

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA DOKUMENTASI ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RSU WISATA UNIVERSITAS INDONESIA TIMUR MAKASSAR

Hendi Sanjaya¹⁾ Gunawan²⁾ Eddyman³⁾

¹Manajemen, PPs STIE Amkop
email: hendisanjaya69@yahoo.com

²Manajemen, PPs STIE Amkop
email: fadelgun@yahoo.co.id

³Biologi, Fak. MIPA Unhas
email: eddyman_ferial@icloud.com

Abstract

The purpose of this study is: (1) To know the effect of kopentensi on Performance of Nurse on Nursing Care Documentation at Rung Inpati RSW Wisata UIT Makassar (2). To know the Motivation of Nurse Performance On Nursing Documentation at Inpatient Room of RSW Wisata UIT Makassr.

The research method used in this research is survey method with quantitative approach, that is by focusing on hypothesis testing. With the number of populasi 115, sampling using slovin formula with the number of samples amounted to 80 respondents. Data collection method through questionnaires and direct observation. The data analyst used is descriptively quantitative by using SPSS program of Multiple Linear Regretion Analysis method.

The results of the research based on the persial test prove that (1). Competence variable has influence to nurse's performance in Nursing Documentation with significance value = 0.000n which means that alternative hypothesis e accepted that say there is influence of competence to Nurse Performance In Documentation of Nursing Asuahan With significance value = 0,001 which means alternative hypothesis accepted that there is influence Motivation with the performance of Nurse at Inpatient Room of UIT Makassar Hospital Tour (3). Based on the Simultaneous test that Competence has the highest Effect with 0.000 significance.

Keywords: Competence, Motivation, Nurse Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adadalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kopentensi Terhadap Kinerja Perawat pada Dokomentasi Asuhan Keperawatan di Rung Rawat Inap RSW Wisata UIT Makassar (2). Untuk mengetahui Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan di Ruang Inap RSW Wisata UIT Makassr.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis. Dengan jumlah populasi 115, penarikan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Analis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis Regeresi Linier Berganda.

Hasil penelitian berdasarkan uji persial membuktikan bahwa (1). Variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan dengan nilai signifikansi = 0,000n yang berarti bahwa hipotesis alternative e diterima yang menyatakan ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Dengan nilai signifikansi = 0,001 yang berarti hipotesis alternative diterima yang menyatakan ada pengaruh Motivasi dengan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata UIT Makassar (3). Berdasarkan uji Simultan bahwa Kompetensi memiliki Pengaruh yang paling tinggi dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi, Kinerja Perawat*

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi dengan kompleksitas yang sangat tinggi. Sering kali rumah sakit diistilahkan sebagai organisasi yang padat modal, padat sumber daya manusia, padat teknologi, padat ilmu pengetahuan dan padat regulasi, Salimah, 2009 dalam (Aziz Abdul, 2012).

Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, menurut Depkes RI (2007) dalam (Azzah Tiara, 2013).

Mutu pelayanan keperawatan sebagai indikator kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat, (Nursalam, 2014).

Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari perawat di rumah sakit, maka rumah sakit membutuhkan SDM yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab perawat dalam melayani pasien (Ridwan, 2012).

Pendokumentasian merupakan suatu kegiatan pencatatan, pelaporan atau merekam suatu kejadian serta aktivitas yang dilakukan dalam bentuk pemberian pelayanan yang dianggap penting dan berharga. Dokumentasi asuhan keperawatan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang terdiri dari pengkajian, perumusan diagnosa, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, (Warsito, 2013).

Dokumentasi adalah salah satu alat yang sering digunakan dalam komunikasi keperawatan dalam memvalidasi asuhan keperawatan, sarana komunikasi antartim kesehatan lainnya dan merupakan dokumen paten dalam pemberian asuhan keperawatan, (Nursalam, 2009).

Kompetensi dan motivasi erat hubungannya dengan dokumentasi keperawatan. Kompetensi adalah 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 tersebut, (Wibowo, 2012).

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Suyanto, 2009).

