

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI RUMAH SAKIT SURYA ASIH PRINGSEWU**

Skripsi

Oleh :

**ANISTIA ZAHROH
1916051044**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU
POLITIK UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2026

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT SURYA ASIH PRINGSEWU

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Surya Asih. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung pelayanan kesehatan yang optimal. Kompetensi dan motivasi merupakan dua faktor penting yang diduga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Surya Asih dengan total 220 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 142 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai akan tetapi, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi pegawai perlu menjadi perhatian manajemen Rumah Sakit Surya Asih guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT
**THE EFFECT OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT SURYA ASIH PRINGSEWU HOSPITAL**

This study aims to analyze the influence of competence and motivation on employee performance at Surya Asih Hospital. The background of this study is based on the importance of improving the quality of human resources in supporting optimal healthcare services. Competence and motivation are two important factors suspected to have a significant influence on employee performance.

This study used quantitative methods with a descriptive and verification approach. The population in this study was all 220 employees of Surya Asih Hospital. The sampling technique used the Slovin formula, resulting in 142 respondents. Data collection techniques were conducted through questionnaires, observation, and documentation studies. Data analysis used validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that competency partially had a positive and significant effect on employee performance, but motivation did not significantly influence employee performance. Simultaneously, competency and motivation significantly influenced employee performance. The coefficient of determination indicates that competency and motivation contributed significantly to employee performance, while the remaining influence was attributed to factors outside the study.

Based on the research results, it can be concluded that improving employee competency and motivation requires attention from Surya Asih Hospital management to optimally improve employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI RUMAH SAKIT SURYA ASIH PRINGSEWU**

Oleh

ANISTIA ZAHROH

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH
SAKIT SURYA ASIH PRINGSEWU**

Nama Mahasiswa

: Anistia Zahroh

Nomor Pokok Mahasiswa : 1916051044

Jurusan

: Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.
NIP. 198004262005011002

Dra. Fenny Saptiani, M.Si
NIP. 231504630710201

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197502042000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.**



.....

Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si.**



.....

Penguji : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



.....

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **30 Januari 2026**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 30 Januari 2026

Yang membuat pernyataan,



Anistia Zahroh

NPM 1916051044

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Anistia Zahroh, lahir di Gumukrejo pada tanggal 17 Oktober 2000, sebagai anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Warsito dan (Almh) Ibu Warinem. Perjalanan pendidikan penulis dimulai dari TK Negeri Pembina Pagelaran dan penulis menyelesaikan pendidikan pertama tersebut pada tahun 2007. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan dasar di MIN Gumukmas dan lulus pada tahun 2013. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di MTs Negeri 1 Pringsewu dan menyelesaikan pendidikan tersebut pada tahun 2016. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Pringsewu dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis diterima di jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif menjadi anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis periode 2020-2021. Selain itu, selama menempuh pendidikan S1 penulis telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Enggal Rejo, Kec. Adiluwih, Kab. Pringsewu selama 40 hari dan telah melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Balai Besar Perikanan Budidaya Laut (BBPBL) Lampung.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu.”

(Ali bin Abi Thalib)

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit”

(Edwar Satria)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kupanjatkan kepada Allah SWT, Tuhan yang Maha Kuasa dan Maha Pemurah, yang telah memberikan kesempatan dan kemampuan kepada saya untuk menyelesaikan Penelitian ini, segala puji hanya milikmu ya Allah.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada :

Ayah, Ibu, Keluarga, Teman-Teman, serta Diriku Sendiri

Yang selalu mendo'akan dan memberi nasihat. Terima kasih banyak atas segala perjuangan. Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang sampai sejauh ini dan tidak menyerah untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai.

**Dosen Pembimbing, Dosen Penguji, dan Seluruh Dosen serta Staff
Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UNILA**

Yang sangat berjasa dalam memberikan saran, bantuan, dan terimakasih
Karena sudah membagikan ilmunya untuk bekal saya di masa datang.

Almamater saya yang sangat saya cintai dan saya banggakan

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji Syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu”** dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung.

Dalam proses penulisan skripsi ini terjadi banyak hambatan baik yang datang dari luar dan dari dalam diri penulis. Penulisan skripsi ini pun tidak lepas dari bimbingan dan bantuan serta petunjuk dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.Ip, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

6. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Prasetya Nugraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi hingga jurnal. Semoga bapak senantiasa dalam lindungan-Nya, diberikan kemudahan dalam setiap urusannya dan diberikan rahmat-Nya atas kebaikan berkontribusi dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Dra. Fenny Saptiani M.Si, selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT selalu menyertai di segala bentuk perjalanan kehidupan ibu.
10. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi.
11. Bapak Diang Adistya, S.Kom., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan selama masa perkuliahan. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memberikan keberkahan serta umur yang panjang dan kebaikan dibalas oleh Allah AWT.
12. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
13. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada saya selama masa studi.

14. Untuk kedua orang tua saya, Bapak Warsito dan (Almh) Ibu Warinem, yang telah memberikan dukungan dan doa selama perjalanan hidup saya. Walaupun banyak hal yang terjadi, penulis sangat menyayangi Bapak dan Ibu. Terima kasih atas segala bentuk dukungan dan kasih sayang yang telah diberikan. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada Bapak dan Ibu.
15. Untuk kakak saya, Tubagus yang telah memberikan doa serta dukungan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan kuliah sampai selesai.
16. Untuk keluarga besar saya, keluarga besar Jogo Winoto dan keluarga besar Mbah Sadiq, yang telah memberikan motivasi serta dorongan selama ini. Terimakasih untuk doa dan dukungannya untukku selama aku menjalani masa studiku ini.
17. Untuk saudara sepupu saya, Epytyas, Dila, Janu, Gildas, Apin, Alif, Intan, dan Vega, yang selalu memberikan support dan menemani saya selama ini dalam senang dan sedih. Terima kasih atas kehadiran kalian dalam hidup penulis, terima kasih kalian tetap selalu memberiku dukungan, semangat, saran dan selalu membantu penulis.
18. Untuk teman-teman seperjuangan sejak awal perkuliahan, Talitha, Danti dan Mawar. Terima kasih atas dukungan, doa, dan kebahagiaan yang selama ini kalian berikan. Semoga banyak hal baik yang bisa kita rasakan kedepannya.
19. Untuk sahabat saya, Pita, Shafa, Oryvia, Tika, Selvi, Claricha, dan Naila. Terima kasih banyak atas segala dukungan, bantuan, dan doa yang selama ini diberikan. Masih ada banyak hal yang bisa kita capai, semoga segala mimpi kita bisa terwujud dan banyak hal baik yang bisa kita rasakan.
20. Untuk teman-teman SMA saya, Olda, Yolan, Rinel, Hesti, Vivi. Terima kasih banyak atas segala dukungan, bantuan, dan doa yang selama ini diberikan. Masih ada banyak hal yang bisa kita capai, semoga segala mimpi kita bisa terwujud dan banyak hal baik yang bisa kita rasakan.
21. Untuk teman-teman KKN saya, Ardy, Ayu, Agnes, Avi, Dita dan Yeral. Terima kasih telah memberikan pengalaman baru di selama masa KKN.
22. Untuk *unexpected friend* saya, Olda, Nesa, Joy, Hera, Amelda, Khalip, Lita, Hanny, Arif dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu

persatu. Terima kasih banyak atas dukungan, doa, dan waktu yang selama ini diberikan kepada saya untuk menyelesaikan Sarjana ini.

