

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PADA KLINIK DEMAM RS PRIMAYA KARAWANG

Hadian Widyatmojo¹, Acep Rohendi², Bayu Wahyudi³

¹Rumah Sakit Primaya Karawang, hadianwidyatmojo@gmail.com

²Universitas ARS, Bandung, arohendi@ars.ac.id

³UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta

ABSTRAK

Klinik Demam merupakan salah satu unit di Rumah Sakit yang tergolong baru dan sangat dibutuhkan, terutama di era pandemi COVID-19. Kehadiran unit ini yang tergolong baru tentu masih menimbulkan keluhan terkait kinerja tenaga kesehatan yang terkait didalamnya. Kinerja seorang tenaga medis dalam sebuah unit diduga dipengaruhi oleh berbagai macam hal, diantaranya adalah kompetensi dan motivasi tenaga medis yang bertugas. Adanya kompetensi yang baik diharapkan akan membawa suatu kinerja yang baik pula. Sedangkan motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Motivasi yang baik pada setiap tenaga medis seharusnya akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan pengaruh terkait kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga medis. Populasi penelitian berjumlah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan mengikutsertakan seluruh tenaga kesehatan dalam unit Klinik Demam yaitu dengan sensus. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Instrumen statistic yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan adanya pengaruh positif antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja, Tenaga Kesehatan

ABSTRACT

Fever clinic is a health service unit that is relatively new and is very much needed, especially in the era of the COVID-19 pandemic. A new hospital service unit will usually cause complaints regarding the performance of the health workers on duty in it. The performance of a health worker in a service unit is thought to be influenced by various things, including motivation. The existence of good competence is expected to bring a good performance as well. While motivation is an impulse that arises from within which is also influenced by the work environment. Good motivation in every medical personnel should result in good performance. The purpose of this study was to determine the description and influence related to competence and motivation on the performance of health worker. The research population is 40 people. The sampling technique used is the census, which includes all medical personnel on duty in the fever clinic unit. This type of research is quantitative research. Statistical instruments used were simple regression and multiple regression analysis with validity, reliability and classical assumption tests were carried out before. Based on the results of the study, it was found that there was a partially and simultaneously significant positive effect between competence and motivation on the performance of health worker.

Keywords: Competence, Motivation, Performance, Health Worker

PENDAHULUAN

Pada bulan Februari tahun 2020, *World Health Organization* (WHO) menetapkan *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) sebagai pandemi. Peningkatan kasus yang masif perlu disikapi dengan upaya pencegahan dan penanganan dari segala aspek, tidak terkecuali pada aspek manajerial terutama di fasilitas kesehatan seperti Rumah Sakit (RS). Setiap RS menerapkan kebijakan untuk memutus penyebaran dengan beberapa strategi, salah satunya adalah pemisahan penanganan antara pasien terduga COVID-19 dengan pasien lain melalui adanya *fever clinic* atau klinik demam. (Wang, 2020)

Klinik demam merupakan unit terpisah yang terafiliasi dengan unit gawat darurat (UGD) yang berperan dalam penapisan penyakit infeksi (Webster, 2020). Rumah Sakit Primaya Karawang adalah salah satu RS yang menerapkan pelayanan klinik demam. Pembukaan layanan klinik demam yang tergolong baru memiliki beberapa dampak, diantaranya perekrutan tenaga kesehatan yang cukup masif dengan waktu yang cukup singkat, sehingga banyak diantaranya merupakan lulusan baru. Layanan baru juga seringkali perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga kesehatan yang terlibat.

Permasalahan kinerja pada tenaga kesehatan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja tidak maksimal. Kinerja menurut Russel diartikan sebagai riwayat *outcome* yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan yang spesifik dalam waktu tertentu. Pada praktek sehari-hari, kinerja didefinisikan sebagai proses bagaimana sesuatu dilaksanakan sehingga terdapat hasil yang baik atau tidak dari aktifitas tersebut, dengan kata lain, kinerja adalah cerminan hasil capaian seseorang atau kelompok. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi dan pengalaman kerja yang luas yang terkait dengan kompetensi (Simanjuntak, 2015).

