



JURNAL MANAJEMEN, EKONOMI, BISNIS DAN KEUANGAN (JMEBK) SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IGI

Analisis Determinan Kinerja Karyawan melalui Stimulasi Motivasi dan Penguatan Kompetensi Profesional pada Unit Rawat Jalan RS Kanker Dharmais

Melina Suci Slamet¹, Apan²

melina.sucislamat@stie-igi.ac.id¹, apan@stie-igi.ac.id²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI¹²



: -



: [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Sejarah Revisi Artikel :

1. Penerimaan Artikel : 5 September 2025

Korespondensi Penulis : Melina Suci Slamet

ABSTRAK

Pelayanan kesehatan di rumah sakit spesialis kanker memiliki tingkat kompleksitas tinggi yang menuntut performansi prima dari tenaga kesehatan sebagai ujung tombak operasional. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh dinamika pelayanan di Unit Rawat Jalan RS Kanker Dharmais yang menghadapi tantangan kedisiplinan waktu dan beban kerja tinggi, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat mendegradasi kualitas layanan pasien. Tujuan utama penelitian adalah untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Metodologi penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Data primer dihimpun melalui kuesioner dari 58 responden di divisi keperawatan yang ditentukan melalui rumus Slovin. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (*thitung* 4,191 > *ttabel* 1,672; sig 0,000). Variabel kompetensi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi yang lebih dominan (*thitung* 7,465 > *ttabel* 1,672; sig 0,000). Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap performansi karyawan (*Fhitung* 144,900; sig 0,000). Nilai koefisien determinasi (*R*²) sebesar 0,840 mengindikasikan bahwa 84% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompetensi, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Implikasi dari temuan ini menekankan urgensi bagi manajemen rumah sakit untuk mengintegrasikan program pengembangan kompetensi berkelanjutan dengan sistem penghargaan yang adil. Penguatan kedua aspek ini secara sistemik diharapkan mampu menekan angka inefisiensi waktu dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional, Kinerja Karyawan, RS Kanker Dharmais.

Pendahuluan

Dinamika pelayanan kesehatan di era modern menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi yang berfokus pada keselamatan dan kepuasan pasien. Kualitas pelayanan tersebut secara fundamental bergantung pada kinerja pegawai, yang bertindak sebagai ujung tombak operasionalisasi pelayanan medis maupun non-medis. Secara teoritis, manajemen kinerja di institusi kesehatan bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia melalui proses perencanaan standar pelayanan, pengorganisasian tugas lintas disiplin, serta pengarahan yang memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tanpa manajemen yang solid, institusi akan sulit mempertahankan mutu klinis dan profesionalisme di tengah kompleksitas kebutuhan masyarakat.

Kinerja yang optimal dipengaruhi secara signifikan oleh faktor internal pegawai, terutama motivasi kerja dan kompetensi profesional. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan psikologis yang mengarahkan individu untuk menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Sementara itu, kompetensi merupakan integrasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan individu menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP) secara berhasil. Namun, pada tataran praktis di RS Kanker Dharmais, ditemukan fenomena penurunan motivasi dan kedisiplinan yang tercermin dari data absensi Unit Rawat Jalan periode April 2025, sebagaimana dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Rangkuman Absensi Pegawai RS Dharmais Jakarta Periode April 2025

No.	Pegawai	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Pulang Awal	Kelebihan Jam Kerja (Hari)
1	Pegawai 1	2	1	5
2	Pegawai 2	0	2	2
3	Pegawai 3	1	0	3
4	Pegawai 4	4	3	6
5	Pegawai 5	3	1	4
6	Pegawai 6	6	2	7
7	Pegawai 7	5	4	8
8	Pegawai 8	7	3	6
9	Pegawai 9	8	5	9
10	Pegawai 10	1	1	3

Sumber: Data Absensi RS Dharmais Jakarta, 2025

Fenomena di atas menunjukkan ketidakseimbangan antara beban kerja yang ditandai dengan tingginya kelebihan jam kerja (hingga 9 hari pada Pegawai 9) dan kedisiplinan waktu. Kondisi ini berpotensi memicu kelelahan kerja (*burnout*) dan inefisiensi pelayanan, yang jika dibiarkan akan mendegradasi standar mutu rumah sakit. Selain itu, terdapat anomali strategis di mana kompetensi operasional tetap berjalan meski terdapat ketimpangan struktural dalam jenjang karir dan pendidikan, yang jika tidak segera diatasi melalui sistem kompensasi dan penghargaan yang adil, dapat meningkatkan tingkat pengunduran diri (*turnover*) dalam jangka panjang.

