



Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang

Anggi Oktaviani¹, Cecep Hermana²

¹Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang

²Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 20 Maret 2025

Revised: 27 Maret 2025

Accepted: 04 April 2025

This study focuses on the employees of the medical services work unit at Dewi Sri Hospital Karawang. This study aims to determine, analyze, and explain the influence of competence and motivation on employee performance in the medical services work unit of Dewi Sri Hospital Karawang. The method used in this research is quantitative with a descriptive and verificative approach. The sampling technique used is saturated sampling, with a sample of 109 people. Data collection techniques include questionnaires, observations, and literature studies. Hypothesis testing used is t-test and f-test. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that competence and motivation have a significant positive effect on employee performance in the medical services work unit of Dewi Sri Hospital Karawang, both partially and simultaneously.

Keywords: *Competence, Motivation, and Employee Performance*

(*) Corresponding Author: 2010631020007@student.unsika.ac.id

How to Cite: Oktaviani, A., & Hermana, C. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.A), 28-38. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10086>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam mengelola organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh infrastruktur fisik atau teknologi yang dimiliki, tetapi juga sangat bergantung pada cara organisasi tersebut mengelola dan mengoptimalkan potensi manusianya. Pentingnya manajemen SDM terletak pada kemampuannya untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi karyawan, sehingga organisasi dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Di lingkungan rumah sakit, SDM terdiri dari tenaga medis dan non-medis yang dianggap sebagai aset berharga karena mereka yang mengelola semua aktivitas di dalam rumah sakit. Tenaga kerja rumah sakit dianggap sebagai aset berharga karena merekalah yang mengelola semua aktivitas yang terjadi di dalam rumah sakit (Agustia, 2024). Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, sebagai salah satu rumah sakit swasta tipe C, memiliki karyawan yang terdiri dari tenaga klinis, penunjang klinis, serta tenaga non-klinis. Salah satu unit kerjanya adalah Unit Kerja Layanan Medis yang berfungsi memberikan pelayanan kepada pasien sesuai dengan standar medis dan memastikan pelayanan kesehatan yang diberikan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu saat menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya (Kurniahadi,

2023). Berdasarkan penilaian kinerja karyawan di Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri, bahwa meskipun kinerja karyawan sudah baik, nilai rata-rata penilaian kinerja menunjukkan penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2021, rata-rata penilaian adalah 83,6, namun menurun menjadi 82,9 pada tahun 2022 dan 82,3 pada tahun 2023. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri belum maksimal dan perlu ditingkatkan.

Kompetensi dan motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki tenaga kerja dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka (Wibowo, 2022). Karyawan dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menghasilkan kualitas layanan yang lebih baik, dan menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif. Dimensi kompetensi menurut Hart dalam (Busro, 2018) yaitu meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Sementara, motivasi adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Asteria & Nurkholis, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih baik, serta memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu meliputi lingkungan kerja, penghargaan dan pengakuan, pembangunan karir, tantangan dan tugas yang bermakna, otonomi dan kontrol, keseimbangan kerja-hidup, dan kebutuhan yang dihargai (Sugiarti, 2023). Dimensi motivasi menurut Frederick Herzberg dalam (Wibowo, 2022) terdiri dari *motivator factor* (capaian prestasi, pengakuan, minat pada pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan) dan *hygiene factors* (gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, posisi atau kedudukan, keamanan kerja, pengawasan dan otonomi, kehidupan di tempat kerja, dan kehidupan pribadi).

Penelitian sebelumnya oleh (Salvano, Naadu, & Hara, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang dengan objek penelitian yaitu pada karyawan Unit Kerja Layanan Medis. Jumlah populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang yang berjumlah 109 karyawan. Teknik sampling penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* khususnya sampel jenuh. Maka dari itu sampel yang digunakan yaitu semua anggota populasi yakni sebanyak 109 orang karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji-t (parsial) dan uji-f (simultan). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menganalisis apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner layak digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis data uji validitas menyatakan bahwa variabel kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena masing-masing mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dianggap dapat diterima (*reliable*) jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,600. Berdasarkan hasil analisis data uji reliabilitas menyatakan bahwa variabel kompetensi (X1) adalah $0,839 > 0,600$, Motivasi (X2) adalah $0,921 > 0,600$, dan Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,830 > 0,600$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dapat dilakukan melalui pengamatan grafik distribusi normalitas dan melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun kriteria pengujian ini yaitu jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan terdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,054 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa asumsi uji kolmogorov-Smirnov dapat terpenuhi atau data berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X1)