Menurut Keputusan menteri pendidikan nasional RI (Kemendiknas RI) nomor 045/U/2002 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan

cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Spencer menyebutkan terdapat lima karakteristik dari kompetensi, diantaranya adalah *motives*, *Traits*, *Self-Concept*, *Knowledge*, dan *skills*. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat di sepakati bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai suatu perusahaan termasuk RS, akan mempengaruhi kinerja.

Motivasi merupakan salah satu yang memiliki peran terhadap kinerja seseorang tidak terkecuali pada tenaga medis. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Mangkunegara (2016) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dibutuhkan motivasi yang baik pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahlevi (2017) pada pelayanan di Puskesmas Peureumeue Kabupaten Aceh Barat di menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara dimensi kompetensi yaitu pengetahuan, penguasaan tugas, dan ketepatan waktu terhadap kinerja pelayanan kesehatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lingga (2012) di RSU dr. F.L. Tobing Kota Sibolga menyatakan bahwa terdapat hubungan kompetensi terhadap kinerja perawat. Penelitian oleh Muqit (2014) di RS Syafira Pekanbaru menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Hasil penelitian berbeda terkait dengan kompetensi dan kinerja dilaporkan oleh Bintoro (2019) dimana pada kesimpulannya didapatkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh dengan kinerja pada tenaga medis Puskesmas Menganti. Penelitian terkait hubungan antara motivasi dengan kinerja pada tenaga kesehatan dilapaorkan oleh Masnah (2020) dimana terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Penelitian lain oleh Susanti (2019)

menyimpulkan bahwa motivasi yang dibagi menjadi dimensi tanggung jawab, prestasi, hasil kerja, kemungkinan pengembangan, gaji, hubungan kerja, status, dan prosedur kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Tenaga Kesehatan

Undang Undang (UU) No 36 Tahun 2014 tentang tenaga kesehatan menjelaskan bahwa yang termasuk tenaga kesehatan diantaranya adalah tenaga medis (dokter, dokter gigi), perawat, analis laboratorium, dan radiografer. Seluruh tenaga kesehatan yang bertugas perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja yang dilakukan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di RS. Pelayanan yang baik dan berkualitas yang diberikan oleh RS merupakan salah satu tanda bahwa kinerja yang dilakukan oleh tenaga kesehatannya baik. Hal ini memberikan implikasi kepuasan kepada masyarakat, karena masyarakat secara langsung menilai terhadap kinerja pelayanan yang diberikan. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. (Usman, 2016).

Penelitian Lestari (2018) menunjukkan peningkatan kualitas kesehatan yang ada dari lembaga kesehatan dapat menciptakan pola hidup masyarakat yang peduli, mengerti, dan tanggap akan permasalahan kesehatan yang ada di lingkungan. Menurut Priansa (2017), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Pada praktiknya, kinerja yang baik tidak ditentukan hanya dengan satu faktor saja, namun multifaktorial.

Penelitian berbasis literature review yang dilakukan oleh Tuffaha (2020) menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan,

yaitu pengetahuan organisasi manajemen, teknologi informasi dan komunikasi, pemberdayaan pegawai, kreatifitas dan inovasi, serta budaya organisasi. Sedangkan untuk menilai suatu kinerja yang baik, maka diperlukan suatu indikator kinerja. Bernardin dan Russel (2013) menjelaskan bahwa kinerja memiliki enam indikator yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost efectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*.