Terdapat research gap yang menarik untuk diteliti karena adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu; studi oleh Sumardi & Yanthi (2025) menunjukkan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja, namun penelitian Khairunnisa & Gulo (2022) justru menemukan bahwa motivasi tidak memberikan dampak langsung. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan spesifik RS Kanker Dharmais sebagai rumah sakit pusat kanker nasional untuk memetakan sejauh mana variabel motivasi dan kompetensi berkontribusi dalam menjaga performansi di tengah beban kerja yang sangat tinggi dan kompleks.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Unit Rawat Jalan RS Kanker Dharmais. Kontribusi teoritis diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen SDM kesehatan terkait integrasi antara faktor psikologis dan kapabilitas teknis. Secara praktis, hasil penelitian ini akan menjadi rujukan bagi manajemen RS Kanker Dharmais dalam merancang kebijakan strategis terkait program pelatihan berkelanjutan, sistem *coaching*, serta skema insentif yang transparan dan berkeadilan bagi tenaga medis maupun non-medis.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen SDM Rumah Sakit (Grand Theory)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di rumah sakit merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja medis serta non-medis guna mencapai mutu klinis dan keselamatan pasien secara optimal. MSDM memiliki peran kritical karena berkaitan langsung dengan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan kesehatan melalui pemeliharaan kesiapan staf dan peningkatan kepuasan kerja.

Pendekatan MSDM yang efektif melibatkan koordinasi tim lintas disiplin (dokter, perawat, laboran) dan penerapan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi. Melalui pengarahan yang tepat, organisasi dapat mendorong budaya profesionalisme dan inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kesehatan tersebut.

2. Kinerja Karyawan Kinerja, atau *performance*, didefinisikan sebagai prestasi kerja yang dicapai individu dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab, kualitas, dan kuantitas yang ditetapkan organisasi. Dalam konteks layanan kesehatan, kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir pelayanan pasien, tetapi juga mencakup efektivitas proses kerja dan kontribusi nyata dalam mencapai target efisiensi rumah sakit.

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Kuantitas kerja (volume output), (2) Kualitas kerja (kesesuaian standar), (3) Ketepatan waktu (penyelesaian tugas sesuai jadwal), (4) Kehadiran dan disiplin (kepatuhan absensi), serta (5) Kompetensi perilaku (kerjasama tim secara etis dan profesional). Kinerja yang tinggi sangat krusial bagi keselamatan pasien dan keberlanjutan operasional rumah sakit khusus seperti RS Kanker Dharmais.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan dorongan yang membangkitkan semangat, mengarahkan perilaku, dan menjaga konsistensi usaha individu untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Motivasi muncul dari interaksi antara kebutuhan psikologis karyawan dan rangsangan yang disediakan oleh manajemen, baik melalui insentif materiil maupun pengakuan non-materiil.

Pengukuran motivasi dalam studi ini mengadopsi indikator berdasarkan teori kebutuhan Maslow dalam Wardani et al. (2020), yang mencakup: (1) Kebutuhan fisiologis (gaji dan tunjangan layak), (2) Kebutuhan rasa aman (asuransi dan alat pelindung diri), (3) Kebutuhan sosial (interaksi harmonis antarpegawai), (4) Kebutuhan penghargaan (pujian dan pengakuan prestasi), serta (5) Kebutuhan aktualisasi diri (kesempatan pelatihan dan pengembangan potensi).

