

The Effect Of Competency And Compensation On Employee Performance At UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang

Dinda Pramestia Haryanto^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.dindaharyanto@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,

wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

* *Corresponding Author*

ABSTRACT

This studies become carried out with the intention of understanding the effect of employee competence and compensation on employee overall performance, in particular for personnel of the Kotabaru medical institution's nearby Technical Implementation Unit (UPTD). This research changed into performed using a quantitative technique using a sample of forty nine respondents, all of whom had been personnel of the UPTD Kotabaru health facility. records changed into gathered the use of a survey technique the use of a questionnaire to measure competence, repayment, and its effect on the performance of respondents. The results of the questionnaire had been then analyzed using multiple linear regression techniques, where competency (X1) and repayment (X2) have been impartial variables and worker performance (Y) turned into the dependent variable. The results of the study show that competence and repayment have a massive influence on worker overall performance at the UPTD Puskesmas Kotabaru. but, competence has a more potent have an effect on than repayment on employee overall performance. This studies has implications for a way the UPTD Kotabaru sanatorium ought to pay greater interest to the level of competence and reimbursement with the intention to enhance and decorate worker overall performance, so that you can lead to progressed carrier to the community.

Keywords: *Competency, Compensation, Employee Performance, UPTD Puskesmas, Multiple Linear Regression.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui adanya implikasi antara kompetensi pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Kotabaru. Penelitian ini dilakukan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel dengan angka yaitu 49 responden yang keseluruhannya merupakan pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru. Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan kuesioner untuk mengukur kompetensi, kompensasi, dan pengaruhnya terhadap kinerja responden. Hasil dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda di mana kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kotabaru. Namun kompetensi memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berimplikasi pada bagaimana UPTD Puskesmas Kotabaru harus lebih memperhatikan tingkat kompetensi dan kompensasi demi memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai yang berujung pada peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Pegawai, UPTD Puskesmas, Regresi Linear Berganda.

1. Pendahuluan

Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang lebih dikenal dengan sebutan Puskesmas adalah instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang kesehatan dengan peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan baik kepada masyarakat. Pelayanan

yang baik dan prima ini hanya dapat diwujudkan mekanisme yang efektif, efisien dengan pegawai yang kompeten. Kinerja yang baik ini nantinya diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan. Adapun beberapa dari aspek yang mendukung dalam terjadinya baik buruknya kompetensi dari pegawai adalah kepemimpinan, skil, asuransi soail. Jenjang karrier, tingkat pendapatan, fasilitas, teknologi yang maju, dan adanya dorongan untuk mengajak dalam berpretasi (Sedarmayanti, 2017). Untuk meningkatkan kinerja, masing-masing pegawai memiliki kualifikasi yang berbeda terkait tugas dan tanggung jawabnya, dan kinerja ini dapat tergantung dari usaha, keterampilan dan peluang yang diperoleh (Shilma et al., 2022).

Adapun setiap karyawan memiliki diferensiasi baik dalam kompetensi dalam memperoleh jenjang karier. Dalam konteks ini, seperti pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Kotabaru yang terletak di desa Wancimekar Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang, pada tahun 2022 menunjukkan kinerja rata-rata dari pegawai adalah cukup baik dapat dilihat pada Tabel 1, namun untuk beberapa bagian yang memiliki target pencapaian, target tersebut tidak tercapai, seperti Promosi Kesehatan, Gizi, KIA dan KB. Ada beberapa faktor yang membuat target tersebut tidak tercapai baik dari internal maupun eksternal. Faktor internal dapat dicontohkan sebagai kompetensi dari sumber daya manusia baik karena kekurangan sumber daya manusia, juga tidak adanya kesinambungan dalam menjabati suatu jodesc tertentu dengan riwayat pendidikan yang dipunyai.

