Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (MARSI)
Vol. 10 No 4, Oktober 2026
https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI
E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKANTORAN DI RUMAH SAKIT UMUM MADINA BUKITTINGGI

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCY ON THE PERFORMANCE OF ADMINISTRATIVE OFFICE EMPLOYEES AT MADINA GENERAL HOSPITAL, BUKITTINGGI

Wahyu Hidayat[1], Elsi Susanti[2], Rantih Fadhlya Adri[3]
[1]Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Indonesia
wahyuhidayattt21@gmail.com, elsisusanti@gmail.com, rantih.adri@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam rumah sakit yang berperan dalam mendukung mutu pelayanan. Kompetensi SDM menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan perkantoran di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2025. ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi. Populasi penelitian berjumlah 41 karyawan perkantoran dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Sebanyak 33 responden (80,5%) memiliki kompetensi SDM pada kategori tidak sesuai dan 26 responden (63,4%) memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p = 0,035, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi SDM dan kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan perkantoran memiliki kompetensi SDM dengan kategori tidak sesuai dan kinerja dengan kategori kurang baik. Terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan perkantoran di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2026. Rumah sakit diharapkan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi secara berkala guna meningkatkan kinerja karyawan perkantoran.

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan, Rumah Sakit, Karyawan Perkantoran.

ABSTRACT

Human resources (HR) are a vital asset in hospitals that play a crucial role in supporting service quality. HR competency is one of the factors influencing employee performance. This study aims to determine the effect of HR competency on the performance of administrative office employees at Madina General Hospital, Bukittinggi in 2025. This study employed a quantitative method with a descriptive-correlational design. The study population consisted of 41 office employees, all of whom were sampled using a total sampling technique. A total of 33 respondents (80.5%) had HR competency in the inadequate category, and 26 respondents (63.4%) had poor performance. The Chi-Square test results showed a p-value of 0.035, indicating a significant effect between HR competency and employee performance. Most administrative office employees had HR competency in the inadequate category and performance in the poor category. There is an effect of HR competency on the performance of administrative office employees at Madina General Hospital, Bukittinggi in

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

2026. Hospitals are expected to enhance employee competency through regular training, coaching, and evaluation to improve the performance of office employees.

Keywords: HR Competency, Employee Performance, Hospital, Office Employees.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat. Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta profesionalisme dalam setiap proses pelayanan. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi rumah sakit adalah kualitas sumber daya manusia (SDM).

Kompetensi SDM merupakan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), konsep diri (*self-concept*), ciri diri (*trait*), dan motif (*motive*) yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam lingkungan rumah sakit, kinerja karyawan perkantoran berpengaruh terhadap kelancaran pelayanan administrasi, ketepatan pengelolaan dokumen, pengolahan data pasien, pengelolaan klaim BPJS, serta koordinasi antarunit pelayanan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Alwi et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah H.M. Djafar Harun Kolaka Utara. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja di rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kompetensi karyawan perkantoran. Sebagian karyawan belum terampil menggunakan aplikasi *bridging*, kurang percaya diri

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

dalam mengambil keputusan, kurang teliti dalam pekerjaan administrasi, serta memiliki motivasi yang rendah untuk mengembangkan kompetensi. Permasalahan tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian administrasi, kesalahan dalam pengelolaan dokumen rekam medis, lamanya proses verifikasi klaim BPJS, serta rendahnya kedisiplinan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM masih menjadi kebutuhan yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perkantoran di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2025.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi pada bulan Januari–Februari 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perkantoran yang berjumlah 41 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator kompetensi SDM dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert lima tingkat.

Pengolahan data dilakukan melalui analisis data terdiri atas analisis univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel dan analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square, seluruh analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 20.