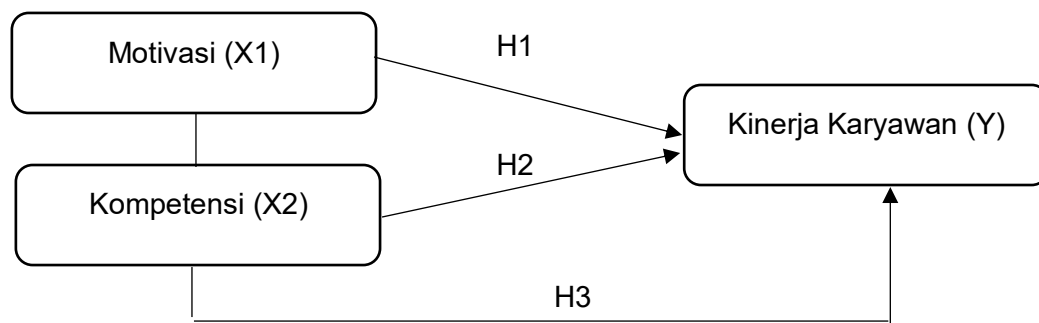
4. Kompetensi Profesional

Kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional yang dimiliki seseorang untuk menjalankan peran tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi menjadi landasan utama bagi manajemen untuk menyusun beban kerja yang adil serta memastikan setiap aktivitas kerja dilakukan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Dimensi kompetensi diuraikan melalui lima indikator utama: (1) *Motif* (dorongan internal berprestasi), (2) *Trait* (karakteristik kepribadian seperti ketekunan), (3) *Sikap* (keyakinan diri dalam mengemban tanggung jawab), (4) *Knowledge* (pemahaman teoretis tentang prosedur kerja), dan (5) *Skill* (kemampuan praktis dalam analisis dan komunikasi).

5. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir ini menyusun alur logika bahwa kinerja yang prima di RS Kanker Dharmais merupakan resultan dari stimulasi internal (motivasi) dan kapasitas individu (kompetensi). Motivasi bertindak sebagai "penggerak" semangat kerja, sementara kompetensi bertindak sebagai "pelaksana" tugas teknis secara akurat. Sinergi antara kemauan dan kemampuan ini diyakini menjadi determinan utama dalam menghasilkan kualitas layanan kesehatan yang optimal.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Ulasan penelitian terdahulu memberikan landasan yang kuat bagi kerangka ini. Penelitian Sumardi & Yanthi (2025) serta Adinda et al. (2023) membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sejalan dengan itu, studi Hutagalung et al. (2022) dan Zuhriatusobah & Rachman Nisa (2023) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas. Secara simultan, integrasi kedua faktor ini didukung oleh temuan Nurul Iriana et al. (2023) yang menunjukkan pengaruh gabungan sebesar 90,1% pada sektor layanan publik.

Berdasarkan tinjauan teori dan bukti empiris tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rawat Jalan RS Kanker Dharmais.
- H2:** Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rawat Jalan RS Kanker Dharmais.
- H3:** Diduga Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Rawat Jalan RS Kanker Dharmais.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang berlandaskan pada paradigma postpositivis untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel secara objektif. Fokus utama desain penelitian ini adalah melakukan reduksi variabel ke dalam indikator terukur guna menguji hipotesis melalui prosedur statistik yang sistematis. Seluruh data numerik yang dihimpun diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk memastikan akurasi interpretasi hubungan kausalitas antara motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.

Lokasi penelitian ditetapkan pada Unit Rawat Jalan RS Kanker Dharmais, Jakarta, dengan periode pelaksanaan pada tahun akademik 2025. Populasi dalam studi ini mencakup seluruh staf keperawatan di unit tersebut yang berjumlah 130 orang. Mengingat besarnya populasi, peneliti menentukan jumlah sampel representatif menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%, sehingga diperoleh hasil

perhitungan sebanyak 56,52 yang kemudian dibulatkan menjadi 58 responden untuk menjaga validitas data dalam analisis selanjutnya. Teknik pengambilan sampel awal didasarkan pada metode *saturated sampling* untuk mendapatkan gambaran kondisi nyata secara menyeluruh.

Data primer dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang dirancang menggunakan Skala Likert 5 poin, mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Sebelum dilakukan analisis model, instrumen penelitian melewati uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas konstruk menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* (r -hitung > r -tabel) untuk memastikan setiap item pernyataan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Selain itu, dilakukan uji reliabilitas dengan parameter *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 untuk menjamin konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran dari waktu ke waktu.

Kelaikan model regresi dipastikan melalui serangkaian uji asumsi klasik yang ketat. Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) untuk membuktikan bahwa data residual terdistribusi secara normal ($\text{sig} > 0,05$). Uji multikolinearitas diterapkan untuk mendeteksi korelasi antar variabel independen melalui indikator *Variance Inflation Factor* ($\text{VIF} < 10$) dan nilai *Tolerance* ($> 0,10$). Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisis pola *scatterplot* untuk memastikan varians residual bersifat konstan atau homoskedastisitas.

