



Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi (pada Pegawai Bagian Administrasi RSUD Dompu)

Amirudin^{1*}, Habibullah², Asmawati³

¹²³Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Akademi Administrasi Rumah Sakit Mataram, Jl. Industri No.4, Kel. Taman Sari, Kec. Ampenan, Kota Mataram, NTB

Email Korespondensi: amirudinmatsir4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* sebagai variabel mediasi (pada pegawai bagian administrasi RSUD Dompu). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif eksplanatori. Populasi penelitian adalah pegawai bagian administrasi RSUD Dompu berjumlah 248 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel 151 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis skala likert dengan lima poin penilaian. Validasi instrumen dilakukan melalui uji validitas konstruk dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata 4,66, motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata 4,51, kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata 4,62 dan *employee engagement* berada pada kategori cukup dengan rata-rata 2,74.

Kata kunci: Kompetensi; Motivasi Kerja; *Employee Engagement*; Kinerja Pegawai

The Effect of Competence and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Engagement as a Mediating Variable (Among Employees of the Administrative Division of Dompu Regional General Hospital)

Abstract

This research is motivated by the high level of competence and work motivation on employee performance through employee engagement. This study aims to analyze the influence of competence and work motivation on employee performance through employee engagement as a mediating variable (in the administrative department employees of Dompu Regional Hospital). The study uses a quantitative approach with a descriptive explanatory research type. The study population is 248 administrative department employees of Dompu Regional Hospital. The sampling technique used is purposive sampling, with a sample size of 151 respondents. The data collection instrument uses a Likert scale-based questionnaire with five assessment points. Instrument validation is carried out through construct validity testing and reliability testing using the Cronbach Alpha coefficient. Data analysis is carried out using the Structural Equation Modeling method based on Partial Least Square (PLS-SEM) using SmartPLS 4.0 software. The results of the study indicate that competence is in the very high category with an average of 4.66, work motivation is in the very high category with an average of 4.51, employee performance is in the very high category with an average of 4.62, and employee engagement is in the sufficient category with an average of 2.74. Path analysis shows direct effects that: 1. Competence has a positive and significant effect on employee

Keywords: Competence; Work Motivation; *Employee Engagement*; Employee Performance

How to Cite: Amirudin, A., Habibullah, H., & Asmawati, A. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Employee Engagement* sebagai Variabel Mediasi(pada Pegawai Bagian Administrasi RSUD Dompu). *Empiricism Journal*, 7(2), 2205-2214. <https://doi.org/10.36312/ej.v7i2.6102>



<https://doi.org/10.36312/ej.v7i2.6102>

Copyright© 2026, Amirudin et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen yang paling vital dalam suatu organisasi, segala hal yang dilakukan oleh organisasi tentunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada. Sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya

yang lain. Sumber daya manusia tentunya akan membawa setiap organisasi dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi, betapapun modern teknologi yang digunakan ataupun seberapa banyak dana yang disiapkan tanpa sumber daya manusia yang profesional, maka semuanya tidak akan bermakna (Hidayani, 2016).

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Kinerja adalah tanda berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi, jadi dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas (Jufrizen, 2021).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi. Menurut Amstrong dan Baron dalam Abdullah (2021), "kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku Ketika mereka menjalankan perannya dengan baik". Pegawai dengan kompetensi yang baik akan memiliki produktivitas lebih tinggi, sehingga sistem kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas-luasnya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Faktor selanjutnya adalah motivasi kerja, pegawai harus mempunyai motivasi yang tinggi dan mampu memotivasi diri sendiri dengan cara memberi dorongan untuk mengarahkan dan memelihara agar tetap unggul serta siap melakukan pekerjaan sesuai harapan serta mampu mendukung organisasi dalam bersaing (Fitriansyah, 2020).

Selain melihat bagaimana pentingnya kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka keterlibatan karyawan atau yang dikenal *employee engagement* juga berperan penting dalam meningkatkan performa pegawai. Dimana *employee engagement* merupakan faktor penguat yang dapat mendukung meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat disimpulkan, jika melihat *employee engagement* (keterlibatan karyawan) maka karyawan merasa terlibat, termotivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka dan Perusahaan mereka ditempatkan (Khan & Hussain, 2020).

Kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang secara terpadu dimiliki oleh individu dan digunakan untuk kinerja yang efektif (Yelipele et al, 2024). Dalam konteks organisasi publik maupun pribadi, kompetensi menjadi fondasi utama dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul. Kompetensi yang selaras dengan kebutuhan organisasi memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas secara efisien, akurat dan bertanggung jawab. Dalam lingkungan kesehatan, seperti Rumah Sakit Umum Daerah, kompetensi sangat menentukan efektivitas layanan dan pelaksanaan fungsi instansi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendekatan berbasis kompetensi mendorong institusi untuk merancang pelatihan dan pengembangan karir secara terstruktur dan berkesinambungan, guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan performa pegawai secara berkelanjutan. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target kerja, tetapi juga kunci dalam menentukan proses kerja yang efektif dan efisien dalam jangka Panjang. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu beradaptasi dengan dinamika organisasi, menjalankan peran secara mandiri dan menunjukkan kapabilitas dalam menangani kompleksitas pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak, bertahan dalam aktivitas tertentu dan mencapai tujuan yang diharapkan, baik secara pribadi maupun organisasi. motivasi mencerminkan sejauh mana pegawai terdorong untuk melakukan pekerjaan secara sukarela, penuh semangat dan bertanggung jawab. Lee & Raschke (2016) menekankan bahwa motivasi berperan penting dalam menentukan loyalitas pegawai, mendorong produktivitas serta meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi. Dalam konteks organisasi publik, tantangan dalam memotivasi pegawai cenderung lebih kompleks karena tuntutan tidak hanya berasal dari target administratif, tetapi juga dari harapan publik terhadap kualitas pelayanan.

Teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) dan teori dua faktor Herzberg (1959) menjadi landasan klasik dalam pemahaman tentang motivasi kerja. Sementara itu, teori determinasi diri yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000) memberikan perspektif yang lebih kontemporer dengan membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang bersumber dari dalam diri individu, seperti rasa ingin tahu,

kepuasan dalam bekerja dan keinginan untuk berkembang. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik bersumber dari faktor-faktor eksternal seperti imbalan finansial, pengakuan dan promosi. Individu yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih mendalam, kreativitas yang lebih tinggi dan ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Perkembangan literatur terkini memperkaya pemahaman tentang peran motivasi kerja dalam konteks organisasi modern. Gillet et al. (2020) membuktikan bahwa motivasi otonom yang merupakan bentuk tertinggi motivasi intrinsik dalam kerangka *Self-Determination Theory* menjadi prediktor terkuat bagi *employee engagement* dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Employee engagement merujuk pada kondisi psikologis positif dimana pegawai menginvestasikan energi kognitif, emosional dan fisiknya secara penuh dalam pelaksanaan pekerjaan (Schaufeli et al., 2002). Khan (1990) memperkenalkan konsep ini dengan membedakan antara keterikatan personal (*personal engagement*) dan pelepasan personal (*personal disengagement*). Pegawai yang *engaged* menampilkan tiga karakteristik utama, yaitu *vigor* (semangat dan kegigihan), *dedication* (dedikasi dan antusiasme) serta *absorption* (penghayatan mendalam terhadap pekerjaan). Dalam perspektif organisasional, *employee engagement* diyakini sebagai mediator penting untuk menjembatani pengaruh berbagai faktor kontekstual seperti kompetensi, motivasi kerja serta kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul, loyalitas yang lebih kuat dan kecenderungan untuk bertahan dalam organisasi.

Perkembangan penelitian *employee engagement* pasca 2020, semakin memperkuat posisinya sebagai variabel mediasi kritis dalam model kinerja organisasional. Menggunakan kerangka *Job Demands-Resources* (JD-R) model, Bakker dan Albrecht (2021) memperbarui konseptualisasi *employee engagement* dengan menekankan peran *personal resources* seperti optimisme, efikasi diri dan resiliensi sebagai *antecedent* yang berinteraksi dengan *job resources* dalam membentuk *engagement*. Pada sektor keuangan Asia, Shuck et al. (2022) mengonfirmasi bahwa *employee engagement* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan kinerja karyawan, dengan efek mediasi yang lebih kuat pada organisasi yang memiliki iklim kepercayaan tinggi. Dalam konteks Indonesia, penelitian Gunawan dan Widjaja (2022) pada karyawan Perusahaan asuransi nasional menunjukkan bahwa *employee engagement* berperan sebagai mediator penuh antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dengan nilai *variance explained* sebesar 68%. Lebih lanjut, studi Hermawan et al. (2023) memvalidasi *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) sebagai instrument pengukuran *engagement* yang reliabel dalam konteks organisasi keuangan Indonesia, dengan model tiga faktor (*vigor, dedication, absorption*) terbukti fit secara statistik.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara beberapa variabel tersebut. Karnaya, Said, Abduh (2022) menemukan hasil motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis jalur ditemukan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian Radista dan Edalmen (2024) menyatakan bahwa kompetensi karyawan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Meskipun pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* telah mendapat perhatian dalam literatur, telaah terhadap penelitian terdahulu mengidentifikasi beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Sebagian besar penelitian mengenai kompetensi, motivasi kerja, *employee engagement* dan kinerja dilakukan pada pegawai pada umumnya secara keseluruhan, seperti penelitian Radista & Edalmen (2024) dan Astuti dkk (2025). Sedangkan, kajian pada pegawai secara khusus pada bagian-bagian tertentu masih terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya berfokus pada pengujian hubungan antar variabel tanpa disertai deskripsi yang komprehensif mengenai kompetensi, motivasi kerja, *employee engagement* dan kinerja pegawai. Kajian mengenai kompetensi, motivasi kerja, *employee engagement* dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, penelitian yang secara simultan mengintegrasikan keempat variabel tersebut