Tabel 1. Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru

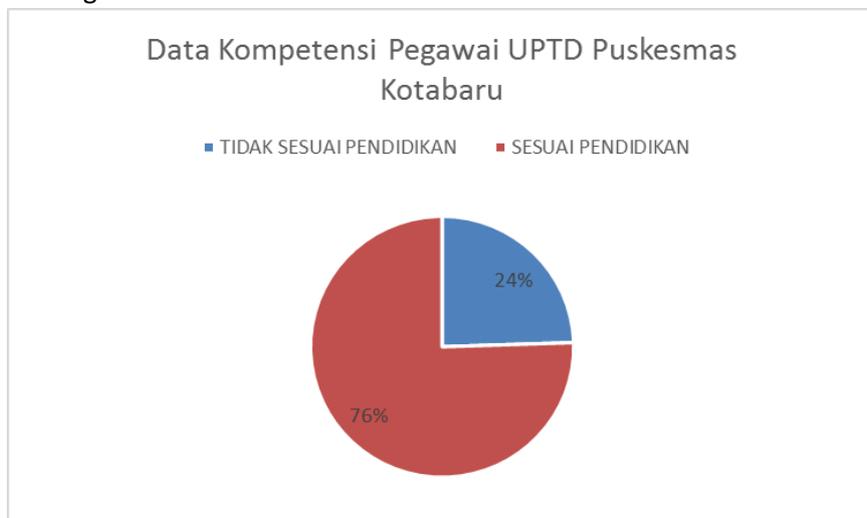
Indikator	Skor	Kriteria
Disiplin	107	Baik
	102	Cukup baik
Hubungan baik dengan teman kerja	101	Cukup baik
	102	Cukup baik
Inisiatif	101	Cukup baik
	102	Cukup baik
	101	Cukup baik
Kemandirian	100	Cukup baik
Ketetapan waktu	102	Cukup Baik
	102	Cukup Baik
Pekerjaan sesuai SOP	101	Cukup Baik
Pengetahuan atas pekerjaan	101	Cukup Baik
	106	Baik
Percaya Diri	102	Cukup Baik
	100	Cukup Baik
Jumlah	1530	
Rata-rata	102	Cukup Baik

Sumber : Hasil olah penulis, 2023

Data pada Tabel 1 diperoleh dari kuesioner pra penelitian dan diolah dengan menggunakan interval dan sampel sebanyak 30 orang.

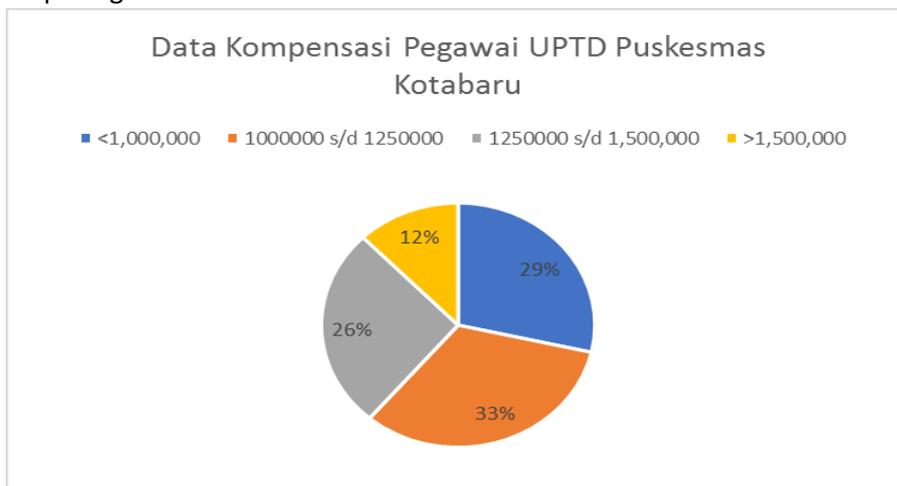
Kompetensi, merupakan skill yang menjadi keharusan dimiliki oleh setiap karyawan. faktor utama yang dapat menunjang kinerja yang berkualitas. Pegawai yang memiliki kompetensi baik di bidangnya dapat memberikan kontribusi lebih baik dan efisien dibandingkan dengan pegawai yang tidak kompeten dibidangnya. Di UPTD Puskesmas Kotabaru sendiri terdapat 12 dari 49 pegawai yang jabatan atau pekerjaan dan jurusan sekolah atau kuliah tidak bersesuaian dapat dilihat pada gambar 1, yang dapat dirinci sebagai berikut: Pelayanan Kesehatan Tradisional Komplementer lulusan teknik komputer, Pelayanan Kesehatan Kerja lulusan kebidanan, Pelayanan kesehatan Umum lulusan kedokteran,

