

PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PERMATA DEPOK

Saskia Indriavy Putri

Email : Saskiaindriavy8@gmail.com

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Yusuf Supardi

Email : dosen01833@unpam.ac.id

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi SDM Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Permata Depok, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden, teknik analisis data yang di gunakan yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearita, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan t_{hitung} sebesar $4,143 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$ artinya bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Sakit Permata Depok. Berdasarkan hasil uji t di dapatkan nilai t_{hitung} sebesar $6,907 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Sakit Permata Depok. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f_{hitung} sebesar $27,809 > 2,73$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada Rumah Sakit Permata Depok.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of HR competence and work motivation in improving employee performance at Permata Depok Hospital, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a sample size of 75 respondents, the data analysis techniques used are: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination analysis test, t test and f test. Based on the results of the t test, the t count is $4.143 > 1.993$ and the significance value for the competency variable (X_1) is 0.000, the significant value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.00 < 0.05$, meaning that the competency variable (X_1) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at Permata Depok Hospital. Based on the results of the t test, the t value is $6.907 > 1.993$ and the significance value for the work motivation variable (X_2)

is 0.000, the significance value is smaller than the probability value of 0.05 or $0.000 < 0.05$, meaning that the work motivation variable (X2) has a positive and significant effect on the employee performance variable (Y). at Permata Depok Hospital. Based on the results of the f test, the calculated f value is $27.809 > 2.73$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the competency variable (X1) and work motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y). at Permata Depok Hospital.

Keywords: HR Competence, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia kesehatan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan memiliki peranan yang sangat vital dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting bagi organisasi, termasuk rumah sakit. Kompetensi SDM yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap kualitas layanan yang diberikan. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika SDM memiliki kompetensi yang memadai, mereka akan lebih mampu menjalankan fungsi mereka dengan efektif, efisien, dan produktif.

Namun, kompetensi SDM saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, baik itu intrinsik maupun ekstrinsik. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih inovatif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk menjaga kualitas pelayanan dan citra Rumah Sakit Permata Depok, dibutuhkan SDM atau karyawan yang berkompotensi dan memiliki kinerja yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting dalam

sebuah organisasi perusahaan, sehingga perlu dikelola agar berkinerja dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkeyakinan bahwa karyawan merupakan aset utama yang harus dikelola dengan baik sesuai aktivitas yang telah ditetapkan sebelumnya, namun tidak terlepas dari tujuan utama yakni untuk mengupayakan kesejahteraan karyawannya. Upaya dalam memaksimalkan peranan manajemen SDM bisa dilakukan dengan membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk karyawan pada perusahaan. SOP merupakan pilar utama yang harus diterapkan kepada para karyawan guna menjaga kualitas pelayanan kepada konsumen.

Bekerja sesuai SOP merupakan pedoman penting yang harus dijalankan oleh karyawan pada rumah sakit. Hal tersebut biasanya termasuk dalam indikator penilaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada rumah sakit merupakan variabel penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja bisnis secara keseluruhan. Hal tersebut juga dilakukan oleh perusahaan rumah sakit untuk dapat bersaing dan untuk memastikan kelangsungan bisnis yang sukses dan kepuasan pelanggan yang berkelanjutan.

Karyawan Rumah Sakit Permata Depok, harus memiliki kompetensi khusus dalam berbagai bidangnya, seperti pelayanan pasien, kebersihan rumah sakit. Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan, yang sangat menentukan efektivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, serta dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi

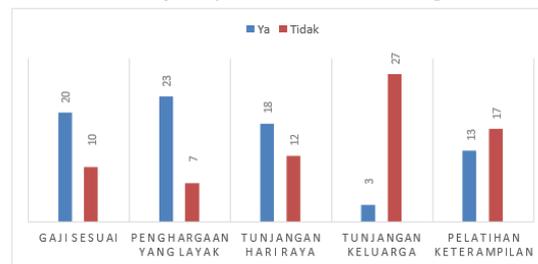
melalui pelatihan dan pengembangan menjadi penting untuk menciptakan SDM yang berkualitas.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga berperan krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau semangat yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan insentif yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Masalah kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Depok, bahwa karyawan diminta untuk selalu berfikir cepat, tepat, dan kreatif untuk menangani sebuah strategi bisnis. Dan juga diskusi antara Manager dan karyawan sangat penting dilakukan demi kelangsungan dan berjalannya usaha, mengingat potensi perkembangan usaha juga ada ditangan karyawan, sebab karyawan paham betul kondisi lapangan, dan masukan-masukan yang diberikan konsumen ditampung oleh karyawan yang berada dilapangan. Dengan kondisi ini, peluang untuk majunya usaha dan kompetensi SDM menjadi lebih berkembang.

Melalui data yang dikumpulkan melalui kuesioner eksplorasi dengan mengajukan lima pertanyaan dengan memilih jawaban Ya atau Tidak terhadap 30 responden, pertanyaan seputar kinerja karyawan yaitu berkaitan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan, penghargaan yang layak atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja, tunjangan hari raya, tunjangan keluarga, pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. 1 Kinerja Karyawan berdasarkan data responden



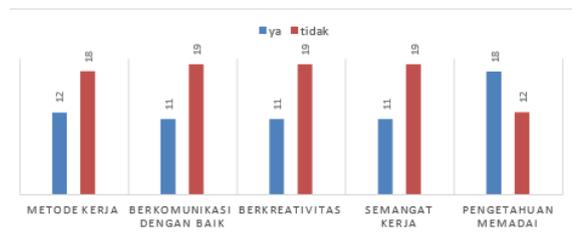
Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Eksplorasi, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh berdasarkan 30 responden, terlihat bahwa sebagian besar karyawan (66,67%) merasa puas dengan gaji yang mereka terima, menganggapnya sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka tanggung. Meskipun demikian, sekitar 33,33% karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap gaji mereka. Kemudian mayoritas karyawan (76,67%) tidak merasa mendapatkan penghargaan yang layak atas pekerjaan di luar jam kerja. Kemudian pertanyaan seputar tunjangan hari raya mayoritas responden sebanyak 60% karyawan menerima tunjangan hari raya setiap tahun. Kemudian pertanyaan seputar tunjangan keluarga, sebagian besar karyawan (90%) merasa tunjangan keluarga yang diberikan. Terakhir pertanyaan seputar pelatihan kerja sekitar 56,67% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Peningkatan program pelatihan dan pengembangan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan. Dengan demikian, hasil dari data ini memberikan gambaran tentang hal-hal yang perlu perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan dari data di atas maka hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden mungkin merasa kurang puas berada di lingkungan kerja tersebut. Hasil dari pertanyaan tersebut menunjukkan adanya hambatan atau permasalahan dalam kinerja dan kepuasan karyawan di Rumah Sakit Permata Depok.

Pertanyaan selanjutnya terkait dengan Kompetensi SDM yaitu dengan menanyakan seputar metode kerja, kemampuan berkomunikasi, kreatif dalam bekerja,

semangat kerja dan tingkat pengetahuan Berikut merupakan hasil berdasarkan pertanyaan mengenai, Kompetensi SDM (Gambar 1.2.).

Gambar 1. 2 Kompetensi SDM berdasarkan data responden



Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Eksplorasi, 2024

Hasil yang diperoleh berdasarkan pertanyaan kedua di atas menunjukkan bahwa dari tiga puluh responden, Berdasarkan interpretasi data mengenai variabel kompetensi SDM, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan telah berhasil beradaptasi dengan metode kerja yang telah ditetapkan perusahaan, dengan 60% responden menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur. Meskipun demikian, 40% responden menghadapi kesulitan dalam mengikuti metode kerja tersebut memerlukan perhatian lebih lanjut. Dalam aspek kemampuan berkomunikasi, mayoritas karyawan (63,33%) merasa percaya diri dalam berinteraksi, namun, 36,67% dari responden memerlukan dukungan dalam pengembangan keterampilan komunikasi. Terkait kreativitas dalam bekerja, sebagian besar karyawan (63,33%) menyatakan bahwa mereka tidak merasa mampu berkreativitas, menunjukkan perlunya peningkatan lingkungan yang mendukung inovasi.