Standar dokumentasi menjadi hal paling penting dalam setiap tindakan keperawatan, hal ini kadang tidak disadari oleh perawat. Ditemukan di rumah sakit format dokumentasi keperawatan yang telah disiapkan tidak pernah terisi. Bahkan tenaga keperawatan yang ada seolah melupakan dokumentasi keperawatan dan lebih terampil untuk menulis diagnosa medis. (Handayaningsih, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi, Dan Supervisi Dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan, menunjukkan menunjukkan motivasi perawat tentang pendokumentasian asuhan keperawatan sebagian besar mempunyai motivasi tidak baik sebesar 52,8% dan Kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan kurang baik sebesar 54,7%, (Warsito, 2013).

Kompetensi dan motivasi perawat RSUD Wisat UIT Makassar terhadap dokumentasi keperawatan masih kurang. Hal ini dikaitkan dengan masih kurangnya keterampilan atau *skill* yang dimiliki oleh perawat. Karena perawat jarang bahkan ada yang belum pernah mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan dokumentasi asuhan keperawatan. Terbukti dari hasil observasi awal terhadap 5 dokumentasi asuhan keperawatan, hanya 2 yang terisi dengan lengkap dan sisanya 3 dokumentasi asuhan keperawatan tidak terisi dengan lengkap.

Rumah sakit umum (RSU) RSUD Wisat UIT Makassar merupakan rumah sakit umum type B yang terletak di pinggir kota Makassar. Jumlah kunjungan pasien setiap tahunnya meningkat. Pada tahun 2014 jumlah kunjungan sebanyak 56, tahun 2015 menjadi 3.309 orang, dan tahun 2016 (periode Januari – Agustus) tercatat 16.058 kunjungan pada ruang rawat inap, dengan jumlah total tenaga perawat sebanyak 235 orang dan khusus di ruang rawat inap sebanyak 115 orang, dengan jumlah ruang perawatan sebanyak 54 buah dan jumlah tempat tidur rawat inap 200 buah (Rekam Medis RSUD Wisat UIT Makassar, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik ingin mengetahui apakah ada Hubungan Kompetensi dan Motivasi Perawat Terhadap Dokumentasi Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum RSUD Wisat UIT Makassar **1.2.**

Berdasarkan pemaparan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum RSUD Wisat UIT Makassar”**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dokumentasi asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum RSUD Wisat UIT Makassar.
2. Untuk mengetahui hubungan kompetensi dengan dokumentasi asuhan keperawatan
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi perawat terhadap dokumentasi asuhan keperawatan Untuk mengetahui pengaruh perhatian perawat terhadap pelayanan asuhan keperawatan.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dokumentasi Asuhan Keperawatan

Pengertian Dokumentasi Asuhan Keperawatan Menurut Tungpalan (1983) dokumentasi adalah suatu catatan yang dapat dibuktikan atau dijadikan bukti dalam persoalan hukum. Sedangkan proses pendokumentasian adalah merupakan pekerjaan mencatat atau merekam peristiwa baik dari obyek maupun pemberi jasa yang dianggap berharga dan penting, (Handayaningsih, 2009).

Dokumentasi asuhan dalam pelayanan keperawatan adalah bagian dari kegiatan yang harus dikerjakan oleh perawat setelah memberi asuhan kepada pasien. Dokumentasi merupakan suatu informasi lengkap meliputi status kesehatan pasien, kebutuhan pasien, kegiatan asuhan keperawatan serta respon pasien terhadap asuhan yang diterimanya. Dengan demikian, pemahaman dan keterampilan dalam menerapkan standar dengan baik merupakan suatu hal yang mutlak bagi setiap tenaga keperawatan agar mampu membuat dokumentasi keperawatan secara baik

dan benar (Dalami, 2011) dalam, (Hidayah Nur, 2013).

Pengertian Kompetensi

Pengertian Kompetensi adalah 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 tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut, (Wibowo, 2012).

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, dan sikap, serta gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan, (Wibowo, 2012).

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Suarli, 2010).

Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak (Stoner & Freeman). Menurut bentuknya, dalam (Suarli, 2010) motivasi terdiri atas:

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada

dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja pegawai.

Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu (lazimnya per jam).

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

- a) Tugas fungsioanal, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan.
- b) Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri.

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan ruang.” Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa, dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai.”

Kinerja Ivancovich (2003:14-15) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Robbins (2000) mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = f(A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Kinerja Menurut *Gomes et al.*, (2001:243) merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif atas kebijakan operasional yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI) serta berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja (*performance*) baik individual maupun organisasi dapat dijadikan sebagai alat pengendalian (*controlling*) terhadap keberhasilan organisasi.

Penelitian Terdahulu

- A. Pengertian Dokumentasi Asuhan Keperawatan Menurut Tungpalan (1983) dokumentasi adalah suatu catatan yang dapat dibuktikan atau dijadikan bukti dalam persoalan hukum. Sedangkan proses pendokumentasian adalah merupakan pekerjaan mencatat atau merekam peristiwa baik dari obyek maupun pemberi jasa yang dianggap berharga dan penting, (Handayaningsih, 2009).
- B. Danial (2010) dengan judul “Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Cirijasa Rancangan Mandiri, dengan indikator: Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap professional Motivasi terdiri dari penghargaan, interaksi sosial, dan insentif. Hasil pengujian menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh f rasio = 34,815 dengan probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 atau $p < 0,05$. Dari enam variabel yang dipilih maka nilai indeks hubungan menunjukkan bahwa hubungan yang paling kuat adalah variabel keterampilan dengan nilai 0,416, menyusul insentif dengan nilai 0,240, kemudian penghargaan dengan nilai 0,216, berikutnya sikap profesional dengan nilai 0,196, selanjutnya pengetahuan dengan nilai 0,179, dan yang terakhir adalah interaksi sosial dengan nilai 0,176.
- C. Yusuf 2003, dengan judul “Faktor Motivasi dan Kompetensi yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan indikator: Pengetahuan dan pengalaman kerja, Hasil penelitian, diketahui bahwa faktor-faktor yang terdiri dari penghargaan, pengetahuan, pengalaman

kerja merupakan satu kesatuan yang tidak diabaikan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja.

- D. Dokumentasi asuhan dalam pelayanan keperawatan adalah bagian dari kegiatan yang harus dikerjakan oleh perawat setelah memberi asuhan kepada pasien. Dokumentasi merupakan suatu informasi lengkap meliputi status kesehatan pasien, kebutuhan pasien, kegiatan asuhan keperawatan serta respon pasien terhadap asuhan yang diterimanya. Dengan demikian, pemahaman dan keterampilan dalam menerapkan standar dengan baik merupakan suatu hal yang mutlak bagi setiap tenaga keperawatan agar mampu membuat dokumentasi keperawatan secara baik dan benar (Dalami, 2011) dalam, (Hidayah Nur, 2013).

Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar
2. Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar.
3. Terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar.

III. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia

Timur Makassar, penelitian dilaksanakan bulan Oktober sampai Desember 2016

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu sehingga ditetapkan peneliti sebagai obyek yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Universitas Indonesia Timur Makassar, Yang berjumlah 115 orang. Sampel adalah seleksi dari keseluruhan subjek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi, (Alimul, 2008). Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik slovin.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Observasi
Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi, maupun kinerja perawat selaku responden dari penelitian ini.
2. Angket / Kuisisioner
Angket adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.
3. Wawancara langsung
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Kuesioner adalah alat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data perlu diuji kevalidannya dan reabilitasnya sehingga dalam butir-butir pernyataan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mendapatkan hasil uji validitas dan realibel digunakan bantuan SPSS 21 for windows.