Kompetensi Tenaga Kesehatan

Kompetensi pada dasarnya merupakan sekumpulan syarat minimal seseorang dalam menjalankan suatu tugas atau fungsinya sesuai dengan bidangnya mencakup pendidikan, pengalaman, sikap, dan hal lain yang diperlukan (Albarqouni, 2018). Kompetensi perlu dipahami oleh pegawai atau tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan khususnya RS dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Menurut Sutrisno (2016), kompetensi diartikan sebagai kemampuan, keterampilan petugas, penguasaan terhadap suatu tugas, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk memuaskan pasien yang berkunjung ke fasilitas kesehatan. Benner (2011) berpendapat dalam level kompetensi yang dikatakan kompeten atau mampu, tenaga kesehatan harus mampu memilih aspek tertentu atau mengambil keputusan dari situasi klinik yang sangat penting, dan yang paling penting adalah tenaga Kesehatan harus mampu membuat perencanaan dan memprediksi hal hal yang mungkin terjadi.

Berdasarkan Undang-undang nomor 36 tahun 2014 pada pasal 21 ayat 4 sebenarnya dinyatakan bahwa standar atau indikator kompetensi kerja tenaga kesehatan disusun oleh organisasi profesi dan konsil masing-masing tenaga kesehatan dan ditetapkan oleh Menteri Kesehatan. Berbagai studi, termasuk juga setiap organisasi profesi menawarkan indikator terhadap kompetensi tenaga kesehatan, namun pada intinya Indikator kompetensi tenaga kesehatan memiliki poin seperti yang disampaikan Tueno (2014) yaitu terdiri atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan. Kecakapan yang dimaksud adalah penguasaan terhadap tugas dan fungsi sebagai tenaga kesehatan. Keterampilan adalah keahlian

dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai tenaga kesehatan. Pengalaman yakni masa kerja sebagai tenaga kesehatan sesuai dengan profesinya, sedangkan kesungguhan berarti tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga kesehatan.

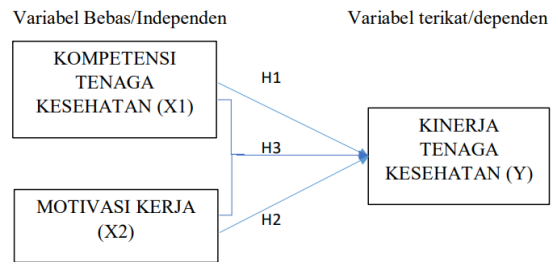
Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Menurut Gray, motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan- kegiatan tertentu (Winardi, 2002).

Dalam pendapatnya, Siagian (2019) membagi faktor yang mempengaruhi motivasi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal lebih menitikberatkan pada faktor yang ada dalam diri yang mempengaruhi motivasi seseorang, diantaranya : persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal adalah yang turut mempengaruhi dorongan seseorang namun tidak berasal dari dalam diri, diantaranya : jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat kerja, lingkungan kerja, dan sistem imbalan yang berlaku.

Dalam menilai motivasi kerja dibutuhkan suatu indikator yang dapat dinilai pada seorang pegawai termasuk tenaga kesehatan yang bertugas pada pelayanan di RS. Mangkunegara (2016) menyampaikan bahwa motivasi setidaknya memiliki empat indikator yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, dan pengakuan atas kinerja. Tanggung jawab berarti tenaga medis memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan. Prestasi kerja berarti melakukan sesuatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Peluang untuk maju bermakna memiliki keinginan mendapatkan posisi atau upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, dan yang terakhir adalah pengakuan atas kinerja, yang memiliki makna keinginan mendapat apresiasi lebih tinggi dari biasanya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan pada unit klinik demam di RS Primaya Karawang
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan pada unit klinik demam di RS Primaya Karawang
- H3 : Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan pada unit klinik demam di RS Primaya Karawang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode deskriptif untuk mengetahui karakteristik variabel dan metode verifikatif untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independent terhadap dependen. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang didapatkan dari seluruh tenaga kesehatan yang bertugas di klinik demam RS Primaya Karawang pada bulan Juni – Juli 2022.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen dan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh kedua variabel independent terhadap dependen secara simultan. Data dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Data dianalisis dengan menggunakan *software* aplikasi SPSS versi 20.

