



## **The Influence of Competence, Motivation, and Compensation on the Work Spirit of Employees at Sungai Penuh Community Health Center, Sungai Penuh District**

**Efrianto**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email : [efrianto@gmail.com](mailto:efrianto@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of competence, motivation, and compensation on the work spirit of employees at the Sungai Penuh Community Health Center (Puskesmas), Sungai Penuh District. The main issue addressed in this research is the low work morale of employees despite the fact that these factors have been relatively well-managed. The method used is a quantitative approach, with data collected through questionnaires and documentation. The sample consists of employees at the Sungai Penuh Health Center, selected using a simple random sampling technique. The results indicate that competence, motivation, and compensation have a weak relationship with work spirit, with significance values greater than 0.05. Multiple linear regression analysis shows that these three variables together explain only 21.7% of the variation in employee work spirit. These findings suggest that other factors not identified in this study may have a greater influence on employee morale at the Sungai Penuh Health Center.

**Keywords: Competence, Motivation, Compensation, Work Spirit, Employees**

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola dan dikembangkan Siswadi et al., (2022). Menurut Pragiwani, (2020), kualitas SDM yang baik akan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya, baik dalam hal efisiensi, efektivitas, maupun kualitas kinerja. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki strategi yang tepat dalam mengelola SDM, termasuk dalam hal pengembangan kompetensi, motivasi, dan kompensasi. Tanpa adanya manajemen yang baik terhadap faktor-faktor tersebut, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai kinerja yang optimal dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, Puskesmas Sungai Penuh sebagai lembaga pelayanan kesehatan juga perlu memperhatikan kualitas SDM untuk mencapai pelayanan yang optimal dan efektif bagi masyarakat.

Semangat kerja adalah faktor penting yang mendukung produktivitas dan kinerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih maksimal. Menurut Iskandar, (2023), semangat kerja mencakup kondisi mental dan perilaku individu yang mendorong mereka untuk bekerja dengan giat dan penuh komitmen. Semangat kerja yang tinggi akan berbanding lurus dengan produktivitas kerja yang meningkat. Selain kompetensi, motivasi juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan semangat kerja. Menurut Siswadi F. &, (2018), Konsep motivasi sebagai bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Sutrisno, (2016), motivasi adalah dorongan yang muncul untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, yang pada gilirannya akan memperbaiki semangat kerja mereka.

Selain kompetensi dan motivasi, kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan rasa dihargai dan diakui, yang dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut (Hasibuan, 2016), kompensasi meliputi semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan, baik berupa uang, barang, maupun fasilitas lainnya. Kompensasi yang sesuai dan memadai akan meningkatkan semangat kerja karyawan, karena mereka merasa dihargai atas usaha yang telah dikeluarkan. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2016), kompensasi yang adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja 2 lebih keras dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan, yang juga berdampak pada peningkatan semangat kerja.

Teori Stimulus-Respons (Skinner) menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh stimulus dari lingkungan sekitar, yang memicu respons tertentu (Iskandar, 2023). Dalam konteks penelitian ini, kompetensi, motivasi, dan kompensasi berfungsi sebagai stimulus yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai (Zaini, 2019). Sebagai contoh, pemberian pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, pemberian insentif untuk memotivasi, dan kompensasi yang adil dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Penguatan positif, seperti penghargaan atau bonus, dapat memperkuat respons semangat kerja pegawai. Jika pegawai menerima pengakuan atau kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka akan merasa dihargai, yang memperkuat semangat kerja mereka (Triwahyuni, 2019). Dengan demikian, teori ini dapat menjelaskan bagaimana faktor faktor eksternal tersebut mempengaruhi semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka di Puskesmas Sungai Penuh. Namun, meskipun kompetensi, motivasi, dan kompensasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam menjaga semangat kerja karyawan. Hal ini juga terjadi di Puskesmas Sungai Penuh, dimana meskipun karyawan memiliki kompetensi yang memadai dan mendapat kompensasi yang layak, semangat kerja mereka masih dapat menurun. Fenomena ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang turut mempengaruhi semangat kerja, yang memerlukan perhatian lebih. Semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, tidak hanya kompetensi dan kompensasi (Iskandar, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap semangat kerja di Puskesmas Sungai Penuh, Kecamatan Sungai Penuh, untuk mengetahui hubungan antar faktor-faktor tersebut dan mencari solusi untuk meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan di puskesmas tersebut. Urgensi dari penelitian ini sangat penting karena semangat kerja yang tinggi pada pegawai Puskesmas Sungai Penuh akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Semangat kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan (Irfan, 2023). Dalam sektor kesehatan, kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat

memberikan pemahaman lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan memberikan rekomendasi bagi Puskesmas Sungai Penuh untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan melalui pengelolaan kompetensi, motivasi, dan kompensasi yang lebih baik.

