



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i3>

Received: 25 September 2024, Revised: 1 Oktober 2024, Publish: 19 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS. Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung)

Mayang Sari<sup>1</sup>, S. Ridwan<sup>2</sup>, Dodi Sukmayana<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[bang.yonas71@gmail.com](mailto:bang.yonas71@gmail.com)

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[dodisukmay221970@gmail.com](mailto:dodisukmay221970@gmail.com)

Corresponding Author: [dodisukmay221970@gmail.com](mailto:dodisukmay221970@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract:** *This research is done with the aim to obtain a variety of collected data analyzed and interpreted so as to result an overview of competence, motivation, commitment and performance and analyse the influence of competence, motivation and commitment to nurse performance, both simultaneously and partially. The methods used are descriptive survey methods and exploitation surveys. The type of investigation in this study is causality. Lung hospital Dr. H. A. Rotinsulu nurses analysis Unit with samples of 50 nurses. The Time horizon in this study is cross sectional as well as the method of analysis used is frequency distribution and track analysis. The findings of this research are the motivation of nurses in Lung hospital Dr. H. . Rotinsulu Bandung is right, the competence of nurses is appropriate; According to the needs, the commitment that is established is quite good; Nurse performance has high performance. Competence, motivation and commitment jointly affect the performance of Lung hospital Dr. H. A. Rotinsulu Nurse of Bandung. But a partial motivation is more dominant in influencing nurse performance than competence and commitment.*

**Keyword:** *Competence, motivation, commitment, performance*

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh berbagai data yang terkumpul dianalisis dan diinterpretasikan sehingga dapat memperoleh gambaran mengenai kompetensi, motivasi, komitmen dan kinerja serta menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja Perawat, baik secara simultan maupun secara parsial. Metode yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan survei eksplanatori. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit analisis para Perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung dengan sampel sebanyak 50 orang Perawat. Time horizon dalam penelitian ini adalah cross sectional serta metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur. Temuan dari penelitian ini adalah motivasi Perawat pada RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung sudah tepat, kompetensi Perawat sudah tepat; sesuai dengan kebutuhan, komitmen yang terjalin sudah cukup baik; kinerja Perawat memiliki

kinerja yang tinggi. Kompetensi, motivasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung. Namun secara parsial motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja Perawat daripada kompetensi dan komitmen.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Komitmen, Kinerja

---

## PENDAHULUAN

Reformasi yang terjadi saat ini, tengah berkembang paradigma baru dalam pelaksanaan pemerintahan dengan mengkomodir tiga spirit penyelenggaraan pemerintahan. Ketiga spirit tersebut adalah spirit *good government* (pemerintahan yang baik), spirit otonomi daerah, spirit pemberdayaan masyarakat melalui pengaturan system atau proses yang memungkinkan masyarakat memiliki kemampuan untuk terlibat secara aktif, konstruktif dan bertanggung jawab.

Bernardin dan Russel (2003:397), mengatakan bahwa Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari output yang ditimbulkan dari kemampuan pegawai itu sendiri. Berdasarkan pernyataan di atas diduga bahwa kinerja pegawai yang rendah disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat diindikasikan dari rendahnya semangat kerja mereka, banyaknya keluhan mengenai pekerjaan mereka, dan kurang efektifnya pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan.

Rendahnya kinerja pada RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung ditemukan indikator masalah yang dipengaruhi oleh kompetensi perawat yang rendah, kinerja perawat saat ini cenderung kurang sesuai dengan harapan. Hal ini dilihat berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti (2019) masih banyak terdapat pencapaian kerja di bawah standar yang telah ditentukan, serta perilaku kerja yang masih kurang relevan dalam pekerjaan sebagai pelayan masyarakat, rendahnya kinerja pegawai di lingkungan RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung diduga karena rendahnya kompetensi yaitu kesalahan penempatan personil, akibatnya kinerja individu sangat rendah dan secara tim tidak tercipta *team work* yang baik.