Model analisis utama yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan fungsional: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$, di mana Y merepresentasikan kinerja, X_1 adalah motivasi, dan X_2 adalah kompetensi. Pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap meliputi uji t (parsial) untuk mengevaluasi pengaruh individu setiap variabel bebas, serta uji F (simultan) untuk menilai kelayakan model secara keseluruhan dalam memprediksi kinerja. Terakhir, dihitung nilai Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh model motivasi dan kompetensi yang dibangun.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

RS Kanker Dharmais merupakan Pusat Kanker Nasional Indonesia yang memiliki visi untuk menjadi pusat rujukan kanker yang komprehensif dengan standar kualitas internasional. Sebagai institusi kesehatan khusus, operasionalisasi rumah sakit ini sangat bergantung pada efisiensi Unit Rawat Jalan yang menangani volume pasien kanker yang tinggi setiap harinya. Fokus utama manajemen adalah mengoptimalkan pelayanan melalui koordinasi tim lintas disiplin, pemeliharaan mutu klinis, dan keselamatan pasien. Objek penelitian ini secara spesifik adalah para staf di Divisi Keperawatan Unit Rawat Jalan, yang bertanggung jawab atas keberlangsungan teknis operasional dan interaksi langsung dengan pasien.

2. Hasil Analisis Data

a. Statistik Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 58 responden yang berasal dari Unit Rawat Jalan RS Kanker Dharmais, diperoleh gambaran karakteristik demografis responden sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Distribusi Profil Demografis Responden

Kategori	Indikator	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	45	77,6%
	Laki-laki	13	22,4%
Usia	20–30 Tahun	19	33,0%
	31–50 Tahun	38	66,0%
	> 50 Tahun	1	2,0%
Pendidikan	SLTA/Sederajat	32	51,0%
	S1	20	32,0%
	D3 & S2	6	17,0%
Masa Kerja	1–5 Tahun	23	36,0%
	6–10 Tahun	4	6,0%
	≥ 10 Tahun	31	49,0%

Sumber: Data Absensi RS Dharmais Jakarta, 2025

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang atau 77,6%. Kondisi ini menggambarkan karakteristik umum sektor pelayanan kesehatan, khususnya unit rawat jalan, yang banyak didominasi oleh tenaga kerja perempuan karena profesi pelayanan medis dan administrasi kesehatan umumnya menuntut kemampuan interpersonal, empati, serta ketelitian tinggi dalam melayani pasien. Dominasi tenaga kerja perempuan juga mencerminkan struktur sumber daya manusia rumah sakit yang berorientasi pada pelayanan humanis dan patient-centered care.

Ditinjau dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–50 tahun dengan persentase sebesar 66,0%. Komposisi ini menunjukkan bahwa RS Kanker Dharmais didukung oleh tenaga kerja yang berada pada fase produktif matang, yaitu kelompok usia yang secara psikologis dan profesional telah memiliki kestabilan emosional, pengalaman kerja yang cukup, serta kemampuan adaptasi yang baik terhadap tekanan pekerjaan di lingkungan rumah sakit. Kondisi tersebut sangat penting dalam menunjang kualitas pelayanan kesehatan, mengingat sektor rumah sakit memiliki tingkat kompleksitas kerja yang tinggi serta menuntut ketepatan dan kecepatan pengambilan keputusan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 51,0%, diikuti lulusan Sarjana (S1) sebesar 32,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa operasional rumah sakit tidak hanya ditopang oleh tenaga profesional medis, tetapi juga oleh tenaga administratif dan operasional yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran sistem pelayanan

kesehatan. Keberagaman tingkat pendidikan tersebut menunjukkan adanya diferensiasi kompetensi kerja sesuai dengan pembagian fungsi dan tanggung jawab organisasi.

Dari sisi masa kerja, sebanyak 49,0% responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Tingginya masa kerja ini mengindikasikan adanya loyalitas organisasi yang kuat serta pengalaman kerja yang mendalam dalam menghadapi dinamika pelayanan kesehatan. Karyawan dengan pengalaman panjang umumnya memiliki pemahaman prosedural yang lebih baik, kemampuan komunikasi yang lebih matang, dan tingkat adaptasi yang tinggi terhadap budaya organisasi rumah sakit. Dengan demikian, profil responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa RS Kanker Dharmais memiliki sumber daya manusia yang relatif stabil, berpengalaman, dan berpotensi mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Pearson Correlation lebih besar dibandingkan nilai r -tabel serta memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

Sementara itu, pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,913	0,70	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,944	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,938	0,70	Reliabel

Sumber: Data Absensi RS Dharmais Jakarta, 2025

Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,90, yang menunjukkan tingkat reliabilitas sangat tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan mampu menghasilkan data yang stabil apabila digunakan dalam pengukuran berulang. Tingginya reliabilitas instrumen juga menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner memiliki keterkaitan yang kuat dalam mengukur konstruk yang sama.