Sementara 36,67% responden memiliki kemampuan kreativitas, perlu diperhatikan untuk memotivasi dan memanfaatkan potensi kreativitas tersebut. Dalam hal semangat kerja, mayoritas karyawan (63,33%) termotivasi dan berdedikasi, namun 36,67% responden memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Tingkat pengetahuan juga menjadi aspek penting, dengan 60% karyawan merasa memiliki tingkat pengetahuan yang memadai. Namun, 40% responden memerlukan perhatian lebih lanjut untuk memastikan adanya sumber daya dan

pelatihan yang cukup guna kesuksesan pekerjaan mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan dari data di atas maka dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hal-hal yang perlu perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kompetensi SDM di dalam perusahaan Rumah

Sakit Permata Depok. Berdasarkan dari data di atas maka hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden mungkin merasa kurang memiliki kompetensi yang memadai, Hasil dari pertanyaan tersebut menunjukkan adanya hambatan atau permasalahan dalam kompetensi SDM pada karyawan di Rumah Sakit Permata Depok.

Kemudian pertanyaan selanjutnya seputar variabel motivasi kerja yaitu pertanyaan yang berkaitan tentang kesempatan mengembangkan kreativitas, penghargaan untuk hasil pekerjaan, semangat dalam melakukan tugas pekerjaan, bertanggungjawab sesuai kewenangan, motivasi melalui gaji yang sesuai yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. 3 Motivasi Kerja berdasarkan data responden



Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Eksplorasi, 2024/

Hasil yang diperoleh berdasarkan pertanyaan kedua di atas menunjukkan bahwa dari tiga puluh responden, Berdasarkan interpretasi data mengenai variabel motivasi kerja, maka dapat diketahui pada pertanyaan seputar kesempatan mengembangkan kreativitas mayoritas karyawan (60%) merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, namun ada sebagian (40%) yang tidak memandang hal ini sebagai bagian dari pengalaman kerja mereka. Penghargaan untuk hasil Pekerjaan sebagian besar responden (70%) tidak merasa bahwa setiap hasil pekerjaan yang dilaksanakan layak mendapat penghargaan. Semangat dalam melakukan tugas Pekerjaan, meskipun mayoritas responden (46,67%) menyatakan bahwa mereka sangat bersemangat dalam melakukan

tugas pekerjaan, ada sebagian (53,33%) yang merasa kurang bersemangat. Bertanggungjawab sesuai kewenangan, mayoritas karyawan (60%) menyatakan bahwa mereka bertanggungjawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewenangan mereka. Motivasi melalui gaji yang sesuai, mayoritas responden (70%) merasa bahwa mereka tidak mendapatkan gaji yang sesuai sehingga mereka kurang bersemangat untuk bekerja lebih baik. Hasil dari pertanyaan sebelumnya menunjukkan adanya hambatan atau permasalahan dalam Motivasi Kerja karyawan di Rumah Sakit Permata Depok untuk meningkatkan motivasi para karyawannya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan penelitian dan tingkat kealamiah tempat penelitian. Dari segi tujuan, metode penelitian dapat dibagi menjadi penelitian dasar, penelitian pengembangan, dan penelitian terapan. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan yang digunakan termasuk dalam kategori penelitian terapan. Menurut Jujun S. Suriasumantri sebagaimana dijelaskan dalam Sugiyono, (2020) penelitian terapan bertujuan untuk mengatasi permasalahan praktis dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penelitian ini, fokusnya adalah untuk mengetahui kompetensi Sdm dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Depok. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana tiga faktor tersebut berkontribusi terhadap permasalahan yang terjadi di tempat kerja.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan metode survei sebagai alat utama. Sesuai dengan pandangan Sugiyono (2020), metode survei adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data terkait dengan pendapat, keyakinan, perilaku, hubungan, dan untuk menguji hipotesis terkait variabel sosiologis dan psikologis berdasarkan sampel yang diambil dari populasi tertentu. Data dikumpulkan melalui kuesioner atau wawancara, dan hasil penelitian dianalisis

untuk menghasilkan generalisasi. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk memahami pengaruh