Koordinator MUTU UKPP lulusan kedokteran, Penanggung Jawab Mutu lulusan kedokteran gigi, Koordinator MUTU UKM lulusan gizi, Pelayanan Promosi Kesehatan lulusan kebidanan, Kordinator Mutu KMP lulusan kesehatan masyarakat, Penanggung jawab Bangunan Prasarana dan Peralatan lulusan kebidanan, Koordinator Keuangan lulusan kebidanan, Koordinator PPI (Pencegahan Pengendalian Infeksi) lulusan analis kesehatan, Penanggung jawab Jaringan & Jejaring Pelayanan Puskesmas lulusan keperawatan. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja terutama pada bagian tersebut.



Gambar 1. Data Kompetensi Pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru
 Sumber: (UPTD Puskesmas Kotabaru, 2022)

Selain kompetensi, kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang dimaksud adalah mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya yang diperoleh. Dalam konteks UPTD Puskesmas Kotabaru, pemberian kompensasi yang memadai kepada pegawai sehingga dapat menjadi upaya dalam mendorong mereka dalam melayani masyarakat secara maksimal. Dari data yang diperoleh rata-rata kompensasi yang diperoleh pegawai di UPTD Puskesmas Kotabaru berkisar antara 500.000 sampai 2.300.000, dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Data Kompensasi Pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru
 Sumber: (UPTD Puskesmas Kotabaru, 2022)

Pentingnya adanya penelitian ini adalah sebagai bahan untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kompetensi pegawai di UPTD Puskesmas Kotabaru. Harapannya adalah dapat menjadi upaya dalam memberikan perspektif yang bermanfaat pada

adanya pengaruh kompetensi dan kompensasi yang ada kinerja setiap pegawai pada UPTD Puskesmas Kotabaru. Pada penelitian yang telah dilakukan (Maulana, 2020), memiliki benang merah bahwasanya ditemukan pengaruh secara positif dari variabel kompensasi dan kompensasi terhadap kinerja dari setiap karyawan. Pada penelitian yang telah dilakukan (Tolandang & Uhing, 2021), dapat ditarik kesimpulan bahwasanya adanya pengaruh dari keberadaan kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan secara mutlak. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru. Berdasarkan fenomena di atas, penulis memilih judul “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru”.

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Rivai dalam (Fachrurazi et al., 2022) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai orang atau personal yang dibekali kesiapan, kemauan dan kemampuan untuk memberi dedikasi serta usaha untuk tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sadili Samsudin dalam (Yusup, 2021) merangkan bahwa sumber daya manusia merupakan sekelompok manusia yang memiliki intensitas dalam hal perencanaan dan memproduksi dari dua jenis hal, yakni barang dan jasa, kemudian melakukan kegiatan pemasaran, manajemen dari karyawan maupun finansial, dan melakukan formulasi manajemen strategi yang berdasarkan tujuan dari suatu perusahaan. Hasibuan dalam (Rommy et al., 2022) mengungkapkan secara mikro sumber daya manusia merupakan sekelompok masyarakat yang berusaha memenuhi kebutuhan diri dan kehidupannya dengan bekerja pada instansi atau organisasi tertentu. Secara tersirat dari penjelasan tersebut maka dapat disintesis bahwa sumber daya manusia merupakan perseorangan atau kelompok orang yang mempunyai potensi untuk menghasilkan barang maupun jasa dengan kemauan dan kemampuan yang mereka miliki.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Stoner dalam (Sudaryo et al., 2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai mengelola orang-orang di dalam hubungan kerja yang melibatkan penggunaan perorangan secara produktif dalam mencapai tujuan strategis organisasi dan kepuasan individu. Raymond A Noe, et. all, menerangkan manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kumpulan dari suatu praktikal, kebijakan, dan mekanisme yang memiliki pengaruh terhadap kompetensi, perilaku serta watak dari seseorang (Kusmaduni, 2022). Menurut (Kusmaduni, 2022) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kumpulan dari olah daya dalam melakukan kegiatan secara efektif dan efisien perihal memposisikan diri dalam bersosialisasi dengan manusia lain dengan tujuan agar terjadi kesatuan dari organisasi dengan sumber daya manusia yang saling koheren satu sama lain. Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perihal yang berhubungan untuk pengelolaan dari sumber daya manusia yang ada dengan jalan melalui kebijakan dan sistem yang dapat memaksimalkan potensi dari setiap personal.

