

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Tempat Meneliti

##### 1. Kondisi Geografis Puskesmas Manipi

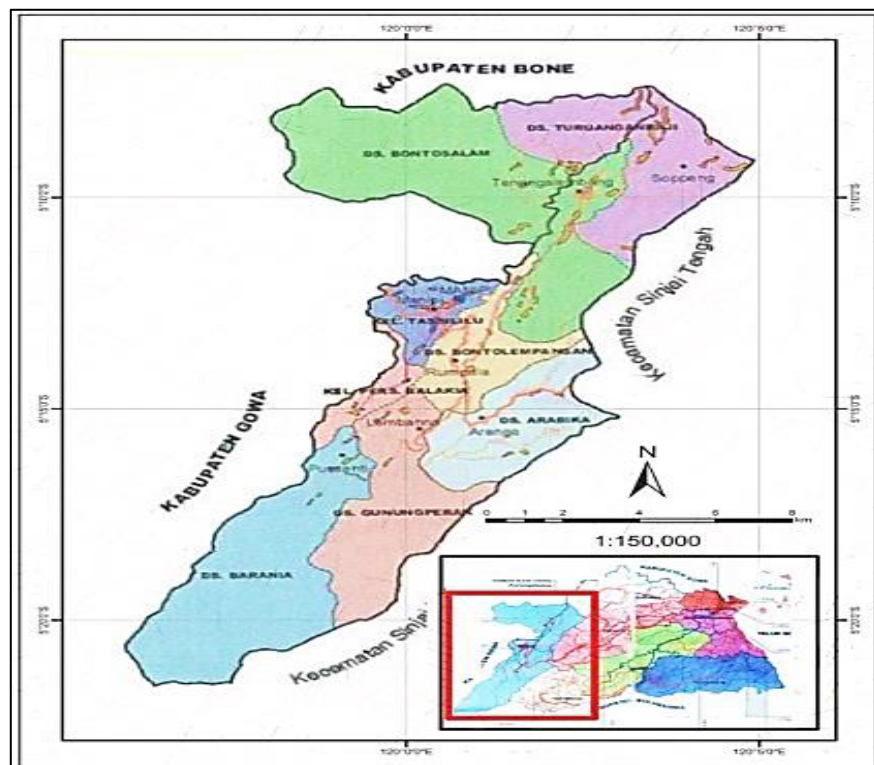
Puskesmas Manipi merupakan salah satu Puskesmas terpencil dengan kriteria rawat inap yang berada di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai yang terdiri dari 2 Kelurahan dan 4 Desa, di antara yaitu kelurahan Tassililu, Kelurahan Balakia, Desa Arabika, Desa Barania, Desa Gunung Perak, Desa Botolempangan. Luas Wilayah kerja UPTD Puskesmas Manipi 75.59 km<sup>2</sup> dengan kondisi geografis merupakan daerah pegunungan dengan ketinggian 800 m. Semua Wilayah ditempuh dengan medan yang berbeda-beda perbukitan/pegunungan dengan curah hujan tinggi tiap tahunnya dan ada pula yang ditempuh dengan berjalan kaki, hal ini diakibatkan akses menuju Desa sebagian besar sudah beraspal/betol dan sebagiannya masih bebatuan dan tanah liat, sehingga tidak mudah dijangkau dengan kendaraan (Profil PKM 2023).

Batas Wilayah kerja UPTD Puskesmas Manipi yaitu :

- Sebelah Utara : Desa Bonto Salama Kec.Sinjai Barat Wilayah kerja Puskesmas Tengnga Lembang
- Sebelah Selatan : Desa Bola Romang Kab.Gowa Wilayah kerja Puskesmas Tamaona
- Sebelah Timur : Desa Gantarang Kec.Sinjai Tengah Wilayah kerja Puskesmas Manimpahoi

Sebelah Barat : Desa Suka Kab.Gowa Wilayah kerja  
Puskesmas Tamaona

**Gambar 2 Peta Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Manipi**



## 2. Visi Misi UPTD Puskesmas Manipi

Visi : Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Manipi dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sehat dan mandiri

Misi :

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan yang optimal dan merata
- 2) Mendorong kemandirian masyarakat melalui lingkungan yang sehat upaya promotif, preventif dan kuratif.

- 3) Menggalang kemitraan dengan lintas sektor untuk memperoleh kebijakan yang berawasan Kesehatan.
- 4) Memberikan pelayanan yang mengutamakan kepuasan pelanggan.