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10

Hasil Uji Reliabilitas			
No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompetensi SDM (X ₁)	0,885	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X ₂)	0,854	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,788	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Dapat di simpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel kompetensi Sdm (X₁) Motivasi Kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan reliabel atau konsisten untuk di gunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

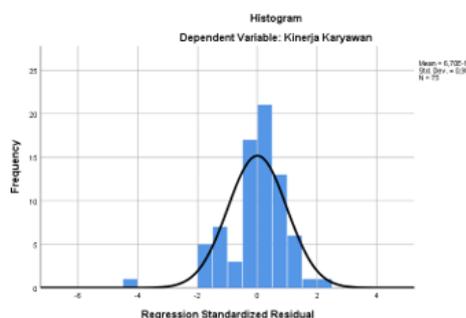
Tabel 4. 11
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,02609034
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,067
	Negative	-,131
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,013 ^c

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi 0.013 >0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

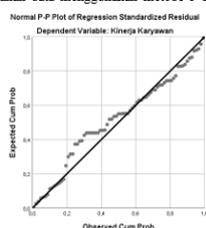
Gambar 4. 2 Uji Normalisasi Metode Histogram



Pada gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa kurva membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan di lakukan dengan menggunakan normal probabilitas

Plot.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode *P-Plot* adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Uji Normalisasi Metode P-Plot

Pada gambar 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi *normalitas*, sehingga data dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,846	3,854			3,592	,001		
Kompetensi SDM	,170	,075	,220		2,276	,026	,840	1,191
Motivasi Kerja	,499	,089	,541		5,597	,000	,840	1,191

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil nilai *tolerance* variabel kompetensi Sdm (X_1) sebesar 0,840 dan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,840 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. Dari hasil nilai VIF di peroleh nilai variabel kompetensi Sdm (X_1) sebesar 1,191 dan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1,191 artinya nilai tersebut lebih kecil dari 10.0 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi Sdm (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,660 ^a	,436	,420	4,082	2,423

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 8

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, model regresi ini tidak ada

autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,423 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,562	2,542			3,761	,000
Kompetensi SDM	-,029	,049	-,073		-,595	,553
Motivasi Kerja	-,128	,059	-,267		-2,180	,032

a. Dependent Variable: ABS_RES2
 Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.14 di atas hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikan variabel kompetensi Sdm (X_1) 0.553 dan nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.032 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0.05 dapat disimpulkan bahwa untuk mode regresi pengaruh kompetensi Sdm kompetensi Sdm (X_1) Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Uji Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 15

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompetensi SDM (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	28,065	3,448			8,139	,000
Kompetensi SDM	,338	,082	,436		4,143	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.15 di atas di ketahui nilai Constan (a) sebesar 28,065 sedangkan nilai kompetensi Sdm (b / koefisien regresi) sebesar 0,338 sehingga persamaan regresinya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,065 + 0,338 X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

a. Nilai konstanta sebesar 28,065, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 28,065

b. Nilai koefisien regresi kompetensi Sdm (X_1) sebesar 0,338 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi

Sdm, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,338. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi Sdm (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,497	3,604	4,855	,000
	Motivasi Kerja	,581	,084	,629	,6907

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.16 di atas di ketahui nilai Constan (a) sebesar 17,497 sedangkan nilai Motivasi Kerja (b / koefisien regresi) sebesar 0.581 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,497 + 0.581X$$

Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,846	3,854	3,592	,001
	Kompetensi	,170	,075	,220	2,276
	Motivasi Kerja	,499	,089	,541	5,597

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 11

Dari persamaan di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

$$Y = 13,846 + 0,170 X_1 + 0,449 X_2$$

2. Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations

	Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,436**
	N	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,436**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 12

