

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SYAFIRA PEKANBARU**

By:
Ibnu Mikhail Abdul Muqit
Drs. Machasin, M.Si
Drs. Restu, M.Si

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: imam.mikhail@gmail.com

**Influences of Competence and Job Satisfaction on Performance of Nurses
Syafira Hospital in Pekanbaru**

The research was conducted on Syafira Hospital in Pekanbaru that aims to determine the influences of Competence and Work Satisfaction either simultaneously or partially on Performance of Nurses in Syafira Hospital in Pekanbaru.

The methodology in this study is: Competence and job satisfaction significant influence on Nurses performance in Syafira Hospital in Pekanbaru and the dominant factor affecting the performance of Nurses is Job Satisfaction. While the population in this study is the Nurses on Syafira Hospital which amounted to 83 people, with a total sample of 83 respondents. Multiple Linear Regression Analysis method by using SPSS version 21

Simultaneous regression (F test) showed that the independent variables studied (Competence and Job Satisfaction) together (simultaneously) have a significant influence on the dependent variable (Nurse performance). The magnitude of the effect that (R²) by the two independent variables together against the dependent variable, while the remaining is influenced by other variables not examined in this study. The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each of the independent variables studied (Stress and Job Satisfaction) has a significant effect on Syafira Hospital the dependent variable (Nurse performance). Dominant variables affecting nurse performance in Syafira Hospital in Pekanbaru is Competence where the value of t-counted highest compared with other independent variables.

Keywords: *Competence, Job Satisfaction and Nurse Performance*

A. PENDAHULUAN

Didalam era globalisasi dan perkembangan ilmu teknologi kesehatan menuntut perawat sebagai suatu profesi dalam memberikan pelayanan keperawatannya kepada

pasien bukan saja mengenai masalah fisik pasien tetapi juga mencakup masalah psikologi pasien. Perawat dapat memberikan pelayanan kejiwaan dalam bentuk keramahan, dukungan moril dan

bersikap baik kepada pasien sehingga berdampak terhadap mental si pasien. Peranan perawat sangat penting, karena sebagai ujung tombak setiap rumah sakit, perawat merupakan tenaga paling lama berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien.

sumber daya yang handal sangat menentukan baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan rumah sakit kepada pasien. Dapat dikatakan tugas dan tanggung jawab perawat bukanlah hal yang ringan untuk dipikul. Disatu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administrative, dan instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan, dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang sakit kritis, disisi lain ia harus dituntut untuk selalu tampil profesional saat ia mengatasi pasiennya.

Rumah Sakit Syafira Pekanbaru merupakan salah satu institusi yang menawarkan jasa kesehatan. Rumah Sakit tentunya juga memiliki tujuan-tujuan dari pendiri rumah sakit bersangkutan yaitu misi dalam pelayanan sosial dan bisnis. Misi pelayanan sosial tentunya memberikan pelayanan medis bisnis rumah sakit adalah pencapaian keuntungan dalam batas kewajaran sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit dan juga dalam rangka ekspansi kegiatan rumah sakit.

Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang perawat. Seorang perawat dapat dikelompokkan kedalam tingkatan

kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti : Kemampuan Individual, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, peran serta tenaga perawat sangatlah penting untuk memerlukan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh **Amstrong (2012:100)** ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) karyawan. Salah satunya faktor personal (personal factor),yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan,kompetensi yang dimiliki,motivasi,dan komitmen individu.

Kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja. Selain kompetensi, seperti yang dikemukakan oleh **Handoko (2008:193)** bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,kedisiplinan,dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, **Hasibuan (2007:202)**.

Luthans (2006:246) mengatakan bahwa kepuasan lebih mempengaruhi kinerja dari pada kinerja mempengaruhi kepuasan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu ketika kepuasan kerja tinggi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap

kinerja karyawan, maka kepuasan kerja rendah akan menurunkan kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru?
3. Apakah Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
2. Diduga Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
3. Diduga Kompetensi dan Kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

B.TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Hasibuan (2007:94), mengenai kinerja atau prestasi kerja, yang menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mathis dan Jackson (2006:113), pengertian kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh

karyawan.kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.Selain karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing,mereka juga dapat menjadi liabilitas atau penghambat. Dari penjelasan beberapa ahli diatas, ada beberapa hal yang sangat mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) karyawan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2007:67)**, faktor yang mempengaruhi

Pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2007:67), yang merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality. Artinya seorang perawat yang memiliki tingkat IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivation

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan

yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dengan kata lain, apabila seorang perawat memiliki kemampuan yang baik dan didorong oleh keinginan berprestasi yang kuat, maka akan menimbulkan suatu hasil yang baik yakni kinerja individu perawat yang diharapkan oleh rumah sakit.