Menurut (Irfan, 2023) Semangat kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai, sehingga penting bagi suatu instansi untuk terus berusaha meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang ada pada setiap karyawan. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk bekerja dengan baik dan disiplin, guna mencapai prestasi kerja yang maksimal (Rumengan, 2023). Ketika semangat dalam bekerja kurang, hasil pekerjaan akan terpengaruh dan cenderung tidak maksimal. Menurut (Iskandar, 2023), semangat kerja merupakan kondisi mental atau perilaku individu maupun kelompok yang mendorong mereka untuk bekerja dengan giat dan konsisten, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kompetensi, menurut (Pragiwani, 2020), adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki individu yang memengaruhi efektivitas kinerja dalam pekerjaan. Kompetensi ini memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi (Candra, 2020). Sementara itu, (Pratama, 2020) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja, yang terinternalisasi dalam diri individu dan menjadi bagian dari kepribadiannya. Kompetensi ini juga dapat memprediksi perilaku dan kinerja individu dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu: 1. Keyakinan dan Nilai-nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik Kepribadian 5. Hambatan Emosional 6. Kemampuan Intelektual.

Menurut (Astarina, 2019), motivasi merupakan faktor-faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu, yang berperan penting dalam mempengaruhi perilaku seseorang dalam kehidupannya. Sementara itu, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kesediaan untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu (Enviroment, 2019). Selain itu, (Astarina, 2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 5 Indikator Motivasi Menurut (Hamzah, 2019) dimensi dan indikator Motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut: 1) Motivasi Internal a. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang d. Ada umpan balik e. Memiliki rasa senang dalam bekerja. 2) Motivasi Eksternal a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya b. Insentif.

Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang bisa berupa uang, barang, atau bentuk lainnya, baik langsung maupun tidak langsung (Astarina, 2019). Kompensasi ini memiliki peran yang sangat penting, tidak hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan oleh pegawai kepada perusahaan. Besarnya kompensasi yang diterima sering kali mencerminkan nilai yang diberikan oleh pegawai melalui pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Sementara itu, kompetensi merujuk pada karakteristik dasar individu yang memengaruhi efektivitas kinerja dalam pekerjaannya. Kompetensi ini merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja secara luas dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan (Astarina, 2019).

## METODOLOGI PENELITIAN

Uji instrumen dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel. Validitas akan diuji dengan menggunakan analisis validitas isi dan konstruk, yang akan memastikan bahwa item dalam kuesioner relevan dan tepat untuk mengukur variabel yang dimaksud. Validitas isi akan diuji dengan meminta pendapat dari ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sedangkan validitas konstruk akan diuji menggunakan analisis faktor untuk memastikan bahwa kuesioner mengukur dimensi yang sesuai dari variabel yang diteliti. Reliabilitas kuesioner akan diuji menggunakan koefisien alpha Cronbach. Jika koefisien alpha lebih dari 0,70, kuesioner dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Uji instrumen dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel. Validitas akan diuji dengan menggunakan analisis validitas isi dan konstruk, yang akan memastikan bahwa item dalam kuesioner relevan dan tepat untuk mengukur variabel yang dimaksud. Validitas isi akan diuji dengan meminta pendapat dari ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sedangkan validitas konstruk akan diuji menggunakan analisis faktor untuk memastikan bahwa kuesioner mengukur dimensi yang sesuai dari variabel yang diteliti. Reliabilitas kuesioner akan diuji menggunakan koefisien alpha Cronbach. Jika koefisien alpha lebih dari 0,70, kuesioner dianggap reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidak suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang didapat dari penyebaran kuesioner (Sugiyono, 2018). 2. Uji Reabilitas Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa uji realibitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono, (2019), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Dalam penelitian ini analisis statistik menggunakan Analisis Regresi Berganda. Rumus :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linear Berganda

#### Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.851	9.761		3.468	.002					
	KOMPETENSI	.000	.088	.000	.001	.999	.095	.000	.000	.728	1.374

MOTIVASI	.062	.069	.200	.903	.375	.246	.174	.167	.698	1.432
KOMPENSASI	-.180	.152	-.226	-1.181	.248	-.267	-.226	-.219	.935	1.069
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA										

Diketahui Constant (a) sebesar 33.851 sedangkan nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,000, koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,062, dan koefisien regresi (X3) sebesar -0,180, sehingga dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan Regresi :

$$Y = 33.851 + 0,000X_1 + 0,062X_2 - 0,180X_3 + e$$

Nilai konstanta adalah 33.851 berarti konstan jika pengawasan, Sanksi, dan kepemimpinan, maka disiplin kerja pegawai puskesmas tanah kampung adalah sebesar 33.851

### Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	60.698	3	20.233	1.066	.380 <sup>b</sup>
	Residual	493.302	26	18.973		
	Total	554.000	29			
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI, MOTIVASI						

Berdasarkan *output* di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  Lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{hitung}$  adalah 1.066 besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  adalah 2,90 maka  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $1.066 < 2,90$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), Kompensasi (X<sub>3</sub>), secara simultan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) kerja pegawai puskesmas kecamatan Sungai Penuh.

### Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 <sup>a</sup>	.110	.007	4.35582
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMPETENSI, MOTIVASI				

$$\begin{aligned} \text{KD} &= 0,331^2 \times 100\% \\ &= 0,10\% \end{aligned}$$

Diketahui dari tabel diatas R Square 0,110 dimana didapatkan nilai sebesar:

$$R^2 \times 100 \%$$

$$0,110 \times 100 \% = 0,01\%$$

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi variabel semangat kerja oleh variabel terikatnya yaitu kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), sebesar 0,01%. Artinya kompetensi, motivasi dan kompesensi mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap pegawai puskesmas kecamatan Sungai Penuh sebesar 0,01% dan sisanya ( $100\% - 0,01\%$ ) = 0,99% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun ada hubungan antara variabel kompetensi, motivasi, dan kompensasi dengan semangat kerja pegawai Puskesmas Sungai Penuh, kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap semangat kerja cukup rendah dan tidak signifikan. Nilai korelasi antara semangat kerja dan kompetensi, motivasi, serta kompensasi menunjukkan hubungan yang lemah, dengan signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut tidak cukup kuat untuk mempengaruhi semangat kerja pegawai secara signifikan.

Lebih lanjut, analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan kompetensi hanya mampu menjelaskan 21,7% dari variasi semangat kerja pegawai di Puskesmas Sungai Penuh, yang berarti ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun ketiga variabel tersebut memiliki hubungan dengan semangat kerja, pengaruhnya tidak cukup signifikan, dan faktor-faktor lain mungkin lebih berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Puskesmas Sungai Penuh.

## DAFTAR REFERENSI

- Andriani, K. M. (2022). Penerapan Teori Belajar Behavioristik B. F. Skinner dalam Pembelajaran: Studi Analisis Terhadap Artikel Jurnal Terindeks Sinta Tahun 2014 – 2020. *ŚALIĤĤA*, 5(1).
- Ansori, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 7 No 4. e-ISSN 332- 4154.
- Candra, A. &. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan yang Ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 45-58.
- Fachreza, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol 14 No 2. ISSN 52931.

- Hadi, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, Vol 7 No 2. ISSN 419927-12. doi: 10.37751.
- Hamzah, U. B. (2011). *Teori kinerja dan pengukuran. Cetakan pertama*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, Vol 13 No 7.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irfan, K. &. (2023). Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1(6), 105–117. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i6.65>.
- Iskandar, F. Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 188–197. <https://doi.o>.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 8 No 5. e-ISSN 15240- 254.
- Lusri, L. &. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *ABA Journal*, ISSN 2917029. DOI: 10.1002.
- Mudzakir, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. KARETA SABILA BEKASI. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 2(1), 155-165.