Rendahnya kinerja pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung selain karena masalah kompetensi, diduga pula karena masalah motivasi kerja. Kurangnya motivasi dari sebagian perawat untuk memberi kontribusi bagi tercapainya tujuan merupakan hal yang sering dijumpai. Gambaran tersebut muncul karena tingginya angka kemangkiran kerja (45%), menurunnya kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku (20%), seperti apel pagi dan lain-lain (35%). (Laporan Tahunan Pengawasan Internal, 2019).

Bertitik tolak pada fenomena di atas, ternyata bukan saja kompetensi perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung yang diduga mempengaruhi kinerja perawat, tetapi motivasi juga diduga mempengaruhi kinerja perawat. Faktor lain yang menagakibatkan kinerja pegawai di RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung relatif rendah masih berdasarkan observasi langsung terhadap perawat di lingkungan RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung disinyalir bahwa rendah komitmen organisasi.

Hal ini diindikasikan oleh banyak dari perawat yang tidak mengerti dari tujuan pekerjaan, mereka kebanyakan hanyamenjalankan rutinitas pekerjaan. Selain itu sebagian besar perawat tidak memiliki loyalitas yang tinggi, karena menurut sebagian besar perawat secara karir dan kepangkatan akan secara otomatis sesuai dengan lamanya bekerja.

Dengan demikian maka kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh aparatur di lingkungan RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung, tanpa diikuti dengan komitmennyadalam melaksanakan pekerjaan maka tidak akan memberikan kinerja yang baik. Akan tetapi jika aparaturnya memiliki komitmen maka kinerja aparatur akanmeningkat atau tinggi.

Berdasarkan gambaran masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian

dengan judul: “**Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung)**”.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kompetensi yang dimiliki perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung;
2. Bagaimana motivasi perawat di RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung;
3. Bagaimana komitmen organisasi perawat di RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung;
4. Bagaimana kinerja perawat di RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung;
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja perawat di RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial

### **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompetensi yang dimiliki perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung;
2. Motivasi perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung;
3. Komitmen pada organisasi di RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung;
4. Kinerja perawat di RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung;
5. Besarnya pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja perawat Pada RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial;

### **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif. Metode ini paling relevan dengan menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian melalui parameter dan teknik pengukuran statistik, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*.

Tipe investigasi bersifat kausalitas, karena akan diuji hubungan sebabakibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung. Penelitian ini termasuk pada kategori *cross-sectional*, yaitu informasi dari responden dikumpulkan langsung di obyek penelitian, dengan tujuan untuk dapat menduga pendapat responden terhadap obyek penelitian.

#### **Operasionalisasi Variabel**

Pokok masalah yang diteliti adalah Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Komitmen ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas, serta Kinerja pegawai sebagai variabel terikat ( $Y$ ).

#### **Sumber dan Cara Penentuan Data / Informasi**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dari dokumentasi atau laporan yang tersedia pada organisasi (evaluasi kinerja RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung, 2019). Sedangkan data primer berupa kompetensi, motivasi, komitmen dan kinerja pegawai bersumber dari para pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung sebagai responden.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, akan menggunakan sampling jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan teknik sampling yang dipakai yakni sampling jenuh, maka sampel di penelitian ini adalah 50 orang.

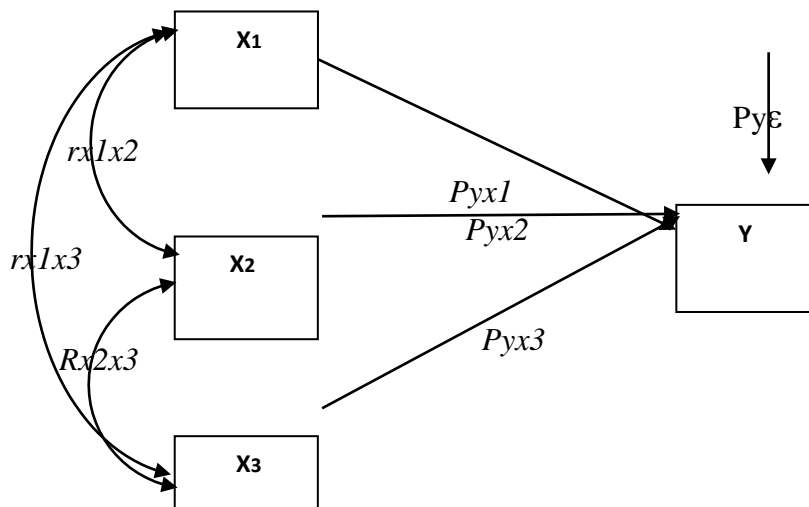
### Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang diperoleh penulis dengan menggunakan teknik sebagai berikut : Wawancara, Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi.

### Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Berdasarkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data, maka variabel yang memiliki ukuran ordinal selanjutnya ditransformasikan ke dalam bentuk interval dengan menggunakan *Method of Siccensive Intervals*. Sebelum penyebaran instrumen, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Corelation Product Moment* (Sugiyono, 2006:182).

Sedangkan untuk meneliti pengaruh di antara variabel penelitian terhadap kinerja pegawai, data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yaitu dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*), karena untuk tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.



**Gambar 1. Struktur Diagram Antara Kompetensi, Motivasi dan Komitmen dengan Kinerja**

Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  baik secara langsung maupun tidak langsung. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja. Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut : pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja. Jika hipotesis penelitian tersebut dinyatakan ke dalam hipotesis statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kompetensi Pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung

Penilaiannya terhadap sistem RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung, kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki, kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan, rasa tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas, kemampuannya meraih target prestasi kerja, kesiapannya dalam menghadapi tantangan, pandangannya terhadap kualitas hasil kerja, dan pandangan pegawai terhadap efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Skor total nilai kumulatif variabel kompetensi pegawai mencapai 2151. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 11 \times 50 = 2750$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 11 \times 50 = 550$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel kompetensi pegawai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 440, bobot skor variabel kompetensi pegawai di atas, ternyata kompetensi pegawai pada RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung cukup sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai ditinjau dari aspek motif, karakter pribadi, konsep diri dan pengetahuan menurut tanggapan pegawai sudah pada tahap yang baik. Dengan demikian kompetensi

pegawai sudah tinggi, namun terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu sistem nilai yang berlaku kadang diabaikan (kurang memberikan pelayanan yang cepat) dan kurang tanggap dalam menanggapi semua informasi yang diterima.

## **2. Motivasi Kerja Pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung**

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan pada 50 orang pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung yang dijadikan sebagai responden, maka di bawah ini dapat terungkap tentang motivasi para pegawai yang terdiri motif (motive), harapan (expectation) dan insentif (incentive) pegawai pada RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung.

Berdasarkan rangkuman tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja, skor total nilai kumulatif variabel motivasi kerja mencapai 2780. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 14 \times 50 = 3500$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 14 \times 50 = 700$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel motivasi kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 560.

Bobot skor variabel motivasi kerja pegawai di atas, bahwa motivasi kerja pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung pada saat ini secara rata-rata menunjukkan berada pada keadaan yang cukup tinggi, dalam arti kondisi kerja yang ada pada saat ini cukup memenuhi kebutuhan mereka dalam hal motif (motive), harapan (expectation) dan insentif (incentive) sehingga cukup mendukung terhadap kinerja pegawai, namun masih ada sebagian responden yang kurang termotivasi dalam hal jaminan kesehatan yang diberikan kurang memadai dan jarang diberikan bonus, meskipun ada pegawai yang berprestasi atau ada peristiwa-peristiwa penting

## **3. Komitmen Pegawai pada RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung**

Skor kumulatif variabel komitmen mencapai 3046. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 15 \times 50 = 3750$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 15 \times 50 = 750$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel komitmen dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 600.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap komitmen Pegawai, bobot skor variabel komitmen pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung komit terhadap pekerjaan mereka, hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang mereka lakukan cukup baik, memiliki kemauan untuk mengembangkan prestasi, dan tepat dalam bekerja secara kelompok/ tim, namun ada hal haru diperhatikan yaitu kurang terikat untuk menjalin kerja sama dengan bidang lain, ketidaksesuaian harapan dengan harapan organisasi, dan ketidaksesuaian kemampuan dengan kesulitan tugas.