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Cara pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi antara item dengan total peubah dibandingkan dengan nilai kritisnya. Jika koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritisnya, maka disebut valid. Menurut Sugiyono, (2013) bahwa bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil dari 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS versi 21 for windows*.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah :

1. Observasi
Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi, maupun kinerja perawat selaku responden dari penelitian ini.
2. Angket / Kuisisioner
Angket adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.
3. Wawancara langsung
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan

Tanya jawab secara langsung dengan responden

Definisi Operasional Variabel

- a. 1. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan bidang kerja yang ditekuninya. Indikatornya : latar belakang pendidikan, jenjang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan kemandirian. Pengukurannya menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 5.

Semua variabel dalam penilaian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Penggunaan skala likert tersebut dilakukan dengan angka pilihan yang diarahkan dengan nilai terendah minimal 1 dan nilai tertinggi maksimal 5 yang selanjutnya di lakukan rating skor.

Indikator kompetensi adalah:

- Task skill
- Task managemen skill
- Contingency management skill
- Job/role enviroment skills

- b. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu (Suarli, 2010).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2002:130). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu.

Indikator dari motivasi adalah :

- Tuntutan tugas
- Hasil kerja
- Gaji/upah
- Kondisi tempat kerja

- c. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk

pekerjaan yang bersangkutan dan kinerja perawat yaitu perilaku kerja yang ditampilkan oleh seseorang yang didasari oleh motivasi dan perilaku seorang perawat.

Indikator kinerja perawat, Kemenkes (2008)

- a. Standar I :Pengkajian Keperawatan
- b. Standar II :Diagnosa Keperawatan
- c. Standar III : Intervensi Keperawatan
- d. Standar IV : Implementasi Keperawatan
- e. Standar V : Evaluasi Keperawatan

5.	0,730	0,21 7	0,00 0	Valid
6.	0,503	0,21 7	0,00 0	Valid
7.	0,478	0,21 7	0,00 0	Valid
8.	0,425	0,21 7	0,00 0	Valid
9.	0,697	0,21 7	0,00 0	Valid
10.	0,730	0,21 7	0,00 0	Valid
11.	0,503	0,21 7	0,00 0	Valid
12.	0,663	0,21 7	0,00 0	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada uji validitas variabel kompetensi dari 12 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel

Tabel 1

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan Indikator Variabel Kompetensi

No. Item	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL (R_{xy})	N= 80 (1%) R_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	0,758	0,21 7	0,00 0	Valid
2.	0,795	0,21 7	0,00 0	Valid
3.	0,821	0,21 7	0,00 0	Valid
4.	0,665	0,21 7	0,00 0	Valid

Tabel 4.5 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pertanyaan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak 80 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0.005 atau nilai dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,217. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Tabel 2

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas butir-butir Pertanyaan Indikator Pernyataan Kinerja Perawat

Variabel	Korelasi skor item terhadap skor	N= 80 (1%) R_{tabel}	Keterangan
----------	----------------------------------	---------------------------	------------

	total (R_{XY})		
X1	0,874	0,60	Reliabel
X2	0,916	0,60	Reliabel
Y	0,929	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2017

A. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata UIT Makassar

Dalam penelitian ini data yang didapat diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 for windows, seperti yang terlihat dalam tabel 4.12.

Tabel 3
Hasil Perhitungan antara variabel Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Perawat (Coefficient^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	14,507	7,424		1,954	,054
Kompetensi	,285	,107	,359	3,558	,001
Motivasi	,409	,080	,387	3,818	,000

Sumber: Data Primer Olahan SPSS

1. Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata UIT Makassar

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.1, terlihat bahwa dari 40 responden, sebanyak 25 orang (62,5%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 15 orang (37,5%). Jadi Perawat pada dokumentasi asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Wisata UIT Makassar, perempuan lebih banyak mendominasi daripada laki-laki.

Dilihat dari tingkat usia, sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berusia dibawah 31 tahun sebanyak 43 responden (53,8%), Urutan selanjutnya adalah yang berusia 31-40 tahun dan sebanyak 33 responden (5,0%).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) + Ners yaitu berjumlah 51 responden (63,8%), kemudian disusul oleh tingkat pendidikan DIII Keperawatan sebanyak 29 responden (36,2%). Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan RSUD Wisata UIT Makassar dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya RSUD Wisata UIT Makassar cukup mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa status perkawinan responden yang paling banyak adalah dengan status Kawin sebanyak 42 responden (52,5%) yang Belum Kawin sebanyak 38 responden (47,5%). Hal ini menunjukkan Perawat RSUD Wisata UIT Makassar didominasi oleh perawat dengan status telah menikah.