### 3. Tata nilai UPTD Puskesmas Manipi : “Manipi”

**Mandiri** : Sifat yang tidak tergantung dengan orang lain

**AkunTabel** : Transparansi

**Nyaman** : Terpenuhinya kebutuhan dan ketentraman

**Inovatif** : Kemampuan dalam mendayagunakan keahlian dalam menghasilkan sesuatu yang baru

**Profesional** : Bekerja sesuai dengan protokol dan peraturan

**Ikhlas** : Kepuasan hati yang sifatnya memberi/kepedulian untuk membantu atau menolong sesama untuk kebaikan manusia/masyarakat dengan kekuatan pikiran yang bekerja tanpa pamrih.

### 4. Motto UPTD Puskesmas Manipi

Melayani dengan profesional.

### 5. Demografi

Jumlah penduduk di Wilayah kerja Puskesmas Manipi tahun 2023 adalah 16.868 jiwa, dengan rincian Perdesa yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4 Data Jumlah Penduduk Di Wilayah Kerja  
Puskesmas Manipi Tahun 2023**

NO	NAMA DESA	JUMLAH PENDUDUK		TOTAL
		L	P	
1.	Tassililu	2.280	2.354	4.634
2.	Balakia	624	601	1.225
3.	Barania	1.016	1.065	2.081
4.	Gunung Perak	1.589	1.681	3.270
5.	Arabika	1.297	1.342	2.639
6.	Botolempangan	1.502	1.517	3.019
<b>JUMLAH</b>		<b>8.308</b>	<b>8.560</b>	<b>16.868</b>

*Sumber Data : Data Sekunder 2023*

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa penduduk jenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding dengan jenis kelamin laki-laki dimana presentase jumlah penduduk jenis kelamin laki-laki sebanyak (25%) dan perempuan (74%). Adapun distribusi penduduk terbanyak terdapat pada Kelurahan Tassililu.

6. Keadaan sosial ekonomi dan budaya

a. Pendidikan

Sebagian besar pendidikan di wilayah kerja UPTD Puskesmas Manipi berpendidikan Sekolah menengah Pertama (SMP/SLTP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA/SLTA)

b. Mata Pencaharian

Sebagian besar penduduk di Wilayah kerja UPTD Puskesmas Manipi bermata pencaharian sebagai petani dan berkebun, karena keenam Wilayah Kelurahan dan Desa yang ada di Kecamatan Sinjai Barat

terbentang lahan pertanian dan perkebunan yang luas.

c. Sosial Budaya

Di Wilayah kerja Puskesmas Manipi sebagian besar adalah suku bugis Makassar dan bahasa sehari-hari yang digunakan adalah bahasa bugis Makassar.

Agama yang dianut oleh penduduk yang berada di Wilayah kerja Puskesmas Manipi adalah Islam.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Objek Penelitian

#### a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di UPTD Puskesmas Manipi Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai yang terletak di Jalan Persatuan Raya No. 193 Kelurahan Tassililu Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai dengan waktu penelitian selama dua bulan yang dimulai dari bulan 20 Desember 2023 sampai dengan bulan 20 Januari 2024. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada Tenaga Kesehatan yang ada di UPTD Puskesmas Manipi yang berjumlah 81 orang. Berikut adalah Tabel distribusi penyebaran kusioner.

Tabel 5 Distribusi Pengembalian Kusioner

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kusioner yang disebar	81
2	Kusioner yang kembali	81
3	Kusioner yang tidak kembali	0
Jumlah		81

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan

kusioner yang disebar sebanyak 81 kusioner dengan jumlah kusioner yang kembali sebanyak 81, dengan kata lain presentase tingkat pengembalian kusioner yang kembali sebesar 100%.

## **b. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Manipi yang berjumlah 81 orang. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, Profesi dan Usia.

### **1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 6 Resonden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Laki-Laki	6	7.41%
2	Perempuan	75	92.59%
Jumlah		81	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa 81 tenaga Kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Manipi yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 6 orang atau sekitar 7,41% dari jumlah responden, sedangkan tenaga Kesehatan yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 75 orang atau sekitar 92,59% dari jumlah responden.