23. Untuk teman-teman kontrakan saya, Talitha, Monik, Murni dan Pragita terima kasih telah menemani dan memberikan dukungan selama masa perkuliahan.
24. Untuk teman-teman selama masa bimbingan saya, Olda, Rizqy, Adit, David, Nuril, Jordi, Mico, Endrea dan teman-teman lainnya terima kasih karena telah menemani penulis selama di kampus dalam menyelesaikan skripsi, terima kasih atas saran-saran dan masukan yang telah diberikan agar penulis dapat memperbaiki skripsi ini. Terima kasih karena telah bersedia mendengarkan keluh kesah penulis selama proses penyelesaian skripsi.
25. Untuk teman-teman seperjuangan jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2019, terima kasih atas segala dukungan dan bantuan yang telah diberikan sejak awal masa perkuliahan hingga akhir.
26. Seluruh pegawai Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu yang bersedia menjadi responden pada Penelitian ini.
27. Dan untuk diri saya sendiri, Anistia Zahroh. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati proses yang bisa terbilang tidak mudah. Apresiasi sebesar besarnya karena sudah bertahan dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR RUMUS.....	v
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Perilaku Organisasi.....	9
2.2 Kompetensi.....	11
2.3 Motivasi.....	13
2.4 Kinerja Pegawai	15
2.4.1 Elemen Dalam Kinerja.....	16
2.4.2 Indikator Kinerja.....	17
2.5 Penelitian Terdahulu.....	18
2.6 Kerangka Pemikiran	22
2.7 Hipotesis.....	24
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 25
3.1 Strategi Penelitian.....	25
3.2 Jenis dan Sumber Data	26
3.3 Teknik Pengumpulan Data	26
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	27
3.5 Populasi dan Sampel	31
3.6 Teknik Pengujian Instrumen.....	33
3.6.1 Uji Validitas.....	33
3.6.2 Uji Realibilitas.....	35
3.7 Teknik Analisis Data	36
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.2 Uji Normalitas.....	36
3.7.3 Uji Multikolinearitas	37
3.7.4 Uji Heteroskedastitas	38
3.8 Analisis Regresi Linear	38
3.9 Uji Hipotesis.....	39
3.9.1 Uji T (Parsial)	39
3.9.2 Uji F (Simultan).....	40
3.9.3 Koefisien Detrminasi (R2).....	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	43
4.2 Hasil Analisis Data	45
4.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	45
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	54
4.3.2 Hasil Uji Multikolenieritas.....	56
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedatitas.....	57
4.4 Hasil Analisis Regresi Linear	58
4.5 Hasil Uji Hipotesis	59
4.5.1 Hasil Uji t (Parsial).....	59
4.5.2 Hasil Uji f (Simultan).....	60
4.5.3 Hasil Uji R2	61
4.6 Pembahasan.....	62
4.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	62
4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
4.6.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
Lampiran	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi.....	9
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Gambar 4. 2 Data Responden Berdasarkan Umur	46
Gambar 4. 3 Data Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Gambar 4. 4 Data Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Gambar 4. 5 Data Karakteristik Berdasarkan Jabatan	48
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas	55
Gambar 4. 7 Scatterplot	57
Gambar 4. 8 Pelayanan Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Standar Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Surya Asih..	4
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Pegawai Periode 2020 – 2023	4
Tabel 1. 3 Jam Kerja Pegawai Surya Asih.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas	34
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 3. 4 Tingkat Determinasi	42
Tabel 4. 3 Kategori Mean	49
Tabel 4. 4 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi	49
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	51
Tabel 4. 6 Distribusi frekuensi varibel kinerja	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Kolmogrov Smirnof	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolenieritas	57
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linear	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji F	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji R2	61

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Slovin.....	26
Rumus 3. 2 Pearson Product Moment.....	28
Rumus 3. 3 Persamaan Regresi.....	32
Rumus 3. 4 Uji T.....	32
Rumus 3. 5 Uji F.....	33
Rumus 3. 6 Koefisien Determinasi	35

I . PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang berperan penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia mencakup semua individu yang bekerja di dalam perusahaan, mulai dari manajemen hingga pekerja operasional. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Manajemen sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus *extra* selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya (Karunia, 2016).

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dipatuhi oleh pegawai dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Uci Pramida & Dety Mulyanti, (2023) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, pengetahuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di rumah sakit.

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan pelayanan Rumah Sakit dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan (Fadhilatul Hasnah & Dian Paramitha Asyari, 2022).

Rumah Sakit Surya Asih merupakan salah satu rumah sakit swasta yang berada di Kabupaten Pringsewu, Lampung. Sejalan dengan perkembangan Kecamatan Pringsewu menjadi Kabupaten Pringsewu, Kabupaten Pringsewu mengalami perkembangan signifikan di bidang kesehatan, baik dari segi fasilitas maupun kualitas SDM kesehatan. Pemerintah daerah terus berupaya meningkatkan layanan kesehatan masyarakat melalui berbagai program dan kolaborasi dengan pihak lain termasuk Rumah Sakit Surya Asih. Rumah Sakit Surya Asih pun yang sebelumnya merupakan Rumah Bersalin pun turut berkembang menjadi Rumah Sakit Umum hal itu diketahui menjadi tujuan untuk turut serta berupaya mendukung

pembangunan Kabupaten Pringsewu terutama di bidang kesehatan. Rumah Sakit Surya Asih sebagai salah satu Rumah Sakit di Kabupaten Pringsewu memiliki peran penting dalam bidang kesehatan terutama untuk masyarakat di Pringsewu. Sebagai jasa pelayanan kesehatan bagi masyarakat tentunya Rumah Sakit Surya Asih wajib mementingkan pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien. Sejak mulai berdirinya, Rumah Sakit Surya Asih telah berkomitmen untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatan pasien serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat Pringsewu. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pasien yang berobat di Rumah Sakit Surya Asih setiap harinya. Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih. Beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi dan motivasi. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Richard oliver dalam Zeithml, (2021) mengemukakan bahwa kompetensi mengandung bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Menurut Mukhtar et al., (2022) Motivasi yang diberikan kepada pegawai yang pada dasarnya diharapkan akan memberikan dampak positif bagi pegawai yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan serta terhindar dari menurunnya produktivitas kerja pegawai yang berdampak pada kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan. Motivasi sendiri bisa didefinisikan sebagai proses yang terjadi pada diri seseorang yang muncul dengan adanya perasaan sehingga mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh keinginan, kebutuhan dan tujuan seseorang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Niken Aprilia selaku Manajer SDM Rumah Sakit Surya Asih pada tanggal 22 November