Hasil

1. Analisis Univariat

a. Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden	Jumlah	Preentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	14	34,1

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

Perempuan	27	65,9
Jumlah	**41**	**100**
Usia		
0-25	4	9,8
26-35	31	75,6
36-45	6	14,6
Total	**41**	**100**
Pendidikan Formal		
SMA/SMK	14	34,1
Diploma III	11	26,8
Diploma IV	1	2,4
Saerjana (S1)	15	36,6
Jumlah	**41**	**100**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (65,9%), laki-laki sebanyak 14 orang (34,1%). Usia, responden berada pada rentang usia 26–35 tahun, 31 orang (75,6%), berusia 36–45 tahun 6 orang (14,6%), berusia 0–25 tahun 4 orang (9,8%). Tingkat pendidikan, responden dengan Sarjana (S1) merupakan kelompok terbanyak, yaitu 15 orang (36,6%), SMA/SMK sebanyak 14 orang (34,1%), Diploma III sebanyak 11 orang (26,8%), dan Diploma IV sebanyak 1 orang (2,4%).

b. Kompetensi SDM

Tabel 4. 2

Kompetensi SDM	**Jumlah**	**Presentase (%)**
Sesuai	8	19,5
Tidak Sesuai	33	80,5
Jumlah	41	100

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

Berdasarkan Tabel 4.2, sebagian besar responden memiliki kompetensi SDM pada kategori tidak sesuai, yaitu 33 orang (80,5%), sedangkan 8 orang (19,5%) berada pada kategori sesuai.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 3

Kinerja Karyawan	**Jumlah**	**Presentase (%)**
Baik	15	36,6
Kurang Baik	26	63,4
Jumlah	41	100

Berdasarkan Tabel 4.3, sebagian besar responden memiliki kinerja kurang baik, yaitu 26 orang (63,4%), sedangkan 15 orang (36,6%) memiliki kinerja baik.

2. Analisis Bivariat

Tabel 4. 4

Kompetensi SDM	Kinerja Karyawan				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	Jml	(%)	Jml	(%)	Jml	(%)
Tidak Sesuai	9	27,3	24	72,7	33	80,5
Sesuai	6	75,0	2	25,0	8	19,5
Total	15	36,6	26	63,4	41	100

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

Berdasarkan Tabel 4.4, dari 33 responden dengan kompetensi SDM tidak sesuai, 24 orang (72,7%) memiliki kinerja kurang baik. Sebaliknya, dari 8 responden dengan kompetensi SDM sesuai, sebagian besar memiliki kinerja baik, yaitu 6 orang (75,0%).

Tabel 4. 5

Uji Chi-Square	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.322[a]	1	.012		
Continuity Correction[b]	4.432	1	.035		
Likelihood Ratio	6.180	1	.013		
Fisher's Exact Test				.035	.019
Linear-by-Linear Association	6.168	1	.013		
N of Valid	41				

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

Cases

Berdasarkan Tabel 4.5, diperoleh nilai *Exact Sig.* (2-sided) sebesar 0,035 (p<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi SDM dengan kinerja karyawan nonmedis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi tahun 2025.

PEMBAHASAN

1. Kompetensi SDM

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 41 responden, terdapat 33 orang (80,5%) yang memiliki kompetensi SDM tidak sesuai, sedangkan 8 orang (19,5%) memiliki kompetensi SDM.

Menurut Wibowo (2017), kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif. Selain itu, Hutapea dan Thoha (2008) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri atas lima indikator, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), konsep diri (*self concept*), ciri diri (*trait*), dan motif (*motive*). Kelima indikator tersebut saling berkaitan dalam menentukan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Penelitian ini sejalan dilakukan oleh Renda Maulina Ningsih (2023), menunjukkan hasil bahwa dari 26 responden dengan 12 (46,2%) kategori baik dan sisanya 14 orang (53,8) responden dengan kategori kurang baik di Rumah Sakit Umum Madin Bukittinggi Tahun 2023.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan teori tentang kompetensi sdm serta penelitian yang sejalan maka peneliti berasumsi bahwa kompetensi SDM di ruangan perkantoran rumah sakit umum madina bukitting tahun 2025, tidak sesuai karena dapat dilihat dari hasil rekapan jawaban kuesioner dari 41 orang responden tentang kompetensi SDM terdapat nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator pengetahuan yang mana terdapat pada pertanyaan 2 yaitu “saya mengetahui dan memahami sistem dokumentasi dan arsip di rumah sakit” dengan nilai 178, pada indikator keterampilan nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan 3 yaitu “saya mampu berkomunikasi dengan baik (secara lisan maupun tertulis) dengan kolega dan atasan” dengan nilai 185, pada