Penting bagi sebuah rumah sakit yang mengharapkan perawatnya memiliki kinerja yang baik agar senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut agar kinerja perawat sesuai dengan yang diharapkan oleh semua pihak.

Indikator-indikator Kinerja

Menurut **Mathis & Jackson (2006:113)**, indikator kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu :

1. Kemampuan Individual untuk melakukan pekerjaan

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk

menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3. Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Kompetensi

Definisi Kompetensi

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut **Wibowo (2007:86)** mengemukakan bahwa : "Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut".

Dapat disimpulkan dari kedua pengertian diatas bahwa kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat di buktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja.

Indikator-indikator Kompetensi

Menurut *Michaell Zwell (dalam Wibowo, 2012:339)*, faktor-faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara

baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian

- interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi
Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
 6. Isu emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
 7. Kemampuan intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
 8. Budaya organisasi
Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
 - a. Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi
 - b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
 - c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
 - d. Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
 - e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
 - f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentnag pembangunan berkelanjutan
 - g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Kepuasan Kerja

Definisi Kepuasan Kerja

Menurut **Handoko (2008:193)** kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Pendapat lain dikemukakan oleh **Hasibuan (2007:202)** bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Lebih lanjut **Mangkunegara (2011:117)** mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja perlu kiranya mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut **Hasibuan (2007:203)**, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan

standar kehidupan normal, akan memungkinkan karyawan bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Hal ini karena kepuasan kerja yang tinggi banyak dipengaruhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dan keluarganya.

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

Karyawan yang ditempatkan pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya (*the right man on the right job*) akan lebih merasa puas dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya.

3. Berat ringannya pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh pada tingkat kepuasan. Penilaian berat ringannya suatu pekerjaan oleh karyawan akan berpengaruh pada perilaku mereka, jika suatu pekerjaan dinilai berat sehingga sulit dikerjakan tentu akan mengurangi tingkat kepuasan, sehingga perusahaan harus mampu memberikan pekerjaan yang tepat bagi karyawannya.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin menyenangkan kondisi lingkungan kerja biasanya semakin tinggi tingkat kepuasan seorang karyawan, begitu juga sebaliknya.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

Dengan fasilitas peralatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjalankan tugas akan lebih memuaskan dan karyawan akan semakin optimal dalam menjalankan tugasnya dibandingkan

bila karyawan harus menyediakan sendiri peralatan yang dibutuhkannya.

6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

Gaya memimpin dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan cenderung tidak memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan masukan akan menimbulkan rasa tidak puas karena karyawan akan merasa ide dan kemampuan yang dimiliki terhambat.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Pekerjaan yang monoton akan menimbulkan kebosanan, bila ini terjadi maka suasana kerja yang sudah tercipta dalam perusahaan akan terganggu. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan yang berbeda-beda karena setiap karyawan memiliki batasan-batasan sendiri sejauh mana ia merasa puas atau tidak. Karena berbeda-beda, dapat digunakan beberapa aspek sebagai alat untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Menurut **Luthans (2006:243)**, terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika

anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka. Mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa puas. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Selanjutnya **Luthans (2006:243)** mengatakan, selama bertahun-tahun, lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif. Kelima dimensi tersebut yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal ini di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja. Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

C. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Dengan waktu penelitian dilakukan mulai bulan Desember 2013 dan berakhir pada bulan Februari 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu (Sasmita & Suki, 2012:35). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang berjumlah 83 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi (Umar, 2008:77). Menurut Arikunto (dalam Sumarsono, 2004:307) apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik seluruh populasi dijadikan sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang di ambil adalah 83 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data atau informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif

Adalah data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka hasil observasi atau pengukuran.

- b. Data Kualitatif

Adalah data yang dicatat bukan dengan angka-angka, tetapi dengan menggunakan kualifikasi-kualifikasi.