dengan menempatkan *employee engagement* sebagai mediator masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu meneliti variabel-variabel tersebut secara parsial dan terpisah, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai mekanisme *antecedent-mediator-outcome* dalam konteks organisasi jasa kesehatan. Penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pengujian simultan dua *antecedent* utama *employee engagement*, yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Serta perannya sebagai mediator terhadap kinerja pegawai pada sektor pelayanan jasa kesehatan RSUD Dompu menggunakan pendekatan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas-eksplanatori. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti secara empiris. Pengumpulan data dilakukan secara cross-sectional melalui teknik survei menggunakan instrumen kuesioner.

Populasi penelitian adalah pegawai bagian administrasi RSUD Dompu berjumlah 248 pegawai. Penentuan ukuran sampel menggunakan formula Slovin dengan Tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% dan populasi (N) sebesar 248 pegawai, sehingga diperoleh sampel sebesar 154 responden. Kemudian, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang membatasi responden hanya pada pegawai bagian administrasi RSUD Dompu yang bersedia memberi izin penelitian, sehingga aksesibilitas populasi efektif lebih terbatas dari populasi teoritis. Berdasarkan kedua pertimbangan tersebut, peneliti menetapkan target pengumpulan kuesioner sebesar 154 responden sesuai hasil Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan Adalah *purposive sampling* dengan kriteria inklusi: (1) pegawai minimal berusia 23 tahun; (2) pegawai tetap dengan masa kerja minimal satu tahun; (3) bersedia berpartisipasi secara sukarela dalam penelitian.

Pengumpulan data primer dilaksanakan melalui serangkaian tahapan yang terstruktur guna memastikan validitas prosedur dan integritas data yang diperoleh. Tahapan tersebut meliputi persiapan administratif, distribusi kuesioner hingga kompilasi dan verifikasi data. Tahap pertama adalah pengurusan izin penelitian. Sebelum pengumpulan data dimulai, peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian secara resmi kepada pimpinan/direktur RSUD Dompu. Surat izin dilampiri dengan proposal penelitian, instrumen kuesioner serta keterangan dari institusi peneliti.

Tahap kedua adalah distribusi dan pengisian kuesioner. Kuesioner didistribusikan dalam format digital menggunakan platform *Google Form* melalui tautan (link) yang disebarikan kepada masing-masing responden. Penggunaan *Google Form* dipilih karena memungkinkan distribusi yang luas, efisiensi waktu pengisian dan pengamanan data secara otomatis. Seluruh responden diberikan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan data dan sifat partisipasi yang sukarela melalui bagian pengantar pada halaman pertama *Google Form*. Pengumpulan data dilaksanakan dalam periode Mei hingga Juni 2026, selama kurang lebih dua bulan efektif.

Tahap ketiga adalah verifikasi dan pembersihan data. Seluruh respons yang masuk diunduh dari *Google Form* dalam format spreadsheet dan dilakukan pemeriksaan kelengkapan serta konsistensi.

Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan sebelum pelaksanaan analisis utama untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian telah memenuhi persyaratan pengukuran yang memadai. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), dengan nilai ambang batas minimal sebesar 0,50. Nilai AVE yang mencapai atau melebihi 0,50 menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varians indikator-indikator yang membentuknya. Selanjutnya, validitas diskriminan diuji untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak mengukur konsep yang sama. Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan kriteria Fornell-Larcker dan rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Selain itu, reliabilitas konstruk dinilai melalui nilai Composite Reliability (CR), dengan nilai minimum sebesar 0,60. Nilai CR yang memenuhi ambang batas tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator pada setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang dapat diterima.

Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural

Equation Modeling (PLS-SEM). Prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel digunakan untuk memperoleh nilai standard error, nilai t-statistics, dan tingkat signifikansi yang lebih robust dalam menguji hubungan antarvariabel. Pengaruh langsung antarvariabel dinilai berdasarkan koefisien jalur dan nilai signifikansinya, sedangkan pengaruh tidak langsung digunakan untuk mengevaluasi peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Pengujian efek mediasi dilakukan dengan mengacu pada prosedur Preacher dan Hayes (2008) menggunakan interval kepercayaan sebesar 95%. Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaan tidak mencakup nilai nol. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE
Kompetensi (X1)	X1.1	0.719	0.525
	X1.2	0.710	
	X1.3	0.700	
	X1.4	0.715	
	X1.5	0.743	
	X1.6	0.803	
	X1.7	0.697	
	X1.8	0.757	
	X1.9	0.642	
	X1.10	0.750	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.739	0.507
	X2.2	0.796	
	X2.3	0.688	
	X2.4	0.707	
	X2.5	0.625	
	X2.6	0.762	
	X2.7	0.698	
	X2.8	0.757	
	X2.9	0.605	
	X2.10	0.719	
<i>Employee Engagement</i> (Z)	Z.1	0.750	0.590
	Z.2	0.785	
	Z.3	0.712	
	Z.4	0.806	
	Z.5	0.782	
	Z.6	0.771	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.794	0.532
	Y.2	0.729	
	Y.3	0.790	
	Y.4	0.716	
	Y.5	0.742	
	Y.6	0.705	
	Y.7	0.731	
	Y.8	0.750	
	Y.9	0.669	
	Y.10	0.659	

Dari tabel 1. dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian validitas konvergen pada outer model dapat dilihat pada tabel diatas yang melibatkan keseluruhan variabel meliputi (kompetensi, motivasi kerja, *employee engagement* dan kinerja pegawai), masing-masing memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk valid.

Selanjutnya, pada pengujian validitas diskriminasi diperoleh nilai *Average Variance Extracted* yang menunjukkan lebih besar dari 0,50. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa item yang digunakan pada konstruk sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompetensi (X1)	0.899	0.917
Motivasi Kerja (X2)	0.891	0.911
<i>Employee Engagement</i> (Z)	0.861	0.896
Kinerja Karyawan (Y)	0.902	0.919

Uji reliabilitas pada tabel 2. diatas yang menggambarkan keempat variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Yang bermakna bahwa konstruk pada penelitian sudah reliabel.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Langsung

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Langsung smart PLS

	Analisis Jalur	Original Sample	t-statistik	P Value
H ₁	Kompetensi <i>Employee Engagement</i>	0.459	4.483	0.000
H ₂	Motivasi Kerja <i>Employee Engagement</i>	0.401	4.695	0.000
H ₃	<i>Employee Engagement</i> Kinerja Pegawai	0.457	3.869	0.000
H ₄	Kompetensi Kinerja Pegawai	0.391	3.170	0.002
H ₅	Motivasi Kerja Kinerja Pegawai	0.040	0.314	0.754

Tabel 3. dapat dilihat hasil analisis hipotesis penelitian. Secara rinci hasil analisis data penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi mampu mempengaruhi *employee engagement*, hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai t-statistik sebesar 4,483 > 1,96 serta nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Yang bermakna, semakin tinggi kompetensi secara signifikan dapat meningkatkan *employee engagement*.
2. Motivasi kerja mampu mempengaruhi *employee engagement*, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t-statistik sebesar 4,695 > 1,96 serta nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja secara signifikan dapat meningkatkan *employee engagement*.
3. *Employee engagement* mampu mempengaruhi kinerja pegawai, hal demikian terbukti dengan nilai t-statistik sebesar 3,869 > 1,96 serta nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, semakin tinggi *employee engagement* maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan adanya nilai t-statistik sebesar 3,170 > 1,96 serta nilai p-value 0,000 lebih besar dari 0,05. Bermakna bahwa semakin tinggi kompetensi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
5. Motivasi kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai t-statistik sebesar 0,314 < 1,96 serta nilai p-value 0,754 lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja secara signifikan tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R-square
-----------------	-----------------

<i>Employee Engagement</i> (Z)	0.658
Kinerja Karyawan (Y)	0.691

Selanjutnya, tabel 4. dapat dilihat nilai *R-square* pada variabel *employee engagement* memiliki nilai 0,658 sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,691.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung smart PLS