Kompetensi

Menurut (Wicaksana et al., 2020), kompetensi adalah perihal yang memiliki keterkaitan antara wawasan, sikap dan kompetensi yang menjadi referensi pada pelaksanaan dari *jobdesc*. Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 kompetensi kerja didefinisikan sebagai “kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Menurut (Sudaryo et al., 2018) kompetensi dapat berarti kemampuan individu untuk mewujudkan sesuatu yang memuaskan di tempat kerja, mengalihkan dan menerapkan keterampilan dan pemahaman ilmu dalam satu

situasi. Wibowo mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan diri seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab terkait pekerjaan yang diberikan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan serta didukung sikap kerja yang dimiliki (Wike Pertiwi & Citra Savitri, 2021). Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa kompetensi merupakan ukuran dari kemampuan perseorangan dari beberapa aspek dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan dikur berdasarkan standar tertentu.

Zwell membagi faktor yang mempengaruhi kompetensi menjadi 8, antara lain (Sudaryo et al., 2018): pengalaman, norma, nilai, keyakninan, tabiat, emosional, corak kerja organisasi, kecerdasan (Sudaryo et al., 2018) membagi kompetensi menjadi 2 bagian yaitu: *threshold competencies* dan *differentiating competencies*. Spencer dan Spencer dalam (Sudaryo et al., 2018) indikator kompetensi ada 5 yaitu: sifat (trait), keterampilan (skill), wawasan (knowledge), motif (motive), konsep diri (self-concept)

Kompensasi

Menurut (Sedarmayanti, 2017) kompensasi dapat dikatakan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas dedikasi yang diberikan. Simamora mendefinisikan kompensasi sebagai sebuah istilah yang berhubungan dengan imbalan finansial yang berhak diperoleh oleh pegawai (Vanesha & Wardhana, 2018). Mondy berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan yang laik dan berhak diterima pegawai sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan (Sudaryo et al., 2018). Dari definisi tersebut, dapat disintesis bahwa kompensasi adalah berbagai bentuk yang dapat dikatakan sebagai imbalan dengan memiliki dua bentuk yaitu uang atau jenis lainnya yang diterima oleh karyawan sebagai balas budi jasa dan kontribusi pada perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja.

Mondy membagi faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi finansial individu menjadi 4, yaitu (Sudaryo et al., 2018): organisasi, pasar tenaga kerja, pekerjaan, dan pekerja, sedangkan bentuk kompensasi secara umum dapat dibagi menjadi 2, yaitu: kompensasi dalam bentuk non finansial dan kompensasi dalam bentuk finansial (Sudaryo et al., 2018). Rivai dalam (Winata, 2022) merangkan bahwa indikator kompensasi ada 4 yaitu: gaji, upah, insentif, kompensasi tidak langsung.

Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja dapat berupa perilaku yang bersesuaian dengan tujuan sebuah organisasi tempat bekerja. Menurut (Sudaryo et al., 2018) kinerja memiliki arti output yang didapatkan dan dilakukan setelah melakukan pekerjaan.. Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian dari pekerjaan yang memiliki barometer baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan (Windi Widyalova et al., 2019). Berdasarkan kalimat tersebut dapat disintesis bahwasanya kinerja memiliki arti yakni, hasil capaian yang diraih seorang pegawai atas tanggung jawab yang diberikan diukur berdasarkan standar tertentu.

