun). Kombinasi antara usia matang, pendidikan tinggi, dan pengalaman kerja yang panjang menciptakan profil pegawai yang memiliki orientasi karir yang jelas, kebutuhan aktualisasi diri yang kuat, serta pemahaman yang mendalam tentang pentingnya kontribusi mereka terhadap pembangunan kesehatan masyarakat. Pegawai dengan karakteristik seperti ini cenderung responsif terhadap faktor-faktor motivasi, baik yang bersifat intrinsik seperti pengakuan dan tanggung jawab, maupun ekstrinsik seperti insentif dan promosi. Ketika motivasi ini terpenuhi, mereka akan merespons dengan peningkatan kinerja yang signifikan.

Pegawai dengan PSM tinggi cenderung memiliki komitmen kuat terhadap nilai-nilai publik, ingin membuat perbedaan bagi masyarakat, bersedia berkorban demi kepentingan umum, serta menjunjung tinggi integritas dan etika pelayanan. Studi empiris menunjukkan bahwa PSM berhubungan positif dengan kinerja dan kepuasan kerja, serta meningkatkan work engagement dan perilaku proaktif dalam memecahkan masalah. Hal ini menjelaskan mengapa motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar (koefisien regresi 0,680) terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong, karena pegawai tidak hanya bekerja untuk gaji, tetapi juga untuk memenuhi panggilan pengabdian kepada masyarakat.

SIMPULAN

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,169, nilai t-hitung 2,836 > t-tabel (2,006), dan tingkat signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka hasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang

pelayanan kesehatan masyarakat. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional merupakan fondasi utama yang memungkinkan pegawai untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program kesehatan dengan hasil yang berkualitas.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680, nilai t-hitung 9,281 > t-tabel (2,006), dan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, bahkan lebih besar dibandingkan pengaruh kompetensi. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan penuh semangat, dedikasi, dan tanggung jawab yang tinggi.

Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung 135,212 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,664 menunjukkan bahwa 66,4 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 33,6 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengonfirmasi bahwa sinergi antara kompetensi yang mumpuni dan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja pegawai yang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kabupaten Sorong.

Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompetensi terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi motivasi (0,680) yang jauh lebih besar dibandingkan kompetensi (0,169). Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong, dorongan psikologis pegawai untuk bekerja lebih berperan dalam menentukan kinerja dibandingkan dengan kemampuan teknis pengetahuan dan keterampilan. Temuan ini sejalan dengan karakteristik pegawai yang mayoritas berpendidikan tinggi dan berpengalaman, sehingga aspek motivasi menjadi faktor pembeda utama dalam pencapaian kinerja unggul.

Referensi :

- Ananda, P., Sembiring, Z., Hutasuhut, J., & Tiara, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(3), 170-185. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i3.131>
- Apriyanti, D., & Setyaningsih, I. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Management Science*, 4(2), 189-195. <https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.720>
- Bida, G. S., Monoarfa, J., Damopolii, R., & Ningsih, S. R. (2022). Determinan Kepuasan Penyelenggara Layanan Kesehatan di Puskesmas Kotamobagu. *Gema Wiralodra*, 13(2), 398-411.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozi, A. (2017). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai, dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (Studi Empirik pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 41-55. <https://doi.org/10.34308/eqien.v4i1.53>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688-694.

- <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Indey, S., Saragih, E. W., & Santoso, B. (2021). Karakteristik Peternak Sapi di Sentra Produksi Ternak Potong Di Kabupaten Sorong: Characteristics of Cattle Breeders in Beef Cattle Production Centers in Sorong Regency. *Jurnal Ilmu Peternakan dan Veteriner Tropis (Journal of Tropical Animal and Veterinary Science)*, 11(3), 245-â. <https://doi.org/10.46549/jipvet.v11i3.257>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profibilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Komber, M. I. S., Budi, R., Munzir, M., Hosyo, Z., Hara, M. I. I., Sohnui, S., & Kusumawati, A. (2025). Komitmen, Disiplin dan Manajemen Organisasi terhadap Tingkat Produktivitas Organisasi pada Pimpinan Muhammadiyah Papua Barat Daya. *REMB: Research Economics Management and Business*, 3(2), 44-54. <https://doi.org/10.36232/remb.v3i2.3875>
- Mubalus, S. F. E., & Nur, S. (2024). Analysis Of Employee Performance In Improving Public Services At Department Of Population And Civil Registration Office Of Sorong Regency. *Soscied*, 7(1), 228-241. <https://doi.org/10.32531/jsoscied.v7i1.783>
- Nawangwulan, M. R. D., Ardiansyah, F., & Shofia, A. (2025). Adversity Quotient dan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Jenis Kelamin di Pemerintah Daerah Kabupaten Sorong. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1349-1360. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7679>
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Perdana, M. R. P. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dinamis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 55-66. <https://doi.org/10.61492/cantaka.v1i2.55>
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Rahayu, R. S., Arvianti, E. Y., & Sasmito, C. (2024). Dampak Implementasi Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Batu. *Jurnal Administrasi Publik*, 20(2), 227-248. <https://doi.org/10.52316/jap.v20i2.395>
- Ramdhana, F., & Astuti, R. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 140-163. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v4i1.1707>
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.
- Sari, M., Ferdinand, F., & Mawung, A. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Sawit Lestari. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 143-151. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1751>
- Sriwahyuni, A., & Syahnur, M. H. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. *Center of Economic Students Journal*, 8(4), 1263-1276. <https://doi.org/10.56750/qaf36d56>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunatar, B. (2023). *Meningkatkan motivasi dan kinerja dosen pada perguruan tinggi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Sunatar, B., & Ahriani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pdam Tirta Remu Sorong Papua Barat. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(2), 196-212. <https://doi.org/10.35914/jemma.v7i2.2927>
- Syaputri, R., & Hartono, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Manajemen Komunikasi Kesehatan dan Manajemen Komunikasi Kesehatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/10.70437/komunika.v1i1.78>
- Tumiran, H. (2024). *Revitalisasi Kearifan Lokal dalam Peningkatan Kinerja Aparatur*. Deepublish.