### **2) Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi**

Tabel 7 Responden berdasarkan Profesi

No.	Pekerjaan	Jumlah Orang	Presentase
1	Dokter Umum	2	2.47%
2	Dokter Gigi	1	1.23%
3	Perawat	28	34.57%
4	Bidan	28	34.57%
5	Perawat Gigi	4	4.94%

6	Rekam Medik	1	1.23%
7	Analisis Laboratorium	3	3.70%
8	Ahli Gizi	2	2.47%
9	Farmasi	3	3.70%
10	Elektromedis	1	1.23%
11	Kesehatan Masyarakat	8	9.88%
	Jumlah	81	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa 81 tenaga Kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Manipi yang memiliki profesi sebagai dokter umum berjumlah 2 orang atau sekitar 2,47% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki profesi sebagai dokter gigi berjumlah 1 orang atau sekitar 1,23% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki profesi sebagai perawat berjumlah 28 orang atau sekitar 34,57% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki profesi sebagai Bidan berjumlah 28 orang atau sekitar 34,57% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki profesi sebagai perawat gigi berjumlah 4 orang atau sekitar 4,94% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki profesi sebagai rekam medik berjumlah 1 orang atau sekitar 1,23% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki profesi sebagai analisis laboratorium berjumlah 3 orang atau sekitar 3,70% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki profesi sebagai ahli gizi berjumlah 2 orang atau sekitar 2,47% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki profesi sebagai farmasi berjumlah 3 orang atau sekitar 3,70% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki

profesi sebagai elektromedis berjumlah 1 orang atau sekitar 1,23% dari jumlah responden. Sedangkan tenaga Kesehatan yang memiliki profesi sebagai Kesehatan masyarakat berjumlah 8 orang atau sekitar 9,88% dari jumlah responden

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 8 responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	20 – 30 Tahun	36	44.44%
2	31- 40 Tahun	40	49.38%
3	41 – 50 Tahun	3	3.70%
4	> 50 Tahun	2	2.47%
Jumlah		81	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa 81 tenaga Kesehatan yang bekerja di UPTD Puskesmas Manipi yang mempunyai rentan usia 21 – 30 tahun berjumlah 36 orang atau sekitar 44,44% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki rentan usia 31- 40 tahun berjumlah 40 orang atau sekitar 49,38% dari jumlah responden. Tenaga Kesehatan yang memiliki rentan usia 41- 50 tahun berjumlah 3 orang atau sekitar 3,70% dari jumlah responden. Sedangkn tenaga Kesehatan yang memiliki rentan usia diatas 50 tahun berjumlah 2 orang atau sekitar 2,47% dari jumlah responden.

## 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Kompetensi



(X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y). Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 9 Analisis Statistik Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	81	3.00	5.00	4.1111	.54629
Motivasi	81	3.00	5.00	4.1481	.51505
Kinerja	81	3.00	5.00	4.1698	.50129
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 9, menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1) Kompetensi (X1)

Berdasarkan Tabel 9, variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,1111 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,54629 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Motivasi (X2)

Berdasarkan Tabel 9, variabel Motivasi (X2) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,1481 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,51505 dari nilai rata-rata jawaban responden.

### 3) Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 9, variabel Kinerja (Y) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,1698 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,50129 dari nilai rata-rata jawaban responden.

Setelah melakukan penelitian, telah diperoleh data yang diperlukan sebagai informasi yang akurat. Selanjutnya, akan dilakukan deskripsi penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pertanyaan yang diajukan pada saat penelitian. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y). Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut dikemukakan berikut ini.

#### 1) Kompetensi

Menurut McClelland (dalam Veithzal Rivai, 2011:299) mendefinisikan kompetensi adalah: “kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik”. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi

tanggapan responden terhadap Kompetensi (X1) dapat dilihat pada Tabel 10 dibawah ini.

Tabel 10 Tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi (X1)

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					Total Skor	Rata- rata	
		1	2	3	4	5			N
Pengetahuan	F	0	0	16	38	27	81	335	4,14
	Percent	0	0	19,8	46,9	33,3			
Keterampilan	F	0	0	16	40	25	81	333	4,11
	Percent	0	0	19,8	49,4	30,9			
sikap	F	0	0	14	43	24	81	334	4,11
	Percent	0	0	17,3	53,1	29,6			
Pengalaman kerja	F	0	0	17	41	23	81	330	4,07
	Percent	0	0	21	50,6	28,4			
Mean variabel Kompetensi								4,1111	

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 10 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dengan nilai rata-rata yaitu 4,14 dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju dengan nilai rata-rata yaitu 4,07. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 4,1111 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

## 2) Motivasi

Pendapatan merupakan hasil perolah untuk pencarian suatu pekerjaan sehingga memperoleh penghasilan. Kinerja akan ditentukan berdasarkan Motivasi, dan dapat dijelaskan bahwa semakin besar pendapatan yang diterima semakin besar juga Kinerja Santi, (2012). Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan

responden terhadap Motivasi (X2) dapat dilihat pada Tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11 Tanggapan responden mengenai variabel Motivasi (X2)