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,436 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400- 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Sederhana Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Correlations

	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,629**
	N	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	75

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 12

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,629 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

3. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,660*	,436	,420	4,082	,436	27,809	2	72	,000

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 13

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,660 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,779 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660*	,436	,420	4,082

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 14

Berdasarkan tabel 4.21 di atas di peroleh nilai koefisien determinasi atau r square sebesar 0.436 atau sebesar 43,6% dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 43,6%. sisanya 56,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,065	3,448	8,139	,000
	Kompetensi	,338	,082	,436	4,143

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 15

Dari hasil tabel 4.22 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 4,143 > 1,993 dan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0.000

nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Sakit Permata Depok

Tabel 4. 23
 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,497	3,604		4,855	,000
	Motivasi Kerja	,581	,084	,629	6,907	,000

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 15

Dari hasil tabel 4.23 hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6,907 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Sakit Permata Depok

2. Uji F (Simultan)

Tabel 4. 24
 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926,584	2	463,292	27,809	,000 ^b
	Residual	1199,496	72	16,660		
	Total	2126,080	74			

Sumber: Output SPSS Versi 25 lampiran 16

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.24 di atas dari hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar $27,809 > 2,73$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada Rumah Sakit Permata Depok

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28,065 + 0,338 X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Nilai konstanta sebesar 28,065, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 28,065

- Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,338 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,338. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Dari hasil melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $4,143 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Sakit Permata Depok

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,497 + 0.581X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Nilai konstanta sebesar 17,497, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17,497.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.581 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0.581. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah Positif.

Dari hasil melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6,907 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pada Rumah Sakit Permata Depok

3. Pengaruh Kompetensi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 13,846 + 0,170 X_1 + 0,449 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 4.17 di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 13,846 mempunyai arti bahwa apabila variabel kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap yaitu 13,846
- b. di peroleh nilai kompetensi (X_1) sebesar 0,170 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi, maka nilai partisipasi variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel lain tetap sama.
- c. diperoleh nilai Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,449 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja maka nilai partisipasi variabel motivasi kerja bertambah sebesar 0,449 dengan asumsi variabel lain tetap sama.

Berdasarkan uji f di peroleh nilai f hitung sebesar $27,809 > 2,73$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Permata Depok

4. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang di peroleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $4,143 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ artinya bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Permata Depok
- b. Dari hasil uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar $6,907 > 1,993$ dan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar

0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0.000 < 0.05$, artinya bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Permata Depok

- c. Berdasarkan hasil uji f di peroleh nilai f hitung sebesar $27,809 > 2,73$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Permata Depok

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahyar, Hardani, & All, A. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- [2] Asep Saepul Hamdi, & Bahruddin., E. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif. Aplikasi Dalam Pendidikan*. (Cv Budi Ut).
- [3] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Danang, Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Buku Seru Edison, Emron, Anwar Yohny, & Komariyah Imas (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-2, Bandung: Alfabeta.
- [5] Garaika, & Darmanah. (2019), *Metodologi Penelitian*, Lampung Selatan: Cv. Hira Tech.
- [6] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram Ibm Spss (Sembilan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- [8] Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing. Hal 43
- [9] Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan Dari Teori Ke Praktik) (Pertama)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- [10] Purnomo, & Albert Kurniawan S.E., M. (2019). *Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi. Mudah Dengan Ibm Spss*. Cv Jakad Publishing.
- [11] Rukajat, Ajat. (2018) *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Deepublish.
- [12] Adrianus Parenden, St. Hatidja, & Lina Mariana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sani Galesong Jaya. *Journal Of Management And Social Sciences*, 1(2), 1–22.

- <https://doi.org/10.55606/jimas.v1i2.105>
- [13] B Sembiring. (2020). Bab Ii Uraian Teoritis Kinerja Dan Evaluasi Kinerja. *Portaluniversitasquality*, 15–34.
- [14] Halomoan, Y. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sunindo Adi Persada. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 71–81. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i1.3504>
- [15] Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 61.