2024, kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi Rumah Sakit Surya Asih karena hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan sumber daya manusia di Rumah Sakit Surya Asih. Serta, dilakukannya penilaian kinerja pegawai untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat agar kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih dapat lebih maksimal. Dalam menilai kinerja pegawainya, Rumah Sakit Surya Asih melakukan metode dengan membagikan formulir penilaian kepada setiap bagian yang terdapat di Rumah Sakit Surya Asih, baik itu bagian medik maupun non medik. Ada beberapa kebijakan yang dilakukan tim SDM Rumah Sakit Surya Asih dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawainya yaitu salah satunya meberikan motivasi kepada setiap pegawainya. Selain itu, penting bagi pegawai untuk memiliki kompetensi yang mumpuni agar pelayanan pada Rumah Sakit Surya Asih berjalan maksimal. Rumah Sakit Surya Asih memiliki standar nilai untuk kinerja pegawainya yang terbagi menjadi lima kategori nilai, yaitu: sangat baik (86-100), baik (78-85), cukup (70-75), kurang (66-69), dan sangat kurang (60-65). Standar nilai kinerja karyawan Rumah Sakit Surya Asih disajikan ke dalam tabel berikut.

Tabel 1. 1 Standar Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Surya Asih

No	Nilai	Keterangan
1	86 – 100	Sangat Baik
2	78 – 85	Baik
3	70 -75	Cukup
4	66 – 69	Kurang
5	60 – 65	Sangat Kurang

Sumber : Data Internal SDM Rumah Sakit Surya Asih (2024)

Dari tabel 1.1 diatas nilai 86 – 100 memiliki keterangan sangat baik sebaliknya, nilai dengan 60 – 65 memiliki keterangan sangat kurang. Penulis juga mencantumkan data hasil penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Surya Asih selama periode 2020 – 2023. Data hasil penilaian kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih disajikan ke dalam tabel berikut.

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Pegawai Periode 2020 – 2023

No	Tahun	Penilaian
1	2020	B-
2	2021	B-
3	2022	B+
4	2023	B

Sumber : Data Internal SDM Rumah Sakit Surya Asih (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 terkait hasil penilaian kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih selama periode tahun 2020 – 2023, rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan cenderung stabil. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa penilaian pada tahun 2020 – 2021 Rumah Sakit Surya Asih memiliki penilaian yang tidak berubah namun, kinerja pegawai mulai mengalami kenaikan pada tahun 2022. Di tahun 2023 kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih Kembali mengalami penurunan yaitu mendapat predikat nilai B. Hal ini dapat dideskripsikan bahwa secara rata-rata kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih sudah dikatakan baik dan cenderung mengalami peningkatan semenjak tiga tahun terakhir sebelum 2023, akan tetapi pada tahun 2023 mengalami penurunan, dan Rumah Sakit Surya Asih dalam 4 tahun terakhir belum mencapai target yang diinginkan dengan predikat nilai A. Berdasarkan hasil tersebut, hal tersebut diduga karena masih terdapat pegawai yang tidak mampu memberikan kinerja yang sangat baik bagi perusahaan, diduga stress kerja pun ikut mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Surya Asih.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 22 November 2024 pada beberapa pegawai. Banyak pegawai yang mengeluh tentang jam kerja yang dinilai melebihi jam kerja yang seharusnya. Bisa dilihat pada tabel dibawah dimana merupakan data jam kerja yang seharusnya dijalani oleh pegawai di Rumah Sakit Surya Asih.

Tabel 1. 3 Jam Kerja Pegawai Surya Asih

Shift Kerja Pagi	07.00 – 14.00
Shift Kerja Siang	13.00 – 20.00
Shift Kerja Malam	20.00 – 07.00

Sumber : Data Internal Rumah Sakit Surya Asih (2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 pegawai seharusnya bekerja pada 7 jam di shift pagi dan siang lalu 11 jam di shift malam namun, pada wawancara beberapa pegawai mengeluhkan sering kali pada shift pagi dan siang jam kerja bisa melebihi seharusnya hal ini terjadi karena pada jam jam tersebut banyak pasien yang harus dilayani sehingga sering kali para pegawai bekerja melebihi jam kerja seharusnya. Stres di tempat kerja merupakan suatu hal yang hampir setiap harinya pernah dialami oleh semua pegawai. Secara umum, stres didefinisikan sebagai suatu respons, baik secara fisik maupun psikologis, terhadap suatu perubahan yang terjadi di lingkungannya, yang dirasakannya mengganggu dan bahkan mengancam dirinya (Setiyana, 2013).

Rumah Sakit Umum Surya Asih merupakan salah satu rumah sakit yang awalnya adalah rumah sakit bersalin menurut data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, RSUD Surya Asih memiliki predikat tipe D .

Tabel 1. 4 Tipe Rumah Sakit di Pringsewu

No	Nama Rumah Sakit	Jenis	Tipe
1	RS Umum Surya Asih	RSU	D
2	RS Umum Daerah Pringsewu	RSUD	C
3	RS Ibu dan Anak Mutiara Hati	RSIA	C
4	RS Khusus Bedah Kurnia Medical Center	RSK Bedah	C
5	RS Ibu dan Anak Harapan Bunda	RSIA	C
6	RS Umum Mitra Husada	RSU	C
7	RS Wisma Rini	RSU	D

Sumber : Data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2024)

Di Kabupaten Pringsewu ada 2 rumah sakit yang memiliki tipe D, yakni RSUD Surya Asih Pringsewu dan RS Wisma Rini. Rumah Sakit Umum Surya Asih Pringsewu awalnya merupakan rumah sakit bersalin kemudian berkembang menjadi rumah sakit umum, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian di RSUD Surya Asih Pringsewu untuk mengetahui masalah yang diketahui sesuai dengan data di lapangan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang didapat dari data sekunder dan hasil penelitian penelitian terdahulu yang telah dijelaskan dan diuraikan, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai RS Surya Asih dengan menetapkan judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Surya Asih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih ?
3. Apakah secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu banyak pihak agar dapat menambah wawasan dan meningkatkan kualitas pembelajaran, termasuk dalam penyelesaian penulisan karya ilmiah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini, antara lain:

- a. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan terutama dalam bidang sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi sehingga perusahaan dapat terus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

- b. Bagi Pegawai Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman para pegawai Rumah Sakit Surya Asih terkait pentingnya memiliki kompetensi yang tinggi saat bekerja dan juga semangat kerja dan kesehatan mental agar dapat mencapai hasil yang diinginkan.