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

indikator konsep diri nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan 5 yaitu “saya peduli terhadap kualitas pelayanan dan citra rs, meskipun saya bukan tenaga medis” dengan nilai 198, pada indikator ciri diri nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan 2 yaitu “saya teliti dan detail dalam pekerjaan administratif dan dokumentasi” dengan nilai 199 dan pada indikator motif nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan 2 yaitu “saya memiliki motivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi pekerjaan saya” dengan nilai 205.

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 15 orang (16,6%) memiliki kinerja yang baik, sedangkan 26 orang (63,4%) memiliki kinerja kurang baik di Ruangan Perkantoran Rumah Sakit Umum Madina Bukitting Tahun 2025.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem organisasi. Menurut kinerja merupakan produksi atau penyampaian jasa terkait kerja dengan perilaku organisasi yang dikenal sebagai kinerja.

Kinerja yang cenderung baik pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai target organisasi. Namun masih adanya karyawan dengan kinerja kurang baik mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, disiplin, beban kerja, sistem penghargaan, serta dukungan dari pimpinan.

Penelitian ini sejalan dilakukan oleh Ilham G (2024), menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan terdapat 25 orang (67,6 %) responden dengan tingkat kinerja rendah dan terdapat 12 orang (32,4 %) responden dengan tingkat kinerja tinggi.

Begitu juga dengan penelitia yang di lakukan oleh Rindy Oktaviani (2023), diperoleh hampir seluruhnya pada kategori Cukup sebanyak 60 responden (85,7%) kurang 4 responden (5,7%) dan baik 6 responden (8,6%) di RSIA Muhammadiyah Probolinggo.

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan teori tentang kinerja karyawan serta penelitian yang sejalan maka peneliti berasumsi bahwa kinerja karyawan di ruangan perkantoran rumah sakit umum madina bukitting tahun 2025, kurang baik karana dapat dilihat dari hasil rekapan jawaban kuesioner dari 41 orang responden tentang kinerja karyawan terdapat nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas kerja yang mana terdapat pada pertanyaan 2 yaitu “hasil kerja sesuai dengan standar prosedur atau pedoman yang berlaku” dengan nilai 174, pada indikator kuantitas kerja nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan 3 yaitu “pegawai produktif — volume output pekerjaan memadai” dengan nilai 184, pada indikator pelaksanaan tugas nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan 3 yaitu “pegawai mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan ketat bila sudah paham tugas” dengan nilai 194, dan pada indikator tanggung jawab nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan 4 yaitu “pegawai memenuhi kewajiban kerja secara konsisten (kehadiran, disiplin, tata tertib)” dengan nilai 192.

3. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan Perkantoran di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari total 33 responden yang memiliki kompetensi tidak sesuai, sebanyak 24 responden (72,7%) memiliki kinerja kurang baik, sedangkan 9 responden (27,3%) memiliki kinerja baik. Sementara itu, dari 8 responden yang memiliki kompetensi sesuai, sebanyak 2 responden (25,0%) memiliki kinerja kurang baik, sedangkan 6 responden (75,0%) memiliki kinerja baik. Berdasarkan uji chi square dapat diketahui nilai Exact Sig. (2-sided) sebesar 0,035. Karena nilai signifikan sebesar 0,035 < 0,05, maka dapat ketahui H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi SDM dengan kinerja karyawan non medis di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi tahun 2025.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompetensi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu bekerja secara efektif, efisien, teliti, dan bertanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang optimal

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yg di lakukan oleh Saskia Indriavy Putri (2025) menujukkan hasil melalui uji t di dapatkan nilai t hitung sebesar 4,143>1,993 dan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0.000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas0.05 atau 0.00<0.05 artinya bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Permata Depok.

Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Fariz Wekatama Heriansyah (2023), diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,304 atau sebesar 30,4%. Kemudian dapat diketahui dari hasil pengolahan uji tstatistik dengan metode Partial Least Square dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0 pada variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung 2.171 > ttabel 2,013 yang berarti variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dengan nilai signifikan (P values) sebesar 0.030 < 0,05 yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti berasumsi bahwa kompetensi sdm karyawan di Ruangan Perkantoran Rumah Sakit Umum Madina Bukitting Tahun 2025 berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan perkantoran di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi memiliki kompetensi SDM pada kategori tidak sesuai.
2. Sebagian besar karyawan perkantoran di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi memiliki kinerja pada kategori kurang baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan perkantoran di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi.

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

SARAN

1. Bagi Rumah Sakit

Berdasarkan hasil penelitian, Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi diharapkan dapat terus meningkatkan kompetensi karyawan perkantoran melalui program pelatihan, seminar, workshop, dan pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap unit kerja. Selain itu, rumah sakit perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala, memberikan pembinaan serta umpan balik kepada karyawan, sehingga kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat segera diperbaiki.

2. Bagi Instansi Pendidikan

Institusi pendidikan diharapkan menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam pengembangan pembelajaran di bidang Administrasi Rumah Sakit dan Manajemen SDM.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar, lokasi penelitian yang berbeda, serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

[1]. Ajabar, S.IP, M. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2020.

[2]. Alwi, F. A., Kurniawan, A. W., Darmawan Natsir, U., Sahabuddin, R., & Haeruddin, I. M. (2023). The Influence of Human Resource Competence on The Performance of Employes of H.M Djafar Harun Kolaka Utara Regional Public Hospital. *Sinomika Journal*, *2*(1), 95–102. https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.865

[3]. Amalia, F. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA MAKASSAR*.

[4]. Aminullah, A. R., Saadih, S., Indayati, U., & Parameswari, A. (2025). *BERBASIS KOMPETENSI*

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE THROUGH SYNERGY OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND COMPETENCY-BASED PERFORMANCE MANAGEMENT SYSTEM. 605–611.

[5]. Arifin, Magito, Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja PT. Karina Jakarta Utara.Karyawan. *Global : Jurnal Lentera BITEP*, *1*(1), 24–33.

[6]. Bangun, W. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta : Erlangga, 2012.

[7]. 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

[8]. Fransiska Yuni Krisnawati1, Witler Slamat Halomoan Silitonga2, H. P. (2025). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TENAGA KETEKNISIAN MEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) CIAWI KABUPATEN BOGOR*. *19*.

[9]. Hutapea, P., & Thoha, dan N. (2008). *KOMPETENSI PLUS : Teori. Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. JAKARTA : GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA, 2008.

[10]. Lelang, D. A. N., & Kota, K. (2023). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA*. *4*.

[11]. Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

[12]. Muttaqin, M. F., & Rindaningsih, I. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*

[13]. Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. *01*(01), 24–33.

[14]. Prof. Dr. H. Azhar Affandi, M.Sc, Achmad Rozi, SE, MM, CPHCM, Denok Sunarsi, S.Pd., MM., CHt., C. (2021). *Manajemen SDM Strategik* (M. Wahyudi, SM. (ed.)).

[15]. Sahputri, A., Linda, H., & Surgia, P. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS). *Jurnal Promotif Preventif*, *7*(6), 1268–1274.

[16]. Siboro, S. F., & Taufik, A. (2022). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Makassar*

E-ISSN: 2865-6583
P-ISSN: 2868-6298
10.52643/marsi.v10i4.9343

Jakarta. *1*(2), 54–62.

[17]. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

[18]. Suyatmi, S., Latunreng, W., Yosepha, S. Y., & Arifin, A. L. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi,. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, *9*(1), 64–73.

[19]. Wibowo. (2017). *MANAJEMEN KINERJA: Edisi Kelima / Wibowo .2017*.