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					Total Skor	Rata- rata	
		1	2	3	4	5			N
Balas jasa	F	0	0	22	33	26	81	328	4,05
	Percent	0	0	27,2	40,7	32,1			
Kondisi kerja	F	0	0	19	38	24	81	329	4,06
	Percent	0	0	23,5	46,9	29,6			
Fasilitas kerja	F	0	0	10	44	27	81	341	4,21
	Percent	0	0	12,3	54,3	33,3			
Pengakuan dari atasan	F	0	0	9	41	31	81	346	4,27
	Percent	0	0	11,1	50,6	38,3			
Mean variabel Motivasi								4,1481	

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 11 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dengan nilai rata-rata yaitu 4,27 dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju dengan nilai rata-rata yaitu 4,05. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 4,1481 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

### 3) Kinerja (Y)

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu dalam sebuah organisasi yang di harapkan mampu menjalankan tanggung jawab demi tercapainya suatu tujuan, kemampuan dapat bersumber dari pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan pengembangan yang diikuti. Dari hasil

penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 12 dibawah ini.

Tabel 12 Tanggapan responden mengenai variabel Kinerja (Y)

Item	Frekuensi Skor dan Persentase						Total Skor	Rata- rata	
	1	2	3	4	5	N			
Kualitas kerja	F	0	0	13	52	16	81	327	4,04
	Percent	0	0	16	64,2	19,8			
Kuantitas kerja	F	0	0	13	45	23	81	334	4,12
	Percent	0	0	16	55,6	28,4			
Pelaksanaan tugas	F	0	0	10	47	24	81	338	4,17
	Percent	0	0	12,3	58	29,6			
Tanggung jawab	F	0	0	8	37	36	81	352	4,35
	Percent	0	0	9,9	45,7	44,4			
Mean variabel Kinerja								4,1698	

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 12 menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dengan nilai rata-rata yaitu 4,35 dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju dengan nilai rata-rata yaitu 4,04. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 4 pernyataan yaitu sebesar 4,1698 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

### 3. Hasil Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r Tabel yang dicari pada signifikansi 0,01 dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016). Nilai r Tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (*degree of*

*freedom*) yaitu dengan rumus  $df = n-2$  dengan  $n$  adalah jumlah responden. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi  $r$  hitung  $> r$  Tabel, sebaliknya suatu instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi  $r$  hitung  $< r$  Tabel (Astuti et al., 2014: 32). Dengan demikian, nilai  $df = (n-2 = 81 - 2) = 0.2185$ . Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam Tabel 13 berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Validitas

tem Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,795	0.2185	<b>Valid</b>
X1.2	0,825	0.2185	<b>Valid</b>
X1.3	0,840	0.2185	<b>Valid</b>
X1.4	0,654	0.2185	<b>Valid</b>
X2.1	0,719	0.2185	<b>Valid</b>
X2.2	0,823	0.2185	<b>Valid</b>
X2.3	0,797	0.2185	<b>Valid</b>
X2.4	0,595	0.2185	<b>Valid</b>
Y1	0,798	0.2185	<b>Valid</b>
Y2	0,863	0.2185	<b>Valid</b>
Y3	0,858	0.2185	<b>Valid</b>
Y4	0,638	0.2185	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada Tabel 13, bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel adalah Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R Tabel sebesar 0.2185. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan

yang ada dalam metode analisis data. menurut Ghozali (2016).

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur reliabelitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  menurut (Sunyoto, 2013:81). Hasil pengujian Reliabelitas dapat ditunjukkan dalam Tabel 14 berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i> ( $\alpha$ )	Keterangan
Kompetensi	4	0,782	<b>Realible</b>
Motivasi	4	0,713	<b>Realible</b>
Kinerja	4	0,796	<b>Realible</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 14, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Sunyoto, 2013:81).