Sumber data, sumber data atau informasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan perawat yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.
- b. Data sekunder, yaitu data yang di peroleh dari dokumen perawat RS. Syafira Pekanbaru serta informasi-informasi yang tertulis lainnya yang berasal dari pihak yang erat kaitannya dengan pembahasan ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulisan antara lain :

- a. Interview, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dilakukan kepada karyawan yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.
- b. Quetioner, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan pada seluruh responden yang ada.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari dua *independent Variable* (variabel bebas) yang terdiri dari kompetensi dan kepuasan kerja dan satu

dependent Variable (variabel terikat) yaitu kinerja perawat.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 21 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai *r* tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 83-2 = 81$ (lihat tabel *r* dengan *df* 81) = 0,216. Nilai *r* hitung dalam uji ini adalah pada kolom **Item –Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Dan diketahuin nilai *r* hitung $\geq 0,216$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (*r* hitung) $> r \text{ tabel}/r \text{ kritis}$ (0,216).

Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat

Variabel	Item	Corrected Item - Total Correlation	r - table	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0,282	0,216	Valid
	2	0,680	0,216	Valid
	3	0,605	0,216	Valid
	4	0,697	0,216	Valid
	5	0,378	0,216	Valid
	6	0,685	0,216	Valid
	7	0,677	0,216	Valid
	8	0,386	0,216	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,252	0,216	Valid
	2	0,561	0,216	Valid
	3	0,545	0,216	Valid
	4	0,498	0,216	Valid
	5	0,278	0,216	Valid
	6	0,229	0,216	Valid
Kinerja Perawat(Y)	1	0,575	0,216	Valid
	2	0,733	0,216	Valid
	3	0,606	0,216	Valid
	4	0,700	0,216	Valid
	5	0,608	0,216	Valid

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 8 butir item pernyataan untuk variabel kompetensi semuanya dinyatakan valid, sedangkan untuk kepuasan kerja yang terdiri dari 6 butir pernyataan juga dinyatakan valid, kemudian untuk kinerja perawat yang terdiri dari 5 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total*

correlation lebih besar dibanding 0,216 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dari hasil perhitungan pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa perolehan nilai *r* hitung pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* semuanya lebih dari nilai *r* tabel. Artinya semua item variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sekaran dalam Sarjo (2011:35) adalah mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya yang bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item pernyataan di dalam kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka nilai reliabilitas kurang baik. (Sarjono dan Julianita, 2011:35).

Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**. Dan diketahui nilai reliabilitas ke tiga variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Adapun hasil data dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2 : Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kompetensi	0,824	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,657	0,60	Reliabel
Kinerja Perawat	0,840	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 5.10, nilai alpha cronbach's untuk kompetensi adalah 0.824, kepuasan kerja 0,657 dan kinerja perawat 0.840. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas setiap variabel lebih besar dari ketentuan yaitu > 0,60. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan reliabel atau dapat dipercaya untuk kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Metode MSI

Sebelum melakukan pengolahan data regresi linear berganda, tahap awal yang harus dilakukan adalah mentransformasikan data ordinal menjadi data interval. Teknik transformasi yang paling sederhana adalah dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Hal ini dilakukan agar syarat-syarat dari pengolahan data regresi linear berganda terpenuhi untuk penghitungan digunakan software excel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat dilakukan analisis pada regresi linear berganda, maka sebelum melakukan syarat untuk analisis tersebut perlu diuji dahulu asumsi klasiknya. Selanjutnya data yang diuji asumsi klasik tersebut pada regresi linear mesti data berskala interval atau rasio. Adapun data yang diperoleh dari tanggapan responden berupa pengukuran skala ordinal.

Untuk itu menjawab perdebatan tersebut pada data kuesioner penulis menganggap data ordinal sehingga perlu dilakukan peningkatan skala data dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan

Method of Succesive Interval (MSI), sebuah menu tambahan pada *Microsoft Excel*. Data yang telah ditrasformasikan tersebut, maka baru bisa dilakukan pengujian asumsi klasik.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai $P > 0,05$ berarti data berdistribusi normal.

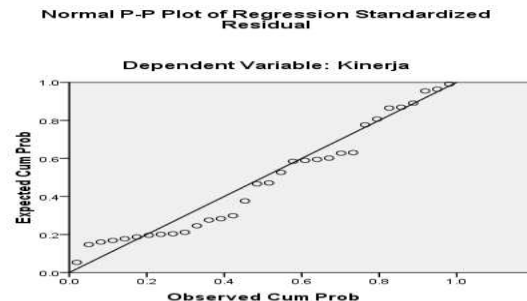
Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas Tests of Normality

	Kolmogoro v-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statisic	d f	Si g.	Statisic	d f	Si g.
KINERJA PERAWAT	.092	83	.079	.962	83	.015

a. Lilliefors Significance Correction

Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa penarikan residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar 3.