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Pemikiran Analitis	Karyawan memiliki pemikiran analitis yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan	443	Setuju
2.	Pengambilan Keputusan	Karyawan memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat	446	Setuju
3.	Peningkatan Pengetahuan	Karyawan selalu meningkatkan pengetahuan yang dimiliki	454	Setuju
4.	Orientasi Pencapaian Prestasi	Karyawan bekerja dengan baik yang berorientasi dalam pencapaian prestasi	428	Setuju
5.	Komunikasi Tertulis	Karyawan memiliki kemampuan komunikasi tertulis yang baik	451	Setuju

6.	Komunikasi Lisan	Karyawan memiliki kemampuan komunikasi lisan yang baik	432	Setuju
7.	Dorongan Peningkatan Keterampilan	Karyawan memiliki dorongan dalam meningkatkan keterampilan	436	Setuju
8.	Dorongan Menjadi Pribadi yang Inisiatif	Karyawan memiliki dorongan menjadi pribadi yang inisiatif	435	Setuju
9.	Kemampuan Kerjasama Tim	Karyawan memiliki kemampuan dalam kerjasama dengan tim yang baik	435	Setuju
10.	Kemampuan Pengembangan Diri	Karyawan memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri secara terus menerus	454	Setuju
Total Skor			4414	
Rata-rata Skor			441,4	Setuju

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kompetensi memperoleh total skor sebesar 4414 dengan rata-rata 441,4 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang sudah baik. Adapun, skor tertinggi yaitu pada indikator peningkatan pengetahuan dan indikator kemampuan pengembangan diri dengan skor sebesar 454.

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2)

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Prestasi	Karyawan mampu mencapai prestasi atau hasil kerja yang baik dalam suatu pekerjaan	423	Setuju
2.	Pengakuan	Karyawan mendapatkan pengakuan atas apa yang saya kerjakan dari atasan dan rekan kerja	420	Setuju
3.	Minat pada Pekerjaan	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan minat kerja	411	Setuju
4.	Tanggung Jawab	Karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	427	Setuju
5.	Kemauan	Karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	411	Setuju
6.	Gaji dan Tunjangan	Karyawan mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan	405	Setuju

7.	Kondisi Kerja	Kondisi lingkungan tempat kerja menunjang pekerjaan dengan baik	417	Setuju
8.	Kebijakan Perusahaan	Kebijakan yang ditetapkan perusahaan menunjang kesejahteraan Karyawan	433	Setuju
9.	Kedudukan	Peningkatkan status atau kedudukan jabatan merupakan dorongan bagi Karyawan untuk bekerja lebih baik	420	Setuju
10.	Keamanan Kerja	Karyawan mendapatkan rasa aman serta tersedianya asuransi dari perusahaan	418	Setuju
11.	Pengawasan dan Otonomi	Pengawasan oleh atasan memiliki kejelasan terhadap pembagian tugas	439	Setuju
12.	Kehidupan di Tempat Kerja	Kehidupan di tempat kerja mendorong Karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	427	Setuju
13.	Kehidupan Pribadi	Karyawan dapat menjalankan kehidupan pribadi di luar kehidupan pekerjaannya	421	Setuju
Total Skor			5472	Setuju
Rata-rata Skor			420,9	

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel motivasi memperoleh total skor sebesar 5471 dengan rata-rata 420,9 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang sudah baik. Adapun skor tertinggi yaitu pada indikator pengawasan dan otonomi dengan skor sebesar 439. Sedangkan, skor terendah yaitu pada indikator gaji dan tunjangan dengan skor sebesar 405.