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap tenaga kesehatan yaitu dokter, perawat, analis laboratorium dan radiografer yang bertugas di klinik demam. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Data primer dari kuesioner diambil pada bulan Juni – Juli 2022.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin		
Laki laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Usia		
21-30 tahun	28	70%
31-50 tahun	12	30%
Profesi		
Dokter Spesialis	4	10%
Dokter Umum	7	17,5%
Perawat	12	30%
Analis laboratorium	11	27,5%
Radiografer	6	15%

Sumber : Data penelitian

Berdasarkan data karakteristik pada tabel 1, didapatkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (55%), dengan usia terbanyak antara 21-30 tahun (70%). Profesi yang bertugas dan menjadi responden yang terbanyak adalah perawat sebanyak 12 orang (30%).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas data

Penelitian ini menggunakan uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan bila didapatkan nilai signifikansi > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi yang didapatkan < 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) 0,193. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang ada pada pernyataan penelitian memiliki distribusi yang normal,

sehingga penelitian dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44054392
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.114
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c

Sumber : Output SPSS 20.0

Gambar 2. Uji Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat besarnya interkorelasi antara variabel independent dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan terkait pengaruh. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Bila nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.815	1.228
	Motivasi	.815	1.228

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 20.0

Gambar 3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada gambar 3 didapatkan hasil nilai toleransi lebih dari 0,1 untuk kedua variabel bebas (kompetensi dan motivasi), serta nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap kedua variabel independen pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk

semua pengamatan pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Glejser* pada masing masing variabel independen dengan absolut residual sebagai variabel dependen. Jika nilai signifikansi < 0.05, maka terdapat heteroskedastisitas, sedangkan jika > 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.095	.039		-2.401	.022
Kompetensi	.001	.001	.247	1.511	.139
Motivasi	.001	.001	.271	1.658	.106

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber : Output SPSS 20.0

Gambar 4. Uji Heteroskedstisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4, terlihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen memiliki nilai lebih dari 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data atau pernyataan yang diajukan pada responden dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat dilanjutkan pada uji hipotesis penelitian.

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana mengacu pada nilai signifikansi yang didapatkan. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, namun jika signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan signifikansi dari pengaruh dilihat berdasarkan nilai t. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka dianggap memiliki pengaruh yang signifikan.

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kompetensi	.662	.099	.736	6.694	.000
Motivasi	.496	.123	.546	4.014	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 20.0

Gambar 5. Uji Regresi sederhana (Uji t)

Berdasarkan uji regresi linier sederhana yang dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja serta motivasi terhadap kinerja didapatkan hasil :

- a. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,00 dan nilai t 6,694, lebih tinggi dari nilai t tabel (3,566).
- b. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai 0,00 dan nilai t 4,014 yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel (3,566).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melihat apakah pengaruh variabel tersebut signifikan, maka perlu melihat nilai F. Apabila nilai F lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel, maka pengaruh dikatakan signifikan.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	504.270	2	252.135	31.785	.000 ^b
Residual	293.505	37	7.933		
Total	797.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : Output SPSS 20.0

Gambar 6. Uji Regresi Berganda (Uji F)

Berdasarkan hasil uji pada gambar 6, didapatkan nilai F sebesar 31,785, dimana nilai ini lebih besar dibandingkan nilai F tabel yaitu 3,25. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja tenaga kesehatan dengan signifikansi 0,00.

3. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dengan nilai koefisien determinasi (R Square). Hasil yang didapatkan pada nilai R Square memiliki arti berapa presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.612	2.816
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi				

Sumber : Output SPSS 20.0

Gambar 7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) terhadap variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja tenaga kesehatan didapatkan nilai R Square 0,632 yang berarti kompetensi dan motivasi secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 63,2%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan:

1. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di klinik demam RS Primaya Karawang
2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di klinik demam RS Primaya Karawang
3. Kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di klinik demam RS Primaya Karawang

Saran

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya pada bidang pelayanan kesehatan di Rumah Sakit atau pada fasilitas kesehatan lain.