Indikator kinerja dapat dibagi menjadi 6 macam seperti yang diungkapkan Jerry Harbour dalam (Sedarmayanti, 2017), yaitu: kualitas, frekuensi, intensitas, utilitas sumber daya, produktivitas serta pendapatan maupun pengeluaran. Adapun faktor yang aspek yang menjadi indikator dalam penilaian dari kerja (Sedarmayanti, 2017), antara lain: tingkat pendidikan, jenjang karir, kepemimpinan, asuransi sosial, corak kerja, fasilitas kerja, penguasaan teknologi, peluang berpretasi, dan keterampilan

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif verifikatif. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai penelitian yang bersifat deduktif di mana pengambilan kesimpulan dilakukan dengan menguji hipotesis dengan menggunakan metode

statistik (Djaali, 2021). Pengumpulan data dilakukan menggunakan wawancara kuesioner tertutup dengan teknik *random sampling* dengan sampel sebanyak 49 orang. Lokasi penelitian pada UPTD Puskesmas Kotabaru yang beralamat di Desa Wancimekar Kec. Kotabaru Kab Karawang Jawa Barat, dengan waktu penelitian, Desember 2022-Januari 2023.

4. Hasil Dan Pembahasan

UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang merupakan unit pelayanan kesehatan masyarakat yang terletak di desa Wancimekar Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang. Puskesmas ini memiliki 49 orang pegawai yang terbagi menjadi tenaga administrasi, tenaga kesehatan dan lain sebagainya.

Menurut olah data yang telah dilakukan, didapatkan hasil yang merupakan validasi data dengan banyaknya responden yaitu 49 orang, $df=n-2 =47$ (r tabel 0,281) dapat dijustifikasi bahwasanya semua variabel dari item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji Hasil Validitas Kompetensi

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.484	0,281	Valid
2.	X1.2	0.330		Valid
3.	X1.3	0.444		Valid
4.	X1.4	0.294		Valid
5.	X1.5	0.363		Valid
6.	X1.6	0.434		Valid
7.	X1.7	0.507		Valid
8.	X1.8	0.322		Valid
9.	X1.9	0.393		Valid
10.	X1.10	0.346		Valid
11.	X1.11	0.397		Valid
12.	X1.12	0.315		Valid
13.	X1.13	0.318		Valid
14.	X1.14	0.493		Valid
15.	X1.15	0.339		Valid

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Uji Hasil Validitas Kompensasi

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0.482	0,281	Valid
2.	X2.2	0.314		Valid
3.	X2.3	0.436		Valid
4.	X2.4	0.334		Valid
5.	X2.5	0.424		Valid
6.	X2.6	0.427		Valid
7.	X2.7	0.509		Valid
8.	X2.8	0.322		Valid
9.	X2.9	0.407		Valid
10.	X2.10	0.361		Valid

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
11.	X2.11	0.392		Valid
12.	X2.12	0.328		Valid
13.	X2.13	0.337		Valid
14.	X2.14	0.500		Valid
15.	X2.15	0.322		Valid

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Uji Hasil Validitas Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0.364		Valid
2.	Y.2	0.463		Valid
3.	Y.3	0.448		Valid
4.	Y.4	0.385		Valid
5.	Y.5	0.449		Valid
6.	Y.6	0.363		Valid
7.	Y.7	0.452		Valid
8.	Y.8	0.447	0,281	Valid
9.	Y.9	0.467		Valid
10.	Y.10	0.358		Valid
11.	Y.11	0.379		Valid
12.	Y.12	0.438		Valid
13.	Y.13	0.389		Valid
14.	Y.14	0.451		Valid
15.	Y.15	0.512		Valid

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Dari hasil uji validitas di atas baik menggunakan aplikasi SPSS maupun Microsoft Excel menghasilkan hasil yang sama valid untuk setiap pertanyaan yang diajukan sebab nilai r Hitung masih di atas R Tabel.