## **4. Kinerja Pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung**

Skor total nilai kumulatif variabel kinerja kerja mencapai 2564. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 14 \times 50 = 3500$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 14 \times 50 = 700$ . Klasifikasi skor jawaban responden variabel kinerja pegawai dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 560.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap Kinerja Pegawai, ternyata pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung Barat memiliki kinerja yang tinggi bahkan beberapa pegawai memiliki kinerja yang sangat tinggi, namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan mengenai kurang berinovasi dalam pekerjaan, monoton kreativitas, inovasi tidak nampak, dan kurang memiliki inovasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan komparatif dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya kerjasama dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan serta frekuensi pemeliharaan peralatan kerja yang dilaksanakan saat ini sangat kurang.

**5. Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung**

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh kompetensi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS release 12.

**Tabel 1 Matriks Korelasi Antar Variabel Correlations**

		KOMPETENSI	MOTIVASI	KOMITMEN
KOMPETENSI	Pearson Correlation	1	.314	.597**
	Sig. (2-tailed)	.	.080	.000
	N	50	50	50
MOTIVASI	Pearson Correlation	.314	1	.108
	Sig. (2-tailed)	.080	.	.558
	N	50	50	50
KOMITMEN	Pearson Correlation	.597**	.108	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.558	.
	N	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : hasil output SPSS

Artinya bahwa pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.576 atau 57.6% variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara bersama-sama mempengaruhi Y, dan sisanya 0.424 atau 42.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

1) Pengujian Hipotesis Secara Simultan

**Tabel 2. Pengujian Secara Simultan ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.819	3	93.273	12.674	.000 <sup>a</sup>
	Residual	206.064	47	7.359		
	Total	485.883	49			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, MOTIVASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil perhitungan melalui SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, ternyata F<sub>hitung</sub> sebesar 12.674 lebih besar dari t<sub>tabel</sub> 2.84 sehingga hipotesis diterima atau H<sub>0</sub> ditolak, Berarti pengujian individu dengan hipotesis dapat teruskan.

2) Pengujian Hipotesis Secara Individu

**Tabel 3 Pengujian hipotesis X1, X2 dan X3 terhadap Y**

Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan	
PYX <sub>1</sub>	0.329	2.038	1.68	Ho tolak Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja
PYX <sub>2</sub>	0.345	2.649	1.68	Ho tolak Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja
PYX <sub>3</sub>	0.342	2.220	1.68	Ho tolak Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien jalur variabel (X<sub>1</sub>), (X<sub>2</sub>) dan (X<sub>3</sub>) terhadap (Y), sehingga diagram jalur tidak mengalami perubahan. Secara konsep dapat dijelaskan bahwa

seluruh aspek kompetensi dan aspek motivasi serta aspek komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

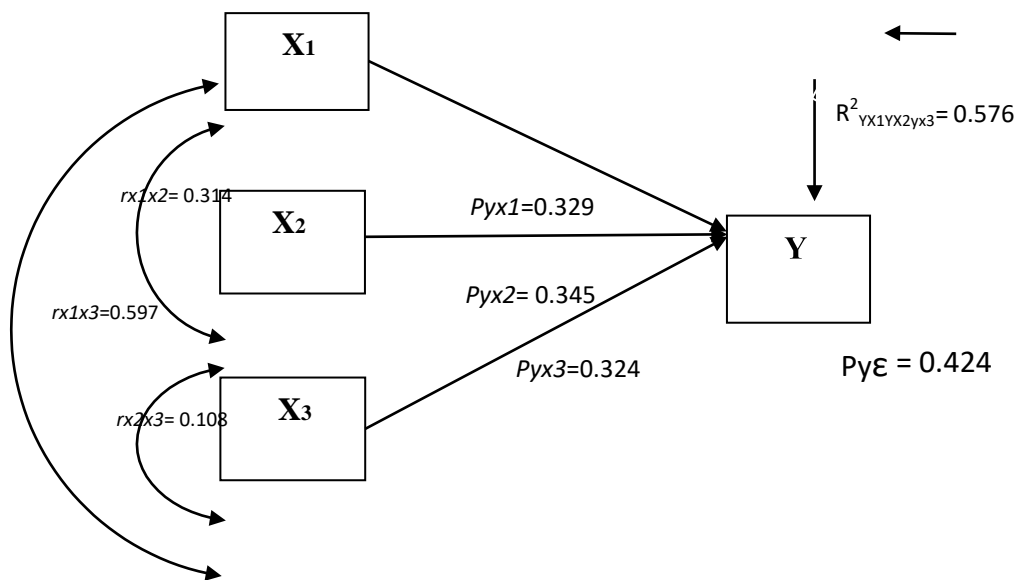
Selanjutnya akan diuji keberartian (signifikansi) koefisien korelasi antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dengan hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 4. Pengujian Korelasi antar variabel X**