- c. Bagi Penelitian Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi serta memberikan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan mengenai kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

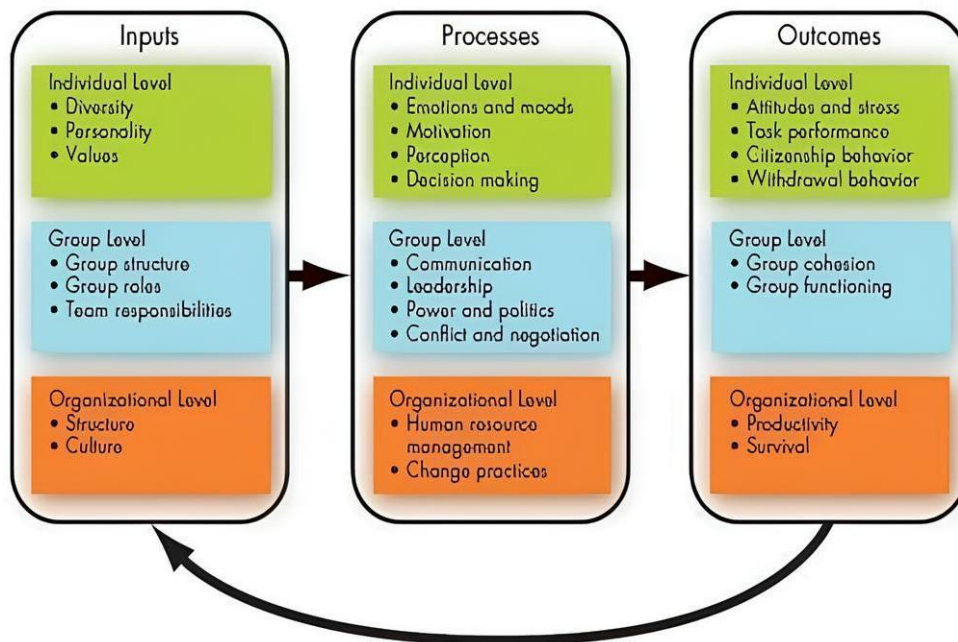
2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan sebuah studi yang membahas dan mempelajari tentang apa yang dilakukan orang dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Perilaku organisasi juga dapat mempelajari dampak individu, kelompok dan struktur dalam organisasi sebagai beberapa faktor penentu perilaku dalam organisasi, perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh tentang individu, kelompok, dan struktur pada perilaku untuk membuat organisasi bekerja lebih baik (Robbins & Judge, 2015).

Umiyati et al. (2022) menjelaskan bahwa perilaku organisasi juga merupakan sebuah disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku individu dan tingkat kelompok dalam organisasi serta dampak terhadap kinerja (baik kinerja organisasi, kelompok ataupun individual). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi tersebut merupakan bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari sosiologi, ekonomi, ilmu politik, antropologi serta psikologi. Disiplin lain yang terkait dengan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia serta psikologi industri.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku organisasi merupakan sebuah ilmu studi yang mempelajari tentang perilaku individu dan perilaku kelompok yang berdampak pada sebuah kinerja, baik kinerja secara individu, kelompok maupun organisasi, serta studi yang mempelajari hubungan perilaku antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, individu dengan organisasi, dan kelompok dengan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015) terdapat tiga macam model dalam perilaku organisasi yaitu *inputs*, *processes*, & *outcomes*. Model ini menunjukkan bahwa input mengarah pada processes dan yang akhirnya mengarah pada outcomes sebagai hasil, serta memiliki hubungan timbal balik pada masing-masing tingkatannya. Model ini juga menjelaskan bahwa hasil dapat memberikan pengaruh dan masukan terhadap jalannya sebuah organisasi di masa depan. Robbins & Judge (2015) menggambarkan tiga model tersebut secara sederhana pada gambar 2.1.



Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi

Sumber: Robbin & Judge (2013)

Dalam model perilaku organisasi tersebut memiliki 3 sistem, yaitu *input*, *process*, dan *output* serta terdapat 3 tingkatan analisis, yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Robbins & Judge (2013), menjelaskan bahwa perilaku individu di organisasi mengacu pada cara individu tersebut berperilaku, merespon, dan berinteraksi di dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, motivasi, persepsi, sikap, nilai, dan etika yang memengaruhi karyawan

tersebut bertindak dalam organisasi. Pemahaman terhadap perilaku individu sangat penting karena setiap individu memiliki keunikan tersendiri yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka dalam organisasi.

Berdasarkan model perilaku organisasi, maka dapat diketahui variabel Kinerja Pegawai termasuk dalam bagian *outcomes* sebagai hasil atau dampak atas proses kerja yang dilakukan individu. Kemudian, kompetensi dan motivasi berada pada bagian *processes* tingkat individu yang berfungsi untuk meningkatkan kepercayaan diri dan meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan individu agar dapat menghindari perasaan stres saat bekerja, sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat mengambil keputusan serta menyelesaikan masalah yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kompetensi

Perubahan lingkungan strategis yang begitu cepat mengharuskan organisasi melakukan penyesuaian secara cepat pula. Organisasi harus fleksibel agar mampu tetap eksis, bahkan dapat memenangkan persaingan. Kondisi seperti ini mengharuskan organisasi memiliki pegawai yang berkompetensi sesuai bidangnya tugasnya sehingga mereka mampu bertindak secara prokoatif dan memiliki toleransi terhadap ketidakpastian sebagai akibat perubahan lingkungan yang cepat itu.

Spencer dalam Wibowo & Phil, (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2009).

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara mampu bertindak secara proaktif dan memiliki toleransi terhadap ketidakpastian dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Seseorang yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya akan mampu menganalisis perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi sehingga mereka dapat bertindak secara proaktif guna mengantisipasi dampaknya dengan melakukan tindakan yang tepat.

Dari definisi para ahli diatas dapat dikatakan, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan nonrutin. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Dessler, (2017) yaitu:

1. Pengetahuan: informasi atau pemahaman yang dimiliki seseorang mengenai suatu bidang tertentu.
2. Keterampilan: kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu secara efektif.
3. Perilaku: karakteristik individu yang memengaruhi cara seseorang bekerja dan berinteraksi dalam lingkungan kerja.

Pengembangan pegawai juga akan membuat pegawai yang semula frustrasi menghadapi pekerjaannya, setelah mengikuti pengembangan akan kembali bersemangat untuk bekerja karena kemampuannya telah bertambah.

Dengan semangat kerja yang terus menyala akan mendorong pegawai

untuk bekerja secara sungguh sungguh, ikhlas tanpa adanya beban. Demikian pula yang semula merasa jenuh terhadap pekerjaannya setelah dikembangkan ke bidang lainnya menjadi lebih segar sehingga diharapkan produktivitas dan kinerjanya akan meningkat.