Secara metodologis, hasil validitas dan reliabilitas tersebut memberikan legitimasi ilmiah bahwa instrumen penelitian telah memenuhi standar kualitas pengukuran kuantitatif. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipercaya dan layak

digunakan sebagai dasar dalam analisis regresi maupun pengujian hipotesis penelitian.

c. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20084732
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.076
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Kondisi distribusi data yang normal menandakan bahwa model regresi memenuhi salah satu syarat utama dalam analisis parametrik. Normalitas residual sangat penting karena berpengaruh terhadap akurasi estimasi parameter regresi dan validitas pengujian statistik, terutama uji t dan uji F. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara lebih objektif dan ilmiah.

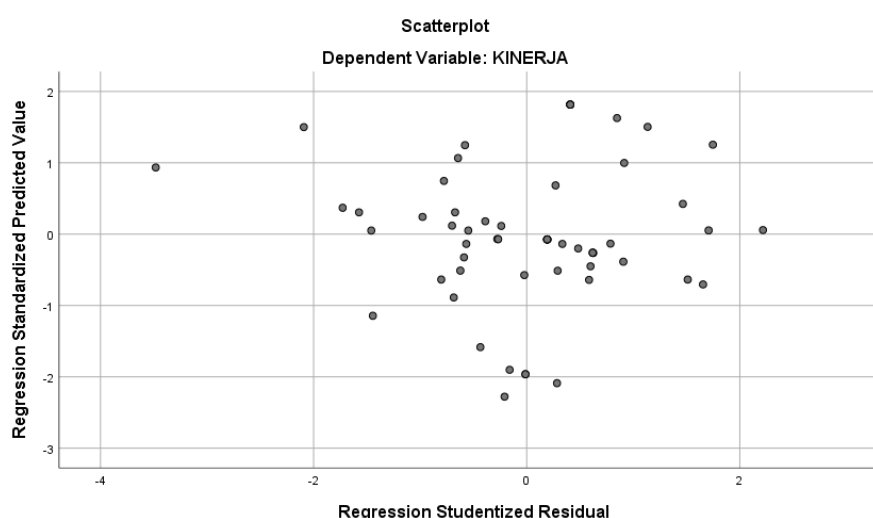
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	.418	2.394
Kompetensi	.418	2.394

Sumber: Data Absensi RS Dharmais Jakarta, 2025

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,394 atau lebih kecil dari 10, serta nilai Tolerance sebesar 0,418 atau lebih besar dari 0,10.

Hasil tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model penelitian. Dengan kata lain, variabel Motivasi dan Kompetensi mampu menjelaskan variabel dependen secara independen tanpa menimbulkan distorsi hubungan statistik. Tidak adanya multikolinearitas menunjukkan bahwa model regresi memiliki kestabilan estimasi yang baik dan mampu menghasilkan interpretasi pengaruh variabel yang lebih akurat.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan hasil analisis scatterplot, titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tidak terjadinya heteroskedastisitas menandakan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh tingkat prediksi variabel independen. Hal ini penting karena model regresi yang bebas heteroskedastisitas akan menghasilkan estimasi parameter yang efisien dan tidak bias. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), sehingga layak digunakan dalam pengambilan keputusan akademik maupun manajerial.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,381 + 0,316X_1 + 0,639X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

Nilai konstanta sebesar 1,381 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi dan Kompetensi dianggap konstan atau bernilai nol, maka tingkat dasar kinerja karyawan tetap berada pada angka 1,381. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tetap berkontribusi terhadap pembentukan kinerja karyawan.

Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,316 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,316 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini membuktikan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan performa kerja. Karyawan yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan memiliki komitmen yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas organisasi.

Sementara itu, koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,639 menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel Motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di RS Kanker Dharmais. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan profesional yang baik akan lebih mampu bekerja secara efektif, efisien, dan akurat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Secara keseluruhan, hasil regresi menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kompetensi secara simultan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan rumah sakit secara signifikan.

e. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,191 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	T	Sig.
MOTIVASI Terhadap KINERJA	4.191	.000
KOMPETENSI Terhadap KINERJA	7.465	.000

Sumber: Data Absensi RS Dharmais Jakarta, 2025

Variabel Kompetensi (X_2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 7,465 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Secara substantif, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mendorong peningkatan semangat, komitmen, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Di sisi lain, kompetensi menjadi faktor yang lebih dominan karena kemampuan teknis dan profesionalisme merupakan kebutuhan utama dalam lingkungan kerja rumah sakit yang menuntut ketepatan dan kualitas pelayanan tinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1454.752	2	727.376	144.900	.000 ^b
Residual	276.093	55	5.020		
Total	1730.845	57			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI

Sumber: Data Absensi RS Dharmais Jakarta, 2025

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 144,900 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak dapat hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan memerlukan kombinasi antara dorongan psikologis dan kemampuan profesional. Sinergi antara motivasi kerja dan kompetensi akan menciptakan tenaga kerja yang produktif, adaptif, dan mampu memberikan pelayanan optimal kepada pasien.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	.840	.835	2.24051	1.883

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Absensi RS Dharmais Jakarta, 2025

Nilai R Square sebesar 0,840 menunjukkan bahwa 84,0% variasi Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Kompetensi. Sementara itu, sisanya sebesar 16,0%

dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, maupun beban kerja.

Nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Dengan demikian, model ini dapat dijadikan sebagai dasar ilmiah dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan RS Kanker Dharmais, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi profesional tenaga kesehatan secara berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil penelitian secara empiris membuktikan relevansi Grand Theory Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait fungsi pengarahan dan pengembangan. Motivasi kerja bertindak sebagai pendorong internal yang memperkuat loyalitas dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas di tengah beban kerja rumah sakit yang tinggi. Temuan ini mendukung konsep *Performance Management* integratif yang menekankan bahwa keterlibatan profesional staf medis sangat ditentukan oleh rangsangan kebutuhan psikologis mereka. Secara analitis, tingginya pengaruh kompetensi menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan pengetahuan teoretis menjadi fondasi mutlak agar perawat mampu menjalankan SOP pelayanan pasien kanker secara akurat dan efisien.

Berdasarkan nilai koefisien beta (0,622) dan *t*-hitung (7,465) yang lebih tinggi, Kompetensi (X2) merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan Motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa di RS Kanker Dharmais, keahlian teknis dalam menangani prosedur medis yang kompleks jauh lebih menentukan hasil kinerja dibandingkan sekadar dorongan semangat kerja. Motivasi dikatakan signifikan karena kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri (seperti pelatihan yang menantang) menjadi mesin penggerak bagi perawat untuk tetap disiplin meski menghadapi kelebihan jam kerja hingga 9 hari di Unit Rawat Jalan. Nilai determinasi sebesar 84% tergolong sangat tinggi untuk model penelitian sosial. Jika nilai ini kecil (misalnya di bawah 30%), maka hasil penelitian akan dianggap kurang mampu memotret dinamika kinerja, sehingga diperlukan eksplorasi variabel lain. Namun, sisa 16% dalam studi ini menunjukkan adanya pengaruh faktor eksternal lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja fisik, atau lingkungan kerja non-fisik yang belum terakomodasi dalam model namun tetap memengaruhi performa staf keperawatan.

Penelitian ini memiliki perbandingan dengan penelitian terdahulu sebagai berikut

1. **Sumardi & Yanthi (2025) & Adinda et al. (2023):** Hasil riset ini sejalan, di mana motivasi terbukti memberikan dampak signifikan terhadap performansi di sektor pelayanan publik dan kesehatan.

2. **Hutagalung et al. (2022) & Zuhriatusobah & Rachman Nisa (2023):** Mendukung temuan bahwa kompetensi secara parsial menjadi determinan utama dalam mendongkrak produktivitas dan kualitas output kerja.
3. **Nurul Iriana et al. (2023):** Konsisten dengan hasil pengaruh simultan yang sangat besar di sektor layanan publik, membuktikan bahwa kombinasi kemauan (motivasi) dan kemampuan (kompetensi) adalah kunci kinerja organisasi.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi merupakan faktor determinan yang secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa semakin kuat dorongan internal dan eksternal yang dirasakan pegawai, maka dedikasi serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas akan semakin meningkat. Begitu pula dengan aspek kapabilitas; penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis yang mumpuni terbukti mempermudah karyawan dalam mencapai target operasional secara akurat dan efisien. Secara simultan, integrasi antara kemauan bekerja dan kemampuan profesional memberikan kontribusi besar terhadap stabilitas performansi di lingkungan rumah sakit.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat landasan literatur manajemen sumber daya manusia mengenai integrasi antara faktor psikologis dan kapasitas teknis dalam mendongkrak performa organisasi. Hasil studi ini memberikan validasi empiris bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh keahlian semata, tetapi juga dipicu oleh stimulasi kebutuhan individu sebagaimana dikemukakan dalam teori motivasi. Selain itu, temuan mengenai dominansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja di sektor kesehatan menegaskan bahwa dalam pekerjaan dengan kompleksitas tinggi, penguasaan standar operasional prosedur (SOP) dan pengetahuan teknis menjadi pilar utama efektivitas pelayanan.