Koefisien Korelasi	Uji t	t table	Kesimpulan	
$r_{x_1x_2}$	0.314	1.699	1.68	Ho tolak
$r_{x_1x_3}$	0.597	3.215	1.68	Ho tolak
$r_{x_2x_3}$	0.108	0.582	1.68	Ho terima

Sumber : hasil output SPSS

Dari pengujian korelasi antar variabel X, ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan langsung diantara variabel kompetensi, motivasi dan komitmen secara lengkap diagram hubungan kausal variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y adalah sebagai berikut:



**Tabel 5 Pengaruh Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  ke Y dan Pengaruh Diluar Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dan Y**

Interpretasi	Analisis Jalur		
Keterangan		Pengaruh	%
Pengaruh $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ ke Y		0.576	57.6
Pengaruh Diluar $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ dan Y		0.424	42.4
<b>Jumlah</b>			100

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja yakni sebesar 57.6%, sedangkan sisanya sebesar 42.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, sikap kerja dan iklim kerja yang memerlukan penelitian lebih lanjut.

## KESIMPULAN

1. Kompetensi pegawai di RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung pada umumnya dinilai cukup sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai ditinjau dari aspek motif, karakter pribadi, konsep diri dan pengetahuan menurut tanggapan pegawai sudah pada tahap yang baik. Dengan demikian kompetensi pegawai sudah tinggi, namun terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu sistem nilai yang berlaku kadang diabaikan dan kurang tanggap dalam menanggapi semua informasi yang diterima
2. Motivasi pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung pada saat ini secara rata-rata menunjukkan berada pada keadaan yang cukup tinggi, dalam arti kondisi kerja yang ada pada saat ini cukup memenuhi kebutuhan mereka dalam hal motif (*motive*), harapan (*expectation*) dan insentif (*incentive*) sehingga cukup mendukung terhadap kinerja pegawai.
3. Komitmen pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung komit terhadap pekerjaan mereka, hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang mereka lakukan cukup baik, memiliki kemauan untuk mengembangkan prestasi, dan tepat dalam bekerja secara kelompok/ tim, namun ada hal yang perlu diperhatikan yaitu kurang terikat untuk menjalin kerja sama dengan bidang lain, ketidaksesuaian harapan dengan harapan organisasi, dan ketidaksesuaian kemampuan dengan kesulitan tugas Pegawai.
4. Kompetensi, motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung. Namun secara parsial motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja daripada kompetensi dan komitmen. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi, motivasi dan komitmen kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi serta komitmen.

1. Pihak manajemen perlu memberikan pegawainya baik melalui pendidikan, keterampilan maupun pelatihan, sehingga untuk selanjutnya akan mendorong tercapainya kinerja pegawai yang tinggi.
2. Pihak manajemen perlu memberikan gaji/upah yang sesuai, tunjangan kesehatan dan bonus juga mereka harapkan dapat menambah kesejahteraan mereka. Karena itu dalam pemberian tunjangan kesehatan maupun bonus hendaknya dilakukan dengan transparan jangan sampai ada kesalahan informasi yang dapat menyesatkan,

## REFERENSI

- Bernardine, Jhon H, and Joice E Russel, 2003, *Human Resource Management*, Third Edition, McGraw- Hill, Inc. New York.
- Laporan Tahunan Pengawasan Internal, (2019). RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung Alfabeta.