Uji Hasil Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas atau keandalan instrumen penelitian yang peneliti gunakan yakni kuesioner, dapat dipastikan instrumen yang digunakan reliabel atau dapat diandalkan berdasarkan perhitungan menggunakan Cronbach's *alpha* baik dengan aplikasi SPSS maupun Microsoft Excel, yang dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Kompetensi	0,637	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,604	0,60	Reliabel
Kinerja	0,623	0,60	Reliabel

Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		49
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81246177
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.050
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.739

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji normalitas pada Tabel 6 didapat nilai signifikansi menyentuh angka $0.739 > 0.05$, sehingga dapat dijustifikasi bahwasanya data yang telah ada memiliki distribusi yang normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	.996	1.004
	Kompensasi (X2)	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Dari hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 di atas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas sebab nilai VIF untuk semua variabel bebas < 10 .

1. Nilai dari VIF untuk variabel kompetensi menyentuh angka $1.004 < 1$ yang dibandingkan dengan nilai dari tolerance yang menyentuh angka $0.996 < 1$ sehingga variabel independent kompetensi dapat dijustifikasi tidak adanya gejala multikolineritas
2. nilai VIF yang diperoleh dari variabel kompensasi menyentuh angka $1.004 < 1$ dengan nilai tolerance adalah $0.996 < 1$ sehingga variabel independent kompensasi dapat dijustifikasi tidak adanya gejala multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.665	1.353		.491	.625
	Kompetensi (X1)	.020	.017	.166	1.147	.257
	Kompensasi (X2)	-.021	.022	-.142	-.983	.331

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada Tabel 8 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab signifikansi masing-masing variabel >0.05 .

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.614	2.129		4.046	.000
Kompetensi (X1)	.681	.027	.954	25.314	.000
Kompensasi (X2)	.098	.034	.109	2.884	.006

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Rumus umum untuk Regresi Linear Berganda adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$, dari rumus umum tersebut dan menurut dari perhitungan regresi linear berganda pada aplikasi SPSS yang terlihat pada Tabel 9, oleh karena itu hal ini dimasukkan pada permasamaan berikut $Y = 8.614 + 0.681X_1 + 0.098X_2$

Tabel 10. Koefisien Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.932	.82994

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Kompetensi (X1)

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Model regresi digunakan untuk mengevaluasi variabel independen sehingga adanya variasi dalam variabel dependen. Dari tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi. Hasil dari uji koefisien determinan yang telah dilakukan, nilai R² dalam (R²) memiliki nilai sebesar 0.935. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93,5% perubahan pada variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan pada dua variabel independen, yaitu kompetensi dan kompensasi. Sementara itu, 6,5% sisanya diakibatkan beberapa faktor yang tidak diteliti dalam penelitian, seperti motivasi, beban kerja, dan stres kerja.

Pengujian Hipotesis Parsial

Pada penelitian ini nilai *Degree of Freedom*(DF) yang digunakan adalah $DF = n - 2$ atau $DF = 49 - 2 = 47$ dan $\alpha = 0,05$, maka nilai didapatkan nilai t yakni 1.67866. Pengujian parsial ini untuk membuktikan hipotesis berikut:

1. Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan data dari Tabel 9 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi(X1) sebesar 25.314, maka $25.314 \geq t_{tabel} 1.67866$ dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hipotesis 1 dapat berbunyi terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y).
2. Hipotesis 2: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan data dari Tabel 9 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi(X1) sebesar 2.884, maka $2.884 \geq t_{tabel} 1.67866$ dengan tingkat signifikansi 0,006 ($p < 0,05$). Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hipotesis 2 dapat berbunyi terdapat pengaruh signifikan dari variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis Simultan

Tabel 11. ANOVA (*Analysis of Variance*)

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1015.500	2	507.750	662.115	.000 ^a
	Residual	35.276	46	.767		
	Total	1050.776	48			

a. *Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Kompetensi (X1)*

b. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 11 nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwasanya keseluruhan dari variabel bebas pada konteks ini kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan pada variabel terikat yaitu kinerja.