	Analisis Jalur	Original Sample	t-statistik	P Value
H ₆	Kompetensi <i>Employee Engagement</i> Kinerja Karyawan	0.210	3.036	0.003
H ₇	Motivasi Kerja <i>Employee Engagement</i> Kinerja Karyawan	0.183	3.036	0.003

Berdasarkan tabel 5. dijelaskan bahwa pengujian mediasi variabel *employee engagement* dalam memediasi hasil pengujian hubungan tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,036 > 1,96 dan nilai p-value 0,003 < 0,05. Artinya, dengan adanya *employee engagement* maka pengaruh kompetensi semakin tinggi terhadap kinerja pegawai. Bermakna, bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*.

Kemudian pengujian mediasi variabel *employee engagement* dalam memediasi hasil pengujian hubungan tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,036 > 1,96 serta nilai p-value 0,003 < 0,05. Menunjukkan dengan adanya *employee engagement*, maka pengaruh motivasi kerja semakin tinggi terhadap kinerja pegawai. Bermakna, bahwa motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement*.

Secara umum, pegawai bagian administrasi RSUD Dompu menunjukkan kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja yang sangat tinggi serta *employee engagement* yang cukup. Hasil uji hipotesis, koefisien determinasi dan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* terhadap kinerja, kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan, motivasi kerja menunjukkan adanya hubungan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hubungan tersebut ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 4,483 > 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai bagian administrasi di RSUD Dompu sesuai, maka *employee engagement* semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai bagian administrasi RSUD Dompu tidak sesuai harapan, maka *employee engagement* menurun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Radista & Edalmen (2024) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. *Employee engagement* pada hakikatnya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dikarenakan *employee engagement* diperlukan dalam menunjang kompetensi yang dimiliki pegawai agar dirinya dapat berpartisipasi aktif dalam membina lingkungan kerja yang positif, profesional dan produktif.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan hasil pengujian statistik dengan nilai t-statistik sebesar 4,695 > 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Rusianto, Rachmawati & Fathorrahman (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sejalan dengan teori hirarki kebutuhan dari Maslow (1943) bahwa kebutuhan itu tersusun dalam suatu hirarki. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah dipenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Kebutuhan yang belum terpuaskan atau dicapai menjadi motivator bagi individu untuk bertindak agar terpenuhi kebutuhan tersebut. Motivator ini yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tingkatan *employee engagement*.

Kemudian hasil penelitian menunjukkan *employee engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi RSUD Dompu. Ditunjukkan dengan hasil pengujian statistik dengan nilai t-statistik sebesar $3,869 > 1,96$ serta nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajerana, Setiawan & Yunus (2025) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja akan semakin meningkat. Menurut Robbins dan Judge (2015:103) bahwa keterikatan pegawai atau *employee engagement* merupakan komitmen emosional yang dimiliki pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, tidak hanya berfokus pada gaji atau promosi akan tetapi bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan kompetensi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi RSUD Dompu. Hasil penelitian dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $3,170 > 1,96$ dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Penelitian sejalan dengan penelitian Dwiyani, Heryanda & Jana (2019). Ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi, maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang optimal.

Selanjutnya, penelitian menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Dompu. Hasil penelitian dibuktikan dengan nilai t-statistik $0,314 < 1,96$ dan nilai p-value 0,754 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sumiati & Purbasari (2019). Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh (Rivai, 2013) bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu Upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh sebab itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari Upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai bagian administrasi RSUD Dompu melalui *employee engagement*. Hasil penelitian ditunjukkan melalui perolehan nilai t-statistik sebesar $3,036 > 1,96$ dan nilai p-value $0,003 < 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fathurahman (2021) menemukan bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Busro (2018:26) menyatakan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor internal individu lainnya untuk mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan yang dimiliki. Sehingga, dengan adanya kompetensi maka akan menjadi salah satu pendorong bagi pegawai untuk memiliki kinerja yang baik, semakin *engaged* pegawai terhadap pekerjaannya maka kinerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi akan semakin baik pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai bagian administrasi RSUD Dompu melalui *employee engagement*. Hasil dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $3,036 > 1,96$ dan nilai p-value $0,003 < 0,05$. Penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah, Satrya & Lestari (2022). Terry (1997) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan untuk mencapai kebutuhan atau tujuan yang belum tercapai. Sehingga, hal tersebut menjadi motivator untuk individu dalam bertindak. Motivator ini yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tingkatan *employee engagement*, seperti yang dikemukakan oleh Buckingham dan Coffman dari Gallup