Pada tabel 4.5 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pertanyaan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak 80 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji

korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 *for windows*. hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil daripada 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,271. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Dalam tabel 4.10 menunjukkan gambaran mengenai hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dengan variabel Kinerja Perawat (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,574. Artinya nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada $N= 80$ diperoleh $r_{tabel} = 0,217$ atau $0,574 > 0,217$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompetensi (X1) dengan variabel Kinerja Perawat (Y).

Tabel 4.13. memperlihatkan hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} variabel promosi sebesar 3,818. Pada t_{tabel} dengan $df 77$ dan taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,991, sehingga menghasilkan perhitungan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $3,558 > 1,991$ sedangkan sig pada tabel diatas sebesar 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja perawat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh antara variabel Kompetensi terhadap variabel Kinerja Perawat.

Pada tabel 4.16 Berdasarkan hasil perhitungan statistik melalui bantuan program SPSS 21 *for Windows* secara parsial

didapatkan hasil nilai konstanta atau variabel dependen sebesar 22,096 dan variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,606. Dengan nilai tersebut kita dapat memberikan persamaan regresi sederhana (parsial) yaitu:

$$Y = 22,096 + 0,606 X_1$$

Persamaan ini memberikan arti bahwa nilai konstan pada tabel di atas sebesar 22,096, nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,606. Persamaan regresi sederhana memberikan gambaran bahwa apabila variabel Kompetensi (X1) diberikan nilai 0, maka variabel Kinerja Perawat (Y) tidak berpengaruh. Sebaliknya apabila Kompetensi (X1) diberi nilai satu satuan akan berpengaruh pada variabel Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,606.

Pada tabel 4.16 juga memberikan penilaian keterpengaruhannya pada variabel Kompetensi (X1), dimana tingkat signifikansinya sebesar 0,001, artinya probabilitas lebih kecil dari taraf tingkat signifikan sebesar 5% atau $0,001 < 0,05$.

Sementara uji t menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel Kompetensi dan variabel kinerja perawat. Hal ini dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} atau $3,558 > 1,991$. Adapun pengaruh yang ditimbulkan terhadap variabel Kinerja Perawat dengan variabel kinerja Perawat adalah sebesar 22,21% hasil perkalian dari nilai Beta dengan nilai Zero-order ($0,387 \times 0,574 = 0,2221$ atau 22,21%).

Kompetensi sangat berperan penting dalam keperawatan dan diperlukan standar sebagai penentuan kompetensi yang diharapkan dari seorang perawat. Kompetensi dalam keperawatan harus mengandung unsur kemampuan melayani dengan aman dan nyaman, melindungi masyarakat, dan menjaga kredibilitas perawat. Kompetensi yang spesifik diidentifikasi dengan peran yang ada atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditunjukkan dengan kinerjanya sesuai kriteria atau standar tertentu. Hasil yang

dicapai pada perawat yang kompeten diperlihatkan dengan adanya kualitas dari sikap, motif, wawasan perawat, kemampuan menginterpretasikan, kemampuan menerima sesuatu yang baru, kematangan fikiran, dan penilaian diri, (Tafwidah Yuyun, 2010).

Rass menyebutkan bahwa kompetensi sangat diperlukan dalam melakukan tindakan keperawatan. Hasil penelitian Rass menunjukkan bahwa terdapat empat kategori yang sangat diperlukan yaitu kemampuan klinik, berfikir kritis, komunikasi/interpersonal, dan manajemen keperawatan, (Tafwidah Yuyun, 2010).