Tabel 3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Hasil Pekerjaan yang sesuai dengan Standar	Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar	430	Setuju
2.	Hasil Pekerjaan Memuaskan	Karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	444	Setuju
3.	Hasil Pekerjaan Rapi dan Teliti	Hasil pekerjaan Karyawan rapi dan teliti	439	Setuju
4.	Mampu Menyelesaikan	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target	427	Setuju

	Pekerjaan sesuai dengan Target					
5.	Hasil Pekerjaan Meningkatkan	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil pekerjaan yang meningkat	438		Setuju	
6.	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	428		Setuju	
7.	Tidak menunda Pekerjaan	Karyawan tidak menunda pekerjaan	425		Setuju	
8.	Tingkat Pencapaian Tujuan yang Ditetapkan	Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target capaian yang ditetapkan	419		Setuju	
9.	Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Secara Mandiri	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	435		Setuju	
10.	Melaksanakan Tugas yang Menjadi Tanggung Jawab Secara Mandiri	Karyawan bertanggung jawab secara mandiri atas segala tugas yang harus dikerjakannya	465		Sangat Setuju	
Total Skor			4350		Setuju	
Rata-rata Skor			435		Setuju	

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh total skor sebesar 4350 dengan rata-rata 435 yang berada pada kriteria setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang sudah baik. Adapun, skor tertinggi yaitu pada indikator melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab secara mandiri dengan skor sebesar 465. Sedangkan, skor terendah yaitu pada tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan dengan skor sebesar 419.

Analisis Verifikatif Analisis Regresi Linear

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	20.427	3.826		5.339	.000		
Kompetensi	.216	.097	.214	2.222	.028	.802	1.247

Motivasi	.213	.063	.326	3.395	.001	.802	1.247
----------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

$$Y = 20,427 + 0,216 + 0,213 + 0,05$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai *a* sebesar 20,427 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2). Jika variabel independent tidak ada, maka variabel kinerja karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,216, menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan 0,216, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,213, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,213, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif atau searah antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Tabel 5 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.427	3.826		5.339	.000		
	Kompetensi	.216	.097	.214	2.222	.028	.802	1.247
	Motivasi	.213	.063	.326	3.395	.001	.802	1.247

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam menganalisis pengujian secara parsial menggunakan tingkat signifikan (α) = 5% *degree of freedom* (df) = (n-2) = 109 - 2 = 107 diperoleh t tabel = 1,982. Hasil uji-t pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai sig. (0,028) < α (0,05) atau lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,222) > t tabel lebih besar dari (1,982) maka H0 ditolak. Maka secara parsial kompetensi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil uji T pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai sig. (0,001) < α (0,05) atau lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,395) > t tabel lebih besar dari (1,982) maka H₀ ditolak. Maka secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	636.718	2	318.359	14.456	.000 ^b
	Residual	2334.365	106	22.022		
	Total	2971.083	108			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi , Kompetensi						

Dalam menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi secara menggunakan secara simultan tingkat signifikan (α) = 5% *degree of freedom* (df) = (n-2) = 109 - 2 = 107 diperoleh f tabel = 3,08. Hasil uji-F pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima serta nilai f hitung untuk pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 14,456 > f tabel 3,08. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran seberapa besar variabel independent (X) dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen (Y) dalam suatu model regresi. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,199. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,199 atau 19,9%, sedangkan sisanya adalah 0,801 atau 80,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Gambaran Kompetensi pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang memperoleh nilai skor sebesar 4414 dengan rata-rata skor sebesar 441,4 pada kriteria setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa gambaran kompetensi pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang sudah baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu pada indikator peningkatan pengetahuan dan indikator kemampuan pengembangan diri dengan skor 454. Adapun indikator dengan skor terendah yaitu pada indikator orientasi pencapaian

prestasi dengan skor 428, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dalam bekerja belum berorientasi untuk mencapai prestasi.