Pembahasan

Pengujian dari hipotesis pertama menginterpretasikan bahwasanya adanya pengaruh yang cukup signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai dari signifikansi dengan angka $0.000 < 0.05$ dengan angka dari koefisien beta yakni 0.681, hal ini berarti setiap penambahan satu satuan dari kompetensi berimplikasi pada peningkatan kerja menyentuh angka 0.681.

Pengujian dari hipotesis pertama menginterpretasikan bahwasanya adanya pengaruh yang cukup signifikan terjadi antara kompetensi dengan kinerja pegawai dibandingkan dengan nilai dari angka signifikansi yang menyentuh angka $0.006 < 0.05$ dengan koefisien dari beta yang menyentuh angka 0.098, hal ini memiliki arti bahwasanya adanya penambahan dari satuan kompensasi akan berimplikasi pada peningkatan dari variabel yang menyentuh angka 0.098.

Terdapat pengaruh simultan dari kedua variabel yaitu kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) hal ini dapat dibuktikan berdasarkan data pada Tabel 11, tabel *analysis of variance* di mana nilai signifikansi sebesar 0.000 hal ini lebih kecil dari nilai *alpha* (α) yaitu sebesar 0.05.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan rumusan masalah yang telah diidentifikasi, diperoleh kesimpulan seperti: Kompetensi yang dimiliki pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru terbilang cukup baik mengingat selain kurangnya pegawai, juga karena latar belakang pendidikan yang tidak seseuai. Kompensasi yang dimiliki pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru terbilang rendah. Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru ini berbeda setiap orang, namun secara menyeluruh dapat dikatakan cukup baik. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, di mana semakin tinggi kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, di mana semakin tinggi kompensasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas dapat diketahui beberapa implikasi seperti: bagi penelitian selanjutnya, jika tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kompetensi dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sebaiknya dapat menyertakan variabel lain agar lebih akurat atau menambah indikator pengukuran yang ada. UPTD Puskesmas Kotabaru harus dapat memenuhi kebutuhan akan

sumber daya manusia yang kurang dan sesuai latar belakang pendidikan dengan penempatannya untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Manajemen UPTD Puskesmas Kotabaru harus dapat mengusulkan perbaikan untuk kompenasasi kepada dinas terkait

Daftar Pustaka

- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fachrurazi, Ekowati, D., Yoeliastuti, Rusiyati, S., Kamisi, H. La, Nurkadarwati, ... Hidayat, R. (2022). *Pengantar Manajemen*. Batam : Cendekia Mulia Mandiri.
- Kusmaduni, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Pengelolaan Sumber Daya Manusia Secara Islami*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96. Retrieved from <http://www.journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/100>
- Presiden Republik Indonesia. Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan (2003).
- Rommy, D., Sulistiyana, C. S., Perangin-angin, D., Mubtadi, A. G., & Faisal, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Shilma, Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Puskesmas Tunggak Jati Kab. Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 21. doi:10.55916/smart.v12i1.83
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: Andi Offset.
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 873–882.
- Vanesha, F., & Wardhana, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT . Sate Taichan “ Goreng ” Cab . Jakarta), 5(2), 2634–2641. Retrieved from <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/143768/pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-studi-pada-pt-sate-taichan-goreng-cab-jakarta-.html>
- Wicaksana, Asrunputri, A. P., & Ramadhania, A. P. (2020). *Organisasi dan Industri: Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. Riau: DD Publishing.
- Wike Pertiwi, & Citra Savitri. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 63–77. Retrieved from <http://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1948/1418>
- Winata, E. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Windi Widyalova, Budi Rismayadi, & Flora Patricia Anggela. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Management Office Resinda Park Mall Karawang. *Buana Ilmu*, 4(1), 169–173. doi:10.36805/bi.v4i1.1044
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Pagar Alam: LD MEDIA.