2.3 Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Dikalangan para ahli muncul berbagai istilah yang berbeda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. ada yang menyebut sebagai motivasi (*motivation*) motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*). Istilah-istilah itu semuanya mengandung unsur penyebab terjadinya berperilaku. Kalau motivasi atau motif dan keinginan, penyebab perilaku bersumber dari dalam diri individu, maka kebutuhan, desakan dan dorongan dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan untuk berperilaku.

Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Pertama dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kedua dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut ke arah yang diinginkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk memenuhi

suatu target atau kebutuhan tertentu (Saptono, 2016). Sedangkan menurut Saragih et al., (2020) motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja. Dari beberapa definisi motivasi menurut para ahli maka dapat dikatakan motivasi merupakan proses aktivitas manusia yang menginspirasi, diarahkan untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu.

Teori motivasi Abraham Maslow, yang dikenal sebagai Hirarki Kebutuhan Maslow, menjelaskan bahwa perilaku manusia didorong oleh pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis. Maslow mengemukakan bahwa individu akan berusaha memenuhi kebutuhan dasar terlebih dahulu sebelum beralih ke kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini pertama kali dipublikasikan pada tahun 1943 dalam makalah berjudul "*A Theory of Human Motivation*".

Untuk mengukur motivasi kerja, menurut Maslow pada Hasibuan (2019) ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri.

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, seperti makanan, air, udara, tidur, dan reproduksi.
2. Kebutuhan rasa aman, contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan, contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan untuk mencapai potensi penuh diri, termasuk kreativitas, pemecahan masalah, dan pencapaian pribadi.

2.4 Kinerja Pegawai

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata “*job performance*” dan di sebut juga “*actual performance*” atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Berikut beberapa pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2007), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Budhiningtias Winanti, (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang di hasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau bagian yang di lakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sulistyaningsih, (2018) Manajemen kinerja merupakan istilah yang sangat luas di gunakan saat ini. Namun, tidak ada satu definisi pun yang mutlak di setujui. Definisi yang sering di gunakan adalah sebuah proses atau seperangkat proses mengenai apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, dan mengatur manusia dengan sedemikian rupa sehingga tujuan yang ingin dicapai menjadi lebih terbuka.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan

dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi/perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Moehariono & Si, (2012) dalam bukunya Pengukuran kinerja , menyatakan bahwa pengetian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai berikut: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2.4.1 Elemen Dalam Kinerja

Mitchell dalam Sedarmayanti et al., (2001), mengemukakan bahwa kinerja meliputi aspek yang di jadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang, dan untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja yang mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja mempunyai elemen yaitu:

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang di peroleh secara sendiri- sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga di berikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus dapat dilakukan dengan baik.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku umum.

2.4.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan dan telah ditetapkan yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Koopmans et al., (2016) terdapat 3 indikator kinerja, yaitu:

1. **Kinerja Tugas (*Task Performance*)**
Meliputi perilaku dan tindakan yang secara langsung berkontribusi pada transformasi sumber daya organisasi menjadi barang ataupun jasa. Misalnya, seperti menyelesaikan tugas administrasi dan membuat produk.
2. **Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)**
Perilaku yang membantu dan mendukung lingkungan sosial serta psikologis organisasi meskipun tidak berkontribusi langsung terhadap tugas pekerjaan. Misalnya, seperti menolong rekan kerja dan menjaga hubungan yang baik di tempat kerja.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behaviour*) Perilaku yang secara sengaja merugikan organisasi secara finansial ataupun non finansial. Misalnya, melakukan pencurian peralatan kantor atau menyebarkan rumor negatif.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Karunia, (2019)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoeng Steak di Surabaya	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Outlet Kampoeng Steak di Surabaya.	Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi dan tempat penelitian ada di Outlet Kampoeng Steak Surabaya
2	Richard, (2021)	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Dumai.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kota Dumai.	Variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya kompetensi dan Lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Dumai.
3	Hastuti, (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan.	Kedua variabel yaitu kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, namun secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar.	Perbedaan pada penelitian ini ialah Lokasi yang diteliti yaitu BAPPEDA Provinsi Sulawesi Selatan.
4	Surajiyo, (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.	1. Secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Secara bersama- sama (simultan)	Perbedaan pada penelitian ini adalah lokasi penelitian yaitu Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

			variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.	
5	Setyawan, (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara	1. Kompetensi berpengaruh signifikan) terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. 3. Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan) terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Argamakmur Bengkulu Utara.	Penelitian ini berlokasi di Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara
6	Yunita, (2024)	Gaya Kepemimpinan Mikromanajemen dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Indonesia	Hasil studi menunjukkan bahwa campur tangan berlebihan, pengawasan ketat, pengontrolan berlebihan, pembatasan kewenangan, dan perhatian berlebihan dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan generasi Z sebagai salah satu generasi yang mendominasi angkatan kerja Indonesia saat ini. Perlu dukungan terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang mendorong sistem manajemen kinerja lebih berorientasi pada hasil, memberikan karyawan generasi Z lebih banyak otonomi,	Perbedaan penelitian ini yaitu tidak mencari pengaruh pada suatu variabel tetapi sama sama menguji kinerja pada pegawai atau karyawan.

			serta menciptakan mekanisme umpan balik dua arah yang reguler untuk membangun kepercayaan. Selain itu, merancang lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung kreativitas, serta mengintegrasikan teknologi dalam proses kerja dapat memfasilitasi pemantauan kinerja tanpa jatuh ke dalam praktik mikromanajemen.	
--	--	--	---	--