2. Gambaran Motivasi pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang memperoleh nilai skor sebesar 5472 dengan rata-rata skor sebesar 420,9 pada kriteria setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa gambaran motivasi pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang sudah baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu pada indikator pengawasan dan otonomi dengan skor sebesar 439. Adapun indikator dengan skor terendah yaitu pada indikator gaji dan tunjangan dengan skor sebesar 405, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat karyawan yang masih merasa gaji dan tunjangan yang didapatkan belum sesuai dengan apa yang dikerjakan.
3. Gambaran Kinerja Karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang memperoleh nilai skor sebesar 4350 dengan rata-rata skor sebesar 435 pada kriteria setuju. Hal ini dapat diartikan bahwa gambaran kinerja karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang sudah baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu pada indikator melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab secara mandiri dengan skor sebesar 465. Adapun indikator dengan skor terendah yaitu pada indikator tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan dengan skor sebesar 419, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya.

Analisis Verifikatif

1. Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai dalam uji t yaitu sebesar $t_{hitung} (2,222) > t_{tabel} (1,982)$. Maka, dalam nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nuraini & Lestari, 2020) yang ditunjukkan dengan nilai uji t hitung $(6,599) > t_{tabel} (1,669)$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$ dari perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai dalam uji t yaitu sebesar $t_{hitung} (3,395) > t_{tabel} (1,982)$. Maka, dalam nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang. Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wasiman, 2021) yang ditunjukkan dengan nilai uji t hitung $(5,891) > t_{tabel} (1,979)$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$ dari perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan perolehan nilai uji F yaitu sebesar $14,456 > f_{tabel} 3,08$, artinya dalam nilai tersebut mengindikasikan adanya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, pada R Square (R^2) menunjukkan 19,9%, sedangkan sisanya 80,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yani, et al., 2024) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji f hitung $(8,733) > f_{tabel} (2,81)$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan R square (R^2)

sebesar 27,5%, artinya terdapat pengaruh secara bersama sama antara kompetensi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri sudah berjalan dengan baik total skor pada variabel kompetensi adalah 4414 dengan rata-rata skor sebesar 441,4 pada kriteria setuju. Indikator dengan skor tertinggi adalah peningkatan pengetahuan dan indikator kemampuan pengembangan diri dengan skor 454, hal ini berarti bahwa karyawan selalu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan untuk mengembangkan diri.
2. Motivasi karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri sudah berjalan dengan baik total skor pada variabel motivasi adalah 5472 dengan rata-rata skor sebesar 420,9 pada kriteria setuju. Indikator dengan skor tertinggi adalah pengawasan dan otonomi dengan skor 439, hal ini berarti bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan memiliki kejelasan terhadap pembagian tugas.
3. Kinerja karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Dewi Sri sudah berjalan dengan baik total skor pada variabel kinerja karyawan adalah 4350 dengan rata-rata skor sebesar 435 pada kriteria setuju. Indikator dengan skor tertinggi adalah melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawab secara mandiri dengan skor 465, hal ini berarti bahwa karyawan bertanggung jawab secara mandiri atas segala tugas yang harus dikerjakannya.
4. Terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Karawang, yang dibuktikan t hitung $>$ t tabel ($2,222 > 1,982$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh (Nuraini & Lestari, 2020).
5. Terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis Rumah Sakit Karawang, yang dibuktikan t hitung $>$ t tabel yaitu ($3,395 > 1,982$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh (Wasiman, 2021).
6. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Kerja Layanan Medis, yang dibuktikan oleh F hitung $>$ F tabel yaitu ($14,456 > 3,08$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh (Yani, et al., 2024).

DAFTAR PUSTAKA

Agustia, A. M. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Permata Hati Tangerang . *Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 65-74.

- Asteria, B., & Nurkholis, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul . *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha*, 126-142.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kurniahadi, D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Djatiroto dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2765-2779.
- Nuraini, B., & Lestari, S. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Lubuklinggau. *Jurnal Interprof*, 66-77.
- Salvano, D. P., Naadu, L. O., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. *Jurnal Sosial dan Sains* , 2774-7018.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*. Bekasi : Dewangga Energi Internasional .
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam. *Jurnal Cafetaria*, 28-36.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja - Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, A., Ali, H., Nofriadi, Oktarina, Y., Lusiana, & Sari, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 395-402.