(1999) dari tahapan “*What do I get?*”, “*What do I give?*”, “*Do I belong here?*”, dan terakhir “*How can we all grow?*”. Tingkatan *employee engagement* ini sejalan dengan kenaikan kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2011) sebagai proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan yang tinggi akan menghasilkan *employee engagement* yang tinggi dan berakhir pada peningkatan kinerja karyawan yang tinggi pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai bagian administrasi RSUD Dompu berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,66. Selanjutnya motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,51. Kemudian *employee engagement* berada pada kategori cukup dengan rata-rata sebesar 2,74 dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,62. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai bagian administrasi RSUD Dompu memiliki kompetensi yang baik, motivasi kerja yang tinggi, *employee engagement* yang cukup baik serta kinerja pegawai yang optimal.

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi terhadap *employee engagement* sebesar 4,483, motivasi kerja terhadap *employee engagement* sebesar 4,695, *employee engagement* terhadap kinerja pegawai sebesar 3,869, kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 3,170 dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,314. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* pegawai. Demikian halnya, semakin tinggi *employee engagement* pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya, semakin tinggi kompetensi pegawai meliputi pengetahuan, keterampilan serta *skill* maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, dengan motivasi kerja apabila menurunnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja akan kurang optimal.

Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian serius terhadap aspek emosional pegawai bagian administrasi RSUD Dompu, khususnya dalam konteks motivasi kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja sangat perlu diperhatikan baik dari motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pada masing-masing individu pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai yang diharapkan dapat lebih optimal dan berkualitas.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan beberapa hal berikut. Dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa ada satu variabel independen (motivasi kerja) yang diujikan, dinyatakan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hal ini terjadi karena nilai t-statistik dan nilai p-value tidak memenuhi kriteria. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, untuk itu diharapkan pemberian motivasi terhadap pegawai harus dilakukan secara terus menerus, serta melalui beberapa pendekatan (pendekatan kebutuhan, pendekatan kognitif, pendekatan perilaku dan pendekatan humanistik/aktualisasi diri) agar kinerja dapat meningkat dan menghasilkan kualitas kerja yang baik. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja, melibatkan sampel yang lebih besar serta menguji peran variabel mediasi ataupun moderasi yang lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak RSUD Dompu, para pegawai, staff dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Penulis mengapresiasi semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ajerana, Setiawan, L., & Yunus, M. K. (2025). Analisis kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui *employee engagement* di Dinas Pemberdayaan

- Perempuan dan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Majene. *Indonesian Journal of Business and Management*, 8(1), 134–142. <https://doi.org/10.35965/ibm.v8i1.4592>
- Astuti, T. W., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan kerja sebagai variabel intervening pada PT BPR LPN Sungai Rumbai. *Journal Educational Research and Development*, 1(3), 340–346. <https://doi.org/10.62379/jerd.v1i3.287>
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i2.22020>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Hidayati, U., Budiati, Y., & Dwiatmadja, C. (2026). Pengaruh kompetensi dan employee empowerment [Judul artikel tidak lengkap pada data sumber]. [Nama jurnal belum tersedia], 5(1), 13–28.
- Karnaya, P., Said, M., & Abduh, T. (2022). Motivasi kerja, lingkungan fisik, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui employee engagement pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 4(2), 99–109.
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 114–147.
- Radista, M. Y., & Edalmen. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui employee engagement pada pegawai retail di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(4), 992–1000. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i4.32744>
- Rusianto, R., Rachmawati, I. K., & Fathorrahman. (2023). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening pada CV Evergreen Buana Prima Sandang Yogyakarta di era pandemi. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(1), 83–100. <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i1.9>
- Rusianto, M., Rachmawati, I. K., & Fathorrahman. (2025). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan operational dengan employee engagement sebagai variabel intervening pada PT Global Bintang Timur Ekspres (GBTE). *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 3(2), 1217–1230. <https://doi.org/10.32815/jiram.v3i2.102>
- Trisninawati, & Elpanso, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing dimediasi employee engagement. *Journal Management, Business, and Accounting*, 20(3), 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>
- Waruwu, L., & Fauzi, I. (2026). Optimalisasi kinerja tim melalui rekrutmen dan kompetensi digital di PT Pertiwi Indo Mas: Peran employee engagement digital sebagai variabel mediasi. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 9908–9917. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7303>
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>