Gambar 1: Grafik Normal Probability P-Plot



Pada gambar *Normal PP Plot of Rgression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metric korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4 : Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KOMPETENS I	.806	1.240
KEPUASAN KERJA	.806	1.240

a. Dependent Variable: KINERJA PERAWAT

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF sebesar 1,240 dan tolerance 0,806. Karena nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

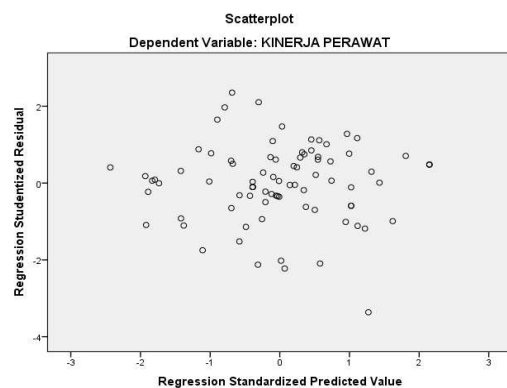
3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke

pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar 4 berikut:

Gambar 2: Grafik Scatrerplot



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja intrinsik terhadap kinerja perawat, maka digunakan analisa regresi

linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 21 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 5 : Rangkuman Hasil Empiris Penelitian

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Konstanta
Kompetensi (X1)	0,422	0,357
Kepuasan Kerja (X2)	0,365	

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja Perawat} = 0,357 + 0,422 \text{ Kompetensi} + 0,365 \text{ Kepuasan Kerja} + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,357 Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja perawat sebesar 0,357

Tabel 6 : Uji Simultan (Uji ANOVA^b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.053	2	5.026	33.884	.000 ^a
Residual	4.302	29	.148		
Total	14.355	31			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

- b. Nilai koefisien regresi variable Kompetensi sebesar 0,422. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan
 - a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas

Kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,422 dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variable kepuasan kerja sebesar 0,365. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,357 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

(X) dengan variabel terikat (Y).

- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (kompetensi dan kepuasan

Tabel 7 : Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.665	.407		1.632	.113
	Kompetensi	.312	.147	.353	2.124	.042
	Kepuasan Kerja	.497	.156	.529	3.184	.003

a. Dependent Variable: Kinerja perawat

Diketahui F hitung sebesar 33,884 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{tabel} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{tabel} = 83 - 2 - 1 ; 2$$

$$F_{tabel} = 81 ; 2$$

$$F_{tabel} = 3,111$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel

bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (33,884) > F tabel (3,328) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja perawat . Uji t ini

kerja) dengan variabel terikat (kinerja perawat) .

- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (kompetensi dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja perawat).

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t_{tabel} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 83 - 2 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 81 : 0,025$$

$$= 1,990$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel

bebas

1 : konstan

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas (Kompetensi dan Kepuasan Kerja) sebagai berikut :

- 1. Kompetensi (X1).** Diketahui t hitung (2,124) > t tabel

(1,990) dan Sig. (0,042) < 0,05. Artinya variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru

2. Kepuasan Kerja (X2). Diketahui t hitung (3,184) > t tabel (1,990) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Kompetensi dan Kepuasan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Perawat). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya.

Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 – 0,199 : Sangat Rendah
- 0,20 – 0,399 : Rendah
- 0,40 – 0,599 : Sedang
- 0,60 – 0,799 : Kuat
- 0,80 – 1,000 : Sangat Kuat.

Tabel 8 : Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.292	.59378

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI

Nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam tabel 5.15 diketahui nilai R sebesar 0,556. Artinya adalah bahwa korelasi berganda antara variabel independen (Kompetensi dan Kepuasan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Perawat) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Hasil koefisien determinasi nilai R² merupakan nilai R Square dalam tabel 5.15 sebesar 0,309 Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Kompetensi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Perawat) adalah sebesar 30,9%, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini tentang pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru

1. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan Pengujian Korelasi (R) Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat didapatkan sebesar 0,309 atau 30,9%. Dimana korelasi atau hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja, maka semakin tinggi pula kompetensi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan Uji F, didapat hasil F hitung (33.884) > F tabel (3,111) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kompetensi

dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

Jika seseorang diberi kesempatan untuk tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan atas hasil kerjanya dari atasan dan puas terhadap pekerjaan, mungkin ia menghasilkan kinerja yang lebih besar. Seperti yang dikatakan Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:100) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya faktor personal (personal factor), yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen individu.