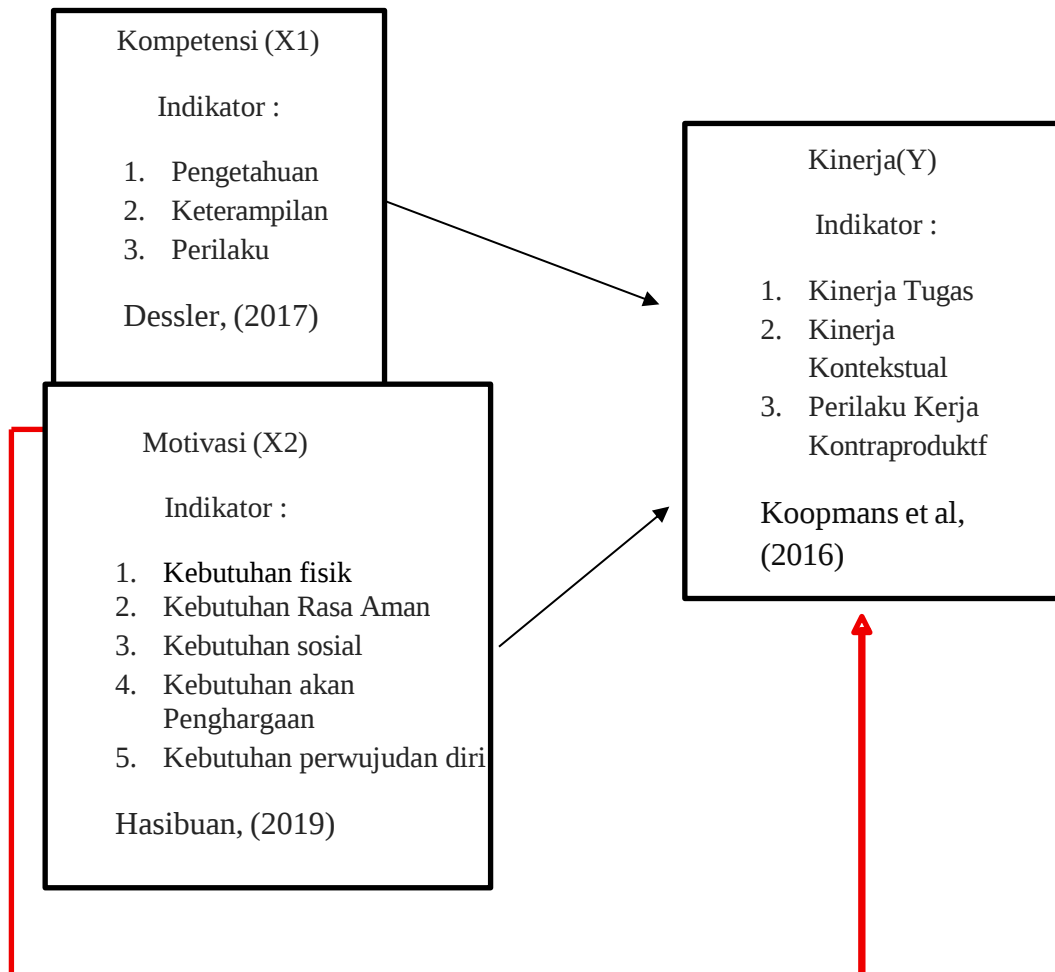
Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Adapun perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya ialah kinerja yang akan dianalisis adalah kinerja yang dirasakan oleh pegawai Rumah Sakit Surya Asih, Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi dan Motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari sesuatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji Sugiono, (2012). Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berhubungan secara kausal dengan kinerja unggul dalam suatu pekerjaan sedangkan motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Keduanya saling terkait dan berperan penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran digunakan untuk menggambarkan hubungan antara kompetensi dan motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Rumah Sakit Surya Asih. Kerangka ini membantu peneliti memahami bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Uji Parsial : _____

Uji Simultan : _____

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiono, (2012), hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.

Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ha1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.
Ho1 : Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.
2. Ha2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.
Ho2 : Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.
3. Ha3 : Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.
Ho3 : Kompetensi dan Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.

III . METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Suatu penelitian harus menggunakan strategi penelitian dan metode penelitian agar penelitian yang diteliti dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan bisa mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Sugiono, (2012), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Darmadi, (2013), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, cara ilmiah itu sendiri ialah kegiatan penelitian berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan rasional, empiris, dan sistematis.

Strategi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan studi deskriptif melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan desain kausal. Menurut Sugiono, (2012), desain kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diartikan bahwa dalam hal ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dalam penelitian ini variabel independennya ialah kompetensi dan motivasi, lalu variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) dalam penelitian ini ialah kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiono, (2012), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, alasan menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini karena dalam

penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat serta penelitian ini juga bermaksud untuk menguji hipotesis antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif adalah bertujuan untuk meneliti sebuah hipotesis dengan cara mengumpulkan data yang bisa diukur dengan menggunakan ilmu statistik, matematika, dan komputasi. Artinya, penelitian kuantitatif memiliki jawaban yang cenderung pasti. Menurut Sujarweni, (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sedangkan pengertian Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiono, (2012) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi serta data dan bahan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan melalui :

1. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data langsung dari responden meliputi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dari angket mengenai kompetensi serta motivasi terhadap perubahan kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih.
2. Data sekunder adalah data atau laporan perusahaan yang telah diolah perusahaan sehingga merupakan data yang sudah jadi, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, program perusahaan, wewenang dan tanggung jawab dari Rumah Sakit Surya Asih.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data melalui berbagai cara sesuai dengan metode yang berlaku. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. *Questioner*, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan berbentuk angket kepada pegawai Rumah Sakit Surya Asih. Kompetensi dan motivasi dinilai oleh pegawai untuk memperlihatkan dampak yang diterimanya selama ini terhadap pekerjaannya dalam memberikan loyalitas ke perusahaan sehingga dapat dilihat gambaran kesuksesan yang dilakukan perusahaan.
2. *Interview*, yaitu data yang dikumpulkan dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada pimpinan dan sebahagian karyawan yang berkaitan langsung dengan masalah yang dibahas.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Menurut Sugiyono (2016), variabel definisi operasional adalah atribut dari properti atau nilai untuk seseorang, objek, atau aktivitas yang dimilikinya dengan rentang variasi tertentu ditentukan oleh penelitian yang akan dipelajari, dan kemudian diberikan kesimpulan. Adapun definisi operasional penelitian ini sebagai berikut : Dalam penelitian terdapat variabel indikator yang dapat diukur yaitu : Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Oprasional	Indikator	Item
Kompetensi (X_1)	Kompetensi merupakan karakteristik yang dapat ditunjukkan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi yang dimiliki seseorang, seperti kepemimpinan (Dessler,2017)	Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	Pengetahuan tentang pekerjaan	1. Memiliki pengetahuan yang tinggi untuk mengambil keputusan. 2. Pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.
			Keterampilan dalam bidangnya	1. Terampil dalam melayani pasien dengan baik.
				2. Memiliki kepercayaan diri dalam membuat keputusan dalam melayani pasien.
			Perilaku pribadi dalam mendukung keberhasilan kerja	1. Memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
				2. Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja.
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala	Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk memenuhi	Kebutuhan Fisik	1. Kebutuhan gizi karyawan terpenuhi
				2. Fasilitas kesehatan dijamin perusahaan kemampuan.

	daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan,2019).	suatu target atau kebutuhan tertentu.	Kebutuhan Rasa Aman	1. Memiliki rasa aman karena lingkungan kerja yang nyaman, bebas dari tekanan
				2. Suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan
			Kebutuhan Sosial	1. Merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.
				2. Mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara tim.
			Kebutuhan Akan Penghargaan	1. Memiliki posisi atau jabatan yang mencerminkan kompetensi dan kontribusi.
				2. Adanya penghargaan berupa promosi, kenaikan gaji, bonus, atau bentuk
			Kebutuhan perwujudan diri	1. Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.
				2. Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna dan kontribusi positif terhadap kesejahteraan pasien.