Makna praktis dari penelitian ini adalah tersedianya basis data empiris bagi manajemen RS Kanker Dharmais dalam memetakan profil kekuatan SDM untuk meningkatkan mutu layanan pasien. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya menekan angka inefisiensi waktu dan keterlambatan pegawai dapat dilakukan melalui penguatan sistem penghargaan yang adil dan pelatihan berkelanjutan. Bagi institusi kesehatan, pemahaman mengenai pengaruh dominan kompetensi bermakna bahwa investasi pada pengembangan keahlian perawat tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada keselamatan pasien dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik.

Saran

Saran untuk Praktisi (Manajemen RS Kanker Dharmais)

1. Penguatan Kompetensi Teknis dan Profesional: Mengingat kompetensi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya, manajemen disarankan untuk lebih mengintensifkan program pelatihan spesifik yang sesuai dengan kebutuhan divisi rawat jalan. Hal ini penting untuk memastikan setiap perawat dan staf medis tetap adaptif terhadap perkembangan teknologi kesehatan dan kebijakan rumah sakit terbaru.
2. Sistem Insentif dan Penghargaan yang Transparan: Untuk menjaga stabilitas motivasi, pihak rumah sakit perlu merancang skema insentif yang tidak hanya berbasis pada kinerja kuantitatif, tetapi juga memberikan pengakuan atas kedisiplinan dan loyalitas pegawai.
3. Evaluasi Pengelolaan Waktu dan Beban Kerja: Manajemen perlu melakukan audit rutin terhadap pembagian *shift* dan beban kerja guna meminimalisir kelelahan kerja (*burnout*) yang dipicu oleh tingginya kelebihan jam kerja, sehingga motivasi intrinsik pegawai tetap terjaga dalam jangka panjang.

Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Ekspansi Variabel Independen: Mengingat masih terdapat pengaruh faktor lain di luar model penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan seperti lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja guna mendapatkan model prediksi kinerja yang lebih komprehensif.
2. Penggunaan Metode Campuran (*Mixed Methods*): Disarankan bagi peneliti masa depan untuk menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan wawancara mendalam (kualitatif) guna menggali lebih dalam persepsi subjektif pegawai mengenai hambatan motivasi dan kebutuhan aktualisasi diri mereka.
3. Studi Komparatif Antar-Institusi: Peneliti selanjutnya dapat melakukan studi perbandingan antara rumah sakit pemerintah dan swasta untuk memahami perbedaan dinamika motivasi dan kompetensi dalam konteks budaya organisasi yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & Hasda, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Muhammad Zaini.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>.

- Aliando, B. A., & Noor, M. I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Tbk Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 731–741. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.150>.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>.
- Anjani, D. A. V. N., Gunadi, M. A., Trinanditya, A. A. N. M., Haqqni, I. I., & Sikki, N. (2024). Literature Review: The Role Of Human Resource Management In Healthcare Services. *Online) Jurnal Eduhealth*, 15(02), 2024. <https://doi.org/10.54209/eduhealth.v15i02>.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal Of Management Science (Jms)*, 2(1), 01–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>.
- Damayanti, N., & Dewi, M. L. (2024). Analisis Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Bkpsdmd Kab. Kerinci. *Impact Journal: Management Business And Finance*, 1(2), 175–185.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). *Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka* (Vol. 1, Issue 1).
- Handayani, R. (2022). Employee Performance Analysis Based On Human Resources Management Practices In Private Hospital In Surakarta. *Kinerja Karyawan Media Ekonomi Dan Manajemen*, 37(1), 109–126. <https://doi.org/10.24856/mem.v37i1.2428>.
- Hasibuan, R., Manalu, F. M., & Arbiyanti, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Home Credit Di Kota Batam. *Jurnal Bening*, 9(1), 47–58.
- Hutagalung, S., Metiana, M., & Mantikei, B. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Puruk Cahu. *Journal Of Environment And Management*, 2(3), 249–255. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i3.4385>.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan Spss 29.0 & Smart-Pls 4.0*. Eureka Media Aksara.
- Ilham. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kitadin Tanggarong Seberang. *Mars Journal*, 4(2), 14–23.
- Ilyas, Y., & Amelia, K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Zc. Assembling Pt. Xyz. *Journal Of Management*, 14(2), 117–131.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi, Dan Regresi Linier Berganda*. Lakeisha.
- Kaban, K. B. (2025). Penelitian Analisis Beban Kerja Karyawan Di Badan Pengelola Tabungan Perumahan Rakyat (Bp Tapera) Dengan Metode Work Load Analysis. *Journal On Pustaka Cendekia Informatika*, 2(3), 22–35. <http://pcinformatika.org/index.php/pcif/index>.

- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, 2(4), 139–150. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>.
- Lantara, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal Of Accounting Finance (Jaf)*, 4(1).
- Li, J., Ao, L., & Pan, J. (2024). Satisfaction With Clinical Pathway Implementation Versus Job Performance of Clinicians: Empirical Evidence on The Mediating Role of Work Engagement From Public Hospitals In Sichuan, China. *Bmc Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10856-w>.
- Listiana, H., & Anam, K. (2025). Strategi Penyusunan Kerangka Berpikir: Meningkatkan Kualitas Penelitian. *Jurnal Lentera*, 24(1), 148–157.
- Mahmudah, M., Arpandi, & Hasbiyah, S. (2025). Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Msdm*, 2.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kitadin Tanggarong Seberang. *Jmk*, 1(2), 152–161.
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Equilibrium*, 2.
- Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 129–134. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3819>.
- Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Ris Akril Nurimansjah. *Yume: Journal Of Management*, 6(2), 325–340.
- Nurul Iriana, Rahmi Razak, & Wahida Amra. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 1–12. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/paradoks/article/view/572>.
- Oyedeji, B. A., Ko, Y. H., & Lee, S. (2025). Physical Work Environments: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal Of Management*. <https://doi.org/10.1177/01492063251315703>.
- Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Kasus Dari Sudut Pandang Individu Dan Organisasi)*. Nasya Expandi Management.
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2).
- Prihatiningsih, M., Subagya, Y. H., Lona, Rafli, M., & Felix, V. (2025). Pelatihan Digital Marketing, Menuju Entrepreneurship Yang Produktif & Inovatif Era Gen-Z. *Mandalika Journal Of Community Services*, 2, 206–220.

- Purba, R. R., Meutia, & Pane, S. G. (2025). Reward System Terhadap Kinerja Ppk Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Di Kppn Ambon. *Syntax Literate*, 10(3).
- Rachman, Z. A., & Widiartanto. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Harian Suara Merdeka). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1408–1417.
- Rahmawati, A., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fajar Farmatama Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 617–628. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jiper>.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., Ali, H., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh Pemakaian Teknologi, Kepemimpinan, Penerapan Efisiensi, Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 3(2), 82–99. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2.324>.
- Sari, M., Husaini, M., & Hasbiyah, S. (2025). Kinerja Unit Binatu (Laundry) Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pambalah Batung Amuntai. *Jurnal Msdm*, 2.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sumardi, B., & Yanthi, W. D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Di Rsud Arjawinangun Kabupaten Cirebon. *Yume: Journal Of Management*, 8(2), 160–167.
- Tiriteu, S., Cosma, A., Pacuraru, M., Zamfir, A., & Chirvase, S. (2024). Improved Healthcare Quality Through Integrated Hospital Management And Digitalization. *Journal Of E-Health Management*, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2024.614161>.
- Trisnarningsih, S. D., & Suhana. (2024). Mediating Role of Job Satisfaction to The Effect of Competency and Mutation to Employee Performanceid. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 9363–9383. http://journal.yrpiyku.com/index.php/ms_ej.
- Vebrianto, R., Thahir, M., Putriani, Z., Mahartika, I., Ilhami, A., & Diniya, D. (2020). Mixed Methods Research: Trends And Issues In Research Methodology. *Bedelau: Journal of Education and Learning*, 1(1), 63–73.
- Wardani, S. I., Kusuma, W. T., & Rikatsih, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodininrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 8.
- Wirtadipura, D., Kurniasih, D., & Primagraha, U. (2025). Manajemen Kinerja Dan Kinerja Organisasi: Tinjauan Sistematis. *Desanta Indonesian Of Interdisciplinary Journal*, 5(2).
- Yusuf, M. A., & Suhada. (2024). Motivasi Dalam Organisasi; Pengertian Motivasi Dan Proses Motivasi; Teori Teori Motivasi; Penerapan Motivasi Dalam Organisasi; Motivasi Dan Kinerja. *Mutaaddib: Islamic Education Journal*, 2(2), 1–24. <https://doi.org/10.51311/mutaaddib.v2i2.636>.
- Zuhriatusobah, J., & Rachman Nisa, S. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bank Y Divisi Marketing*. 6(3), 2022.