Kepuasan Kerja adalah bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil pengujian Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat didapatkan sebesar 0,422 atau 42,2% dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dirasakan oleh perawat, maka kinerja perawat akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kompetensi maka semakin rendah kinerja perawat.

Apabila kompetensi individu kurang baik maka secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja. Seperti yang dikatakan Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:100) ada beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja. Salah satunya faktor personal (personal factor), yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil pengujian, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat didapatkan sebesar 0,365 atau 36,5% dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka kinerja perawat akan meningkat atau sebaliknya, semakin kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja perawat

Kepuasan kerja adalah sikap dan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, (2007:202).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru
2. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa

diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan.

3. Variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Namun menurut hasil penelitian, Kompetensi lebih dominan mempengaruhi Kinerja Perawat dibandingkan Kepuasan Kerja. Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan Signifikan dibandingkan dengan Kepuasan Kerja diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan Signifikan memiliki nilai yang lebih kecil. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi lebih dominan mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, karena variabel ini memiliki nilai t_{hitung} yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya.
4. Korelasi/hubungan antara Kompetensi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru adalah sangat kuat yaitu sebesar ($R = 0,837$) dan Koefesien determinasi atau angka R^2 adalah sebesar 0,700. Adjusted R^2 adalah sebesar 0,680 hal ini berarti 68% dari variasi variabel dependen kinerja perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang dijelaskan oleh variabel independen Kompetensi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 32% dijelaskan oleh

variabel-variabel lain diluar variabel yang ada.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat, instansi harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi di dalam kinerja perawat tersebut. Atasan harus lebih fokus dalam melaksanakan tugas, peningkatan keahlian perawat dalam melaksanakan tugasnya, memberikan pelatihan dan pengembangan pada perawat dan meningkatkan fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam peningkatan kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.
2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan absensi perawat, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, melakukan motivasi yang berkala, memberi dorongan atau semangat kepada perawatnya untuk maju dan mencapai target dalam pekerjaannya agar perawat lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi instansi.
3. Seharusnya instansi lebih memperhatikan peningkatan Kompetensi perawat agar perawat dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan dari hasil tanggapan responden tentang

Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru memiliki nilai rata-rata berkategori cukup, namun ada beberapa tanggapan responden yang masih menjadi permasalahan penting bagi instansi dalam meningkatkan semangat kerja perawat dalam mengerjakan tugas, tanggung jawab dengan tugas yang diberikan serta penerapan peraturan yang telah ditetapkan instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Liberty.

Baharuddin, Latief. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1. Nomor 2. Agustus 2012.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Jurnal Manajemen. Strategi Bisnis. dan Kewirausahaan Vol. 6. 173 No. 2 Agustus 2012.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

DAFTAR PUSTAKA

Alit Wiratama, I Nyoman Jaka, Desak Ketut Sintaasih. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 7, 126 No. 2, Agustus 2013.

Anyim, Chukwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi, Adedehinbo Ekundayo Badejo. *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. University of Lagos. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1 January 2012.

As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen*

- McClelland, D.C. 2008. *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate of The University of Cambridge.
- Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wajdi. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P.; Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sasmita, Jumiati dan Suki, Norazah Bte Mohd. *Metodologi Penelitian*. Riau: UR Press.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Susan, Were M., R .W Gakure, E. K Kiraithe, A.G Waititu. 2012. *Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya*. Jomo Kenyatta University of Agriculture & Technology. International Journal of Business and Social Science. Vol. 3 No. 23.
- Susilaningsih, Nur. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri*. STIE AUB SURAKARTA. Jurnal Exellent Vol. 1 No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Tresna Ariana, I Wayan dan I Gede Riana. 2008. *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel cendana resort&spa Ubud, Gianyar*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2012. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta: MAGNAScript Publishing.
- Zasbendri, Anik Arianti. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. STIE IBWIJA. Jurnal Manajemen.