#### 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal. Jika  $\text{Sig} > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Jika  $\text{Sig} < 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 15 Hasil uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		81	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.38311215	
Most Extreme Differences	Absolute	.045	
	Positive	.035	
	Negative	-.045	
Test Statistic		.045	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.954	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.949
		Upper Bound	.959

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 15, dapat diketahui bahwa nilai sig > diatas 0,05 sehingga data dapat dikatakan sebagai data yang baik



atau data yang berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 16 berikut ini:

Tabel 16 Hasil Uji Multikolinearitas

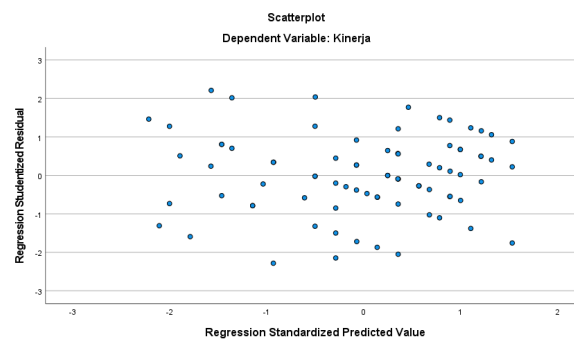
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.693	1.444
	Motivasi	.693	1.444

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 16, terlihat bahwa variabel Kompetensi, Motivasi dan Motivasi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Kompetensi dan Motivasi.

## 5. Hasil Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam Tabel 17 berikut:

Tabel 17 Model Persamaan Regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.309	.386		3.386	.001
	Kompetensi	.276	.095	.301	2.894	.005
	Motivasi	.416	.101	.427	4.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 17, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,309 + 0,276 X_1 + 0,416 X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 1,309 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) bernilai 0 maka variabel Kinerja sebesar 1,309.

2) Berdasarkan Tabel 17 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu  $b = 0,276$ . Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Kompetensi (X1), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja (Y).

3) Berdasarkan Tabel 17 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu  $b = 0,416$ . Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Motivasi (X2), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentasi pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 18 dibawah ini:

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.401	.38799

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel 18, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted *R-Square* sebesar 0,416 yang berarti 41,6% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2). Sedangkan sisanya (100-41,6%) adalah sebesar 58,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

c. Uji F

Uji Simultan (Uji F) di gunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F Tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada Tabel ANOVA. Uji F berguna untuk menguji apakah ada pengaruh Pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) gabungan dari pengaruh terhadap Kinerja (Y).

Adapun cara yang kita gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F adalah dengan membandingkan nilai signifikan (sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova Jika nilai sig.  $< 0,005$ , maka hipotesis diterima jika nilai signifikan  $> 0,005$  maka hipotesis ditolak. Adapun hasil *output* SPSS dalam analisis regresi berganda dibuatkan.

Tabel 19 Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.361	2	4.181	27.772	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.742	78	.151		
	Total	20.103	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Tabel 19 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja.

#### d. Uji t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 20 Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.309	.386		3.386	.001
	Kompetensi	.276	.095	.301	2.894	.005
	Motivasi	.416	.101	.427	4.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 20, Dapat di jelaskan sebagai berikut :

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 20 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,005 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai t yang bernilai +2,894 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 20 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Nilai t yang bernilai +4,111 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat

positif terhadap variabel dependen.

### C. Pembahasan

#### a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar  $0,005 < 0,05$ . dan nilai t hitung  $2,894 > t$  tabel  $1,99085$ . semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Manipi maka kinerja mereka akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Manipi maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin rendah. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kompetensi secara umum yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Peningkatan kompetensi adalah strategi yang diarahkan untuk meningkatkan petugas kesehatan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efisien, efektif dan bertanggung jawab. Petugas kesehatan akan meningkatkan kinerjanya apabila ia memiliki kompetensi dan minat yang tinggi serta yakin bahwa tujuannya akan tercapai (Cahyaningrat et al., 2016). Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan petugas kesehatan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan dari



kompetensi tertentu seorang petugas kesehatan akan bekerja semakin baik dan berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Azizah, Nelly Martini, 2022) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan Tingkat kinerja seseorang, maka kompetensi dari seseorang harus lebih ditingkatkan karena faktor kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ ..dan nilai t hitung  $4.111 > t$  tabel  $1,99085$ . Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga Kesehatan UPTD Puskesmas Manipi maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dihasilkan, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh petugas Kesehatan UPTD Puskesmas Manipi maka semakin rendah pula kinerja yang akan mereka hasilkan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas Kesehatan. Apabila seseorang petugas Kesehatan yang setiap hari bekerja disebuah puskesmas dan memiliki motivasi kerja yang baik

tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas petugas Kesehatan dan tentunya petugas Kesehatan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Malayu (2015:23) “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan Perusahaan. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan mencapai prestasi tertinggi, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk diterima, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar petugas kesehatan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, kebutuhan untuk memberikan pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apridani et al., 2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa faktor motivasi kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang, oleh karena itu untuk meningkatkan Tingkat kinerja seseorang, maka diperlukan motivasi yang tinggi.