Sudirman (2003:12), memberikan ciri-ciri lain yang menandai karyawan yang produktif, yaitu:

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat;
- b. Kompetensi secara profesional;
- c. Memahami pekerjaan;
- d. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan;
- e. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti;
- f. Dianggap bernilai oleh atasannya;
- g. Memiliki catatan prestasi yang baik;
- h. Selalu meningkatkan diri.

Beberapa ciri tersebut di atas merupakan tolok ukur yang dapat dipakai untuk melihat kemampuan atau kompetensi seseorang dalam bekerja. Pada prinsipnya, seseorang yang kompeten dalam bekerja, berarti di mampu me-laksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, mampu mencapai hasil, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan kata lain, kompetensi berkait-an erat dengan jenis dan *job description* yang dimiliki oleh karyawan.

menunjukkan bahwa hubungan yang paling kuat adalah variabel keterampilan dengan nilai 0,416, menyusul insentif dengan nilai 0,240, kemudian penghargaan dengan

nilai 0,216, berikutnya sikap profesional dengan nilai 0,196, selanjutnya pengetahuan dengan nilai 0,179, dan yang terakhir adalah interaksi sosial dengan nilai 0,176.

2. Pengaruh Motivasi secara Parsial Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata UIT Makassar

Hasil uji validitas variabel Motivasi yang didalamnya terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 for windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yang sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,217. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Dari analisis parsial hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat suatu gambaran mengenai hubungan antar variabel motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Perawat (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,579, dalam hal ini $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana pada $N = 80$ diperoleh $r_{tabel} = 0,217$ atau $0,579 > 0,217$, atau nilai $sig < 0,05$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Perawat (Y).

Pada uji hipotesis hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat memperlihatkan hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 3,818 pada t_{tabel} dengan df 77 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 1,991, sehingga menghasilkan perhitungan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $3,818 > 1,991$ sedangkan sig pada tabel diatas sebesar 0,000 yang berarti probabilitas

0,000, karena probabilitas lebih kecil dari 0,005, yaitu $0,000 < 0,005$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel motivasi dengan variabel Kinerja Perawat terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada hubungan antara variabel Motivasi dengan Variabel Kinerja Perawat diterima.

Berdasarkan analisis regresi parsial antara variabel Motivasi (X_2) Dengan variabel Kinerja Perawat (Y) proses penghitungannya pada hakekatnya sama dengan yang lain, hanya yang membedakan adalah nilai-nilai perhitungan yang dihasilkan. Nilai konstan pada regresi di atas nilainya sebesar 31,897, tingkat signifikannya juga tinggi karena nilai sig sebesar 0,000. probabilitas $< 0,005$. Sedangkan variabel Motivasi (X_2) nilai koefisien regresinya sebesar 0,579 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000, atau $0,000 < 0,05$.

Hasil perhitungan SPSS 21 for Windows ini akan menghasilkan persamaan regresi sederhana (parsial) yaitu:

$$Y = 31,897 + 0,739 X_2$$

Dari persamaan regresi sederhana (parsial) ini dapat diartikan bahwa ketika variabel X_2 (Motivasi) diberi nilai 0, maka nilai variabel Y (Kinerja Perawat) tidak mengalami penambahan, tetap nilai sebesar 31,897. Akan tetapi apabila nilai variabel X_2 (Motivasi) diberi nilai sebesar satu satuan, maka nilai variabel Y (Kinerja Perawat) akan dipengaruhi oleh nilai koefisien regresinya sebesar 0,439.

Sedangkan variabel Motivasi berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Jauh lebih kecil dari tingkat taraf signifikan yaitu sebesar 0,005 atau $0,000 < 0,005$. Variabel motivasi juga menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan variabel Kinerja Perawat (Y), dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $3,818 > 1,991$.

Besarnya pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) adalah sebesar 20,78%, hasil perkalian dari nilai Beta dengan nilai Zero-order ($0,359 \times 0,579 = 0,2078$ atau 20,78%).

Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang bergerak (Stoner & Freeman). Menurut bentuknya, dalam (Suarli, 2010) motivasi terdiri atas:

- a. Motivasi *intrinsik*, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu
- b. Motivasi *ekstrinsik*, yaitu motivasi yang datang dari luar diri individu
- c. Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak dan menghentak dan cepat sekali.