Kinerja (Y)	Kinerja karyawan ialah sesuatu sikap ataupun aksi yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola sikap serta aksi karyawan dibanding dengan hasil dari sikap itu sendiri (Koopmans et al., 2016).	Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.	Kinerja Tugas	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 2. Memiliki target pekerjaan yang harus dicapai
			Kinerja Kontekstual	1. Bersedia menerima tugas yang menantang bagi pegawai. 2. Terlibat aktif dalam kegiatan rapat dan konsultasi.
			Perilaku Kerja Kontraproduktif	1. Saya sering menggunakan waktu kerja untuk keperluan pribadi, seperti bermain game online atau membuka media sosial. 2. Saya pernah merusak atau menghancurkan peralatan rumah sakit dengan sengaja.

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono, (2012) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Surya Asih dengan total pegawai 220 pegawai.

Sedangkan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono, (2016), merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dari jumlah populasi 220 orang maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$\text{RUMUS : } n = \frac{N}{1 + (N (e)^2)}$$

Rumus 3. 1 Slovin

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Taraf kesalahan

Maka jumlah sampel yang diperoleh :

$$n = 220$$

$$1 + 220 (0,05)^2$$

$$n = 142 \text{ Responden}$$

Menurut Augusty, (2006) untuk menentukan besarnya sampel penelitian adalah ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian. Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 142. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Rumah Sakit Surya Asih sebanyak 142 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling. Non-probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel penelitian, melainkan ditentukan berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pemilihan teknik non-probability sampling dalam penelitian ini didasarkan pada jumlah populasi dan sampel yang relatif kecil, yaitu kurang dari 1.000 responden. Dengan jumlah populasi tersebut, peneliti dapat melakukan pemilihan responden secara lebih terarah dan selektif sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih fokus dan relevan terhadap variabel yang diteliti. Selain itu, penggunaan non-probability sampling dinilai lebih efektif dan efisien untuk penelitian dengan jumlah sampel yang terbatas, karena memungkinkan peneliti memperoleh responden yang sesuai dengan kriteria penelitian tanpa harus melakukan pemilihan sampel secara acak. Hal ini juga mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya, serta akses peneliti terhadap seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Menurut Sugiono, (2012) *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja karyawan yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono, (2016). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrument penelitian untuk mengukur variabel yang di teliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu di lakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan realibilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2006) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono, (2016) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pernyataan.

Suatu kuesioner akan terbilang sah atau valid apabila pertanyaan yang terdapat di kuesioner dapat menjelaskan apa yang diukur. Suatu variabel dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan suatu variabel dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dan drajat kepercayaan sebesar 95% dan drajat kebebasan ($df = n - 2$) dimana N adalah jumlah sampel. Adapun rumus Pearson Product Moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Rumus 3. 2 Pearson Product Moment

Keterangan :

r_{xy} : koefisien

validitas n :

banyaknya subjek

x : nilai pembanding

y : nilai yang akan dicari validitasnya

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
X1 Kompetensi	X1.1	0.877	0.361	Valid
	X1.2	0.549		Valid
	X1.3	0.565		Valid
	X1.4	0.702		Valid
	X1.5	0.872		Valid
	X1.6	0.680		Valid
Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
X2 Motivasi	X2.1	0.434	0.361	Valid
	X2.2	0.431		Valid
	X2.3	0.467		Valid
	X2.4	0.563		Valid
	X2.5	0.579		Valid
	X2.6	0.439		Valid
	X2.7	0.588		Valid
	X2.8	0.578		Valid
	X2.9	0.499		Valid
	X2.10	0.625		Valid
Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Ket
Y Kinerja	Y1	0.772	0.361	Valid
	Y2	0.512		Valid
	Y3	0.770		Valid
	Y4	0.773		Valid
	Y5	0.737		Valid
	Y6	0.701		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.2 mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

seluruh pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas menurut Situmorang & Lutfi, (2012) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali, (2006) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu. Menurut Ghozali, (2006) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.60. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha menurut Sugiyono, (2016) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach's 0.00 s/d 0.20 berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach's 0.21 s/d 0.40 berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach's 0.41 s/d 0.60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach's 0.61 s/d 0.80 berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach's 0.81 s/d 1.00 berarti sangat reliabel.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi X1	0.811	Sangat Reliabel
Motivasi X2	0.697	Reliabel
Kinerja Y	0.806	Sangat Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.3 menunjukkan hasil yang didapat dari setiap variabel pada penelitian ini telah memenuhi standar reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrument yang digunakan pada penelitian ini bersifat konsisten dan dapat

dipercaya meskipun dilakukan pengambilan data secara berulang.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mempelajari dan mengolah data untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan informasi penting yang terkandung di dalamnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang data yang dianalisis dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang ditemukan. Menurut Sugiyono, (2016) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten Santoso, (2009). Menurut Sugiyono, (2016) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variable, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.7.2 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal Santoso, (2009). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan

melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histogram memberikan pola yang sedikit menceng ke kiri atau kanan, dapat dikatakan variabel pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti variabel garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal. Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Bedanya, *output* yang dihasilkan Kolmogorov Smirnov berupa variabel. Pendapat Santoso, (2009) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode Kolmogorov Smirnov dapat diukur melalui :

1. Nilai probabilitas atau sig, > 0.05 maka data terdistribusi secara normal.
2. Nilai probabilitas atau sig, < 0.05 maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.7.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali, (2006) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Dasar pertimbangan uji *multikolinieritas* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinieritas* antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Jika nilai toleransi $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada *multikolinieritas* antar variabel dalam regresi.

3.7.4 Uji Heteroskedastitas

Uji *heteroskedastisitas* menurut Ghazali, (2006) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari satu residual dari pengamatan variabel pengamatan lain tetap, maka disebut *homokedastisitas* jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Menurut Ghazali, (2006) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan melihat grafik *Scatterplot*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji *heteroskedastisitas* yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/ bebas *heteroskedastisitas*.

Menurut Ghazali, (2006), analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji *heteroskedastisitas* juga dapat di deteksi melalui uji glejser dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan, namun jika nilai probabilitas atau sig $<$ dari 0,05 maka telah terindikasi *heteroskedastisitas*.

3.8 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel independen sebagai *predictor* dimanipulasi nilainya. Untuk menganalisis regresi linier berganda

dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut Sugiyono, (2016) dinyatakan dalam persamaan:

4

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Rumus 3. 3 Persamaan Regresi

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai) X1 = Variabel Bebas (Kompetensi)

X2 = Variabel Bebas (Motivasi)

Bo = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

e = epsilon

3.9 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Dalam statistik sebuah hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

3.9.1 Uji T (Parsial)

Menurut Sugiyono, (2016) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0.05 ($\alpha = 5\%$). Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh Sugiyono (2019) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta n}{S\beta n}$$

Rumus 3. 4 Uji T

Keterangan:

βn = Koefisien regresi masing masing

variabel $S\beta n$ = standar eror masing

masing variabel

Pengujian Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan $dk=(n-k-1)$ dimana k = jumlah regresi dan n = jumlah observasi (ukuran sampel).