REFERENSI

Albarqouni, L., Hoffmann, T., Straus, S., Olsen, N.R., Young, T., Ilic, D., Haynes, B., et al. 2018. Core Competencies in Evidence-Based Practice for Health Professionals. *JAMA Network Open*. 2018;1(2):e180281

Bernardin, HJ., Russel, JEA. (2013). *Human Resources Management*, McGraw Hill Inc. Singapore.

Fahlevi, M. 2017. Pengaruh Kompetensi Petugas Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Puskesmas Peureumeu Kabupaten Aceh Barat. *Prosiding Seminar Nasional IKAKESMADA*. h 259-65

Lestari, Dwi Riska Mei. 2017. Perbedaan Antara Kuallitas Pelayanan Kesehatan Umum dan Kepemilikan Kartu Indonesia Sehat (KIS) di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. *Nursing News*, Vol. 2, No. 3. Hal 130.

Lingga, J. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD dr. FL Tobing Kota Sibolga. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara

Mangkunegara, A.AP (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Masnah, Abidin, Ukkas, D. 2020. Hubungan antara Motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal makes*, Vol 3. No.3. h 421-31.

Muqiiit, I.,M., Machasin, Restu. 2014. Pengaruh Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit syafira Pekanbaru. *JOM FEKON*, Vol 1. No.2.

Priansa, D.J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia. Hal. 49-51.

Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI; 2015.

Spencer LM, Spencer SM, 1993, *Competence at work: model for superior performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Susanti, A., Megawati, Yuniati. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. *Jurnal MARSI*. Vol.3 No.2, 165-74.
- Tueno, N.S. 2014. Pengaruh kompetensi tenaga medis terhadap kualitas pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Pohuwato. *Jurnal manajemen SDM, Administrasi dan Peayanan Publik*. Vol 1. No 1, 43 – 54.
- Tuffaha, M. 2020. The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review. *Journal of Economics and management sciences*. Vol. 3, No.3, 14- 24.
- Usman. 2016. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal MKMI*, Vol 12, No.1. Hal 21.
- Wang, J., Zong, L., Zhang, J., Sun, H., Waline, J., Sun, P., et al. 2020. Identifying the effects of an upgraded fever clinic on COVID-19 control and the workload of emergency departement: retrospective study in a tertiary hospital in China. *BMJ Open*. Vol. 10 :1-7.
- Webster, P. 2020. COVID-19: learning from SARS. *The Lancet*. 395:922.
- Winardi, 2002. *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- World Health Organization. Coronavirus disease (COVID-2019) situation report #68, 2020. Available : <https://www.who.int/docs/default-source/coronavirus/situation-reports> [accessed 23 Aug 2021]
- kemudian melanjutkan pendidikan spesialis patologi klinik dan kedokteran laboratorium di Universitas Diponegoro/ RSUP Dr.Kariadi, Semarang lulus tahun 2019. Selain dalam bidang kedokteran klinis, penulis juga tertarik dalam bidang manajemen Rumah Sakit dengan mengambil pendidikan Magister Manajemen Rumah Sakit di Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung. Penulis saat ini bekerja sebagai kepala unit laboratorium RS Primaya Karawang, Penanggung jawab laboratorium Biomedilab Karawang, dan laboratorium westerindo Karawang. Penulis saat ini tergabung dalam perhimpunan dokter spesialis patologi klinik (PDS PatKLIn) Bandung, juga aktif dalam tim penanganan tuberculosis (KOPI TB) Kabupaten Karawang dan tim penilai laboratorium klinik wilayah IV PDS PatKLIn. Dalam bidang penelitian, penulis mendapatkan penghargaan penelitian terbaik pertama yang diadakan oleh medica hospitalia journal of clinical medicine pada 2019

BIODATA PENULIS

Hadian Widyatmojo, lahir di Yogyakarta pada tanggal 23 Mei 1989. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis lulus pendidikan profesi dokter dari universitas trisakti Jakarta pada tahun 2013,