1. Tujuan motivasi

Manajer keperawatan sebagai pimpinan dalam organisasi pelayanan keperawatan harus mampu menciptakan iklim motivasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa tujuan motivasi dalam suatu organisasi (Asmuji, 2012) adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
Seorang perawat yang mempunyai motivasi kerja yang baik, cenderung melaksanakan tugas keperawatan sesuai tanggung jawabnya dan berusaha memberikan pelayanan secara profesional.
- b. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan
Tingginya motivasi kerja seorang perawat akan memengaruhi kinerjanya dengan asumsi : semakin tinggi motivasi, akan semakin baik pula kinerjanya sehingga produktivitasnya juga akan meningkat.
- c. Motivasi bertujuan untuk mempertahankan kestabilan karyawan
Kestabilan perawat dalam menjaga produktivitasnya dan rendahnya *turn over* perawat tergantung motivasinya.

d. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan kestabilan karyawan

Tingginya motivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya berdampak pada keinginan untuk selalu tepat waktu dan penuh rasa tanggung jawab dalam setiap memulai dan menyelesaikan pekerjaan, bekerja sesuai protap, dan lain-lain.

e. Motivasi bertujuan untuk mengefektifkan kedisiplinan karyawan

Seorang perawat yang bekerja dengan motivasi tinggi akan berusaha untuk bekerja penuh dedikasi dan rasa tanggung jawab.

f. Motivasi bertujuan untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Motivasi tinggi yang tertanam dalam setiap jiwa perawat akan membawa lauran pada tingginya tanggung jawab pada masing-masing personel dalam menyelesaikan pekerjaannya.

g. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan tidak hanya menyangkut kesejahteraan fisik, tetapi juga psikologis, sosial, dan spiritual. Motivasi juga dapat mengangkat moral dan kepuasan karyawan, menciptakan suasana, dan hubungan kerja yang baik.

h. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
Tingginya rasa tanggung jawab akan berdampak pada keinginan menyelesaikan tugas secara tepat waktu, bekerja sebaik mungkin, dan sesuai protap yang ada. Dengan demikian, akan dapat meminimalisasi kesalahan sebagai biang pemborosan alat maupun bahan baku.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi itu sendiri adalah meningkatkan gairah kerja pegawai, menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipatif setiap pegawai sehingga tercipta produktivitas pegawai yang tinggi.

3. Variabel Kompetensi dan Motivasi, Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata UIT Makassar

Dalam tabel 4.8 memperlihatkan hasil uji korelasi antara skor item tiap butir pernyataan dengan skor total tiap butir pernyataan dengan menggunakan Program SPSS 21 for Windows. Uji korelasi Pearson juga menunjukkan hasil yang sama dengan variabel Kompetensi dan Motivasi. Hasil uji kevalidan tiap butir pernyataan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,05 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pernyataan $> R_{tabel}$ yaitu 0,217, dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Hasil perhitungan uji Reliabilitas pada tabel 4.9 juga menunjukkan bahwa item-item variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Perawat (Y) mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,80 dengan rentang 0,874-0,929 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pada variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Perawat (Y) adalah Reliabel.

Hasil perhitungan pada tabel 4.9 juga menunjukkan bahwa item-item variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan Kinerja Perawat (Y) mempunyai koefisien alpha lebih besar dari R_{tabel} yaitu 0,217. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan untuk variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Perawat (Y) adalah Reliabel.

Pada analisis hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat, dengan menggunakan bantuan Program SPSS 21 for Windows, Hubungan ketiga keempat variabel

yakni kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kinerja perawat (Y) dapat dianalisis melalui hasil perhitungan Model Summary seperti terlihat dalam tabel 4.14. Hasil perhitungan tersebut dapat diuraikan nilai-nilai yang didapat khususnya pada kolom R menghasilkan nilai sebesar 0,653. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependen yaitu Peningkatan kinerja perawat (Y) dalam