Maka ketetapan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau Sig < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau Sig > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji F menurut Ghozali, (2006) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0.05 ($\alpha = 5\%$). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Rumus 3. 5 Uji F

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

N : Jumlah data atau kasus

K : Jumlah variabel independen

Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$, derajat kepercayaan sebesar 95% , derajat kebebasan pembilang $df_1 = (k-1)$, dan derajat kebebasan penyebut $df_2 = (n-k)$. Dimana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian.

Hipotesis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut Sahir, (2021) :

H_0 : Variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

H_a : Variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono, (2016) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui variasi model *Summary*, terdapat *R Square* (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen. Pada penelitian ini uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung persentase pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun Rumus determinasi menurut Sugiyono, (2016) adalah:

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

Rumus 3. 6 Koefisien Determinasi

Di mana:

D = Determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

Berikut merupakan tabel untuk menunjukkan tingkat determinasi berdasarkan nilai koefisien.

Tabel 3. 4 Tingkat Determinasi

1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari koefisien regresi variabel yaitu 0,311 hal tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kemampuan dan pemahaman yang baik terhadap bidang kerjanya akan mampu mengambil keputusan dengan tepat, melaksanakan tugas sesuai prosedur, dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien maupun rekan kerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu.
2. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Walaupun sebagian besar pegawai memiliki tingkat motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak serta-merta mampu meningkatkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan kemampuan yang memadai serta lingkungan kerja yang mendukung. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya terwujud dalam bentuk peningkatan kinerja nyata. Faktor lain seperti beban kerja yang tinggi, tekanan dalam pelayanan kesehatan, serta kurangnya sistem penghargaan dapat menjadi penyebab rendahnya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Namun demikian, motivasi tetap memiliki peran penting secara tidak langsung, yaitu

sebagai pendorong individu untuk meningkatkan kompetensinya dan menjaga semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

3. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Kompetensi yang baik perlu didukung oleh motivasi kerja yang tinggi agar karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, kombinasi antara kemampuan profesional dan dorongan internal pegawai dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang berkesinambungan dalam mendukung pelayanan rumah sakit yang optimal kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki hubungan yang erat dan saling mendukung dalam memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi berperan dalam mendorong individu untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, sedangkan kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan berdampak positif terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak manajemen Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu maupun peneliti selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu

Diharapkan pihak manajemen dapat terus meningkatkan motivasi dan kompetensi pegawai melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan sertifikasi profesional. Upaya peningkatan kompetensi dan motivasi ini harus mencakup baik aspek pengetahuan maupun keterampilan teknis dan nonteknis serta kesejahteraan para pegawai seperti kebutuhan akan penghargaan sehingga motivasi pegawai dapat terpenuhi, sehingga pegawai memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Selain itu, rumah sakit juga perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala agar dapat mengetahui kebutuhan pelatihan yang relevan dengan perkembangan dunia kesehatan. Selain itu, pihak manajemen juga perlu memperhatikan sistem

penempatan pegawai agar sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan kompetensi yang dimiliki. Penempatan pegawai yang tepat diyakini dapat meningkatkan rasa percaya diri, efektivitas kerja, serta mengurangi tingkat stres kerja yang berpotensi menurunkan kinerja. Evaluasi kinerja pegawai sebaiknya dilakukan secara objektif dan transparan, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, rotasi, maupun pengembangan karier pegawai.

Selain itu, pemberian motivasi juga dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai. Pimpinan diharapkan mampu memberikan dukungan, arahan, serta umpan balik yang konstruktif, sehingga pegawai merasa dihargai dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai diharapkan memiliki semangat kerja, loyalitas, dan komitmen yang lebih besar dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, stres kerja, atau lingkungan organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas objek penelitian pada rumah sakit lain atau sektor pelayanan publik yang serupa, sehingga hasilnya dapat dibandingkan dan memperkaya kajian tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya saran-saran tersebut, diharapkan Rumah Sakit Surya Asih Pringsewu dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawainya, sehingga mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal serta berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anwar, C. 2021. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi: Greenomika*.
- Augusty, F. (2006). Metode penelitian manajemen. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- Darmadi, H. (2013). Metode penelitian pendidikan dan sosial. *Bandung: Alfabeta*, 123.
- Dessler, Gery. (2017). *Human Research Management Fifteenth Edition*. Pearson Education Ltd.
- Fadhilatul Hasnah, & Dian Paramitha Asyari. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit : Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.vol1.iss1.209>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasyifillah, M. H., & Prijati. (2023). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(7).
- Karunia. (2016). *PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA OUTLET KAMPOENG STEAK DI SURABAYA*. 4(June), 2016.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire. *Work*, 53(3), 609–619.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta:

Raja Grafindo Persada.

- Muna, N. dan Isnawati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT MKM Demak Sejahtera). Jesya.
- Mukhtar, A., Toto, H. D., Nurdiana, N., Masradin, M., & Asmawiyah, A. (2022). Dampak Motivasi Pada Kinerja Karyawan Di Era New Normal Covid-19. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v5i1.43>
- Richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kota Dumai. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Rosmaini., Hasrudy, dan Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Santoso, S. (2009). Panduan lengkap menguasai statistik dengan SPSS 17. *Jakarta: PT Elex Media Komputindo*, 29–35.
- Saptono, Y. J. (2016). Motivasi dan keberhasilan belajar siswa. *REGULA FIDEI: Jurnal Pendidikan Agama Kristen. Volume I | Nomor 1 | Maret, 1(1)*, 181–204.
- Saragih, R., Lutarlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee job satisfaction in mediating the relationship between work motivation and affective commitment in roof tile industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 21(1), 16–26.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Setiyana, V. Y. (2013). *FORGIVENESS DAN STRES KERJA TERHADAP PERAWAT*. 01(02), 376–396.
- Situmorang, S. H., & Lutfi, M. (2012). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan. Usu Press.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Statistika Untuk Penelitian (ke-27)*. Bandung: Alfabeta Bandung. Sujarweni, V. W. (2014). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.

- Sulistiyan, A. T. (2007). Pengembangan jabatan fungsional di lingkungan pemerintah daerah. *Civil Service Journal*, 1(2 November).
- Sulistyaningsih, E. (2018). Membangun Sistem Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dan Profesional. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 27–31.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edy (ed.)). Prenadamedia Group.
- Uci Pramida, & Dety Mulyanti. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 229–239. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i1.677>
- Wibowo, W., & Phil, M. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- World Health Organization. (2025). *Health service quality and hospital system performance*. WHO Press.
https://hsag.co.za/index.php/hsag/article/view/3055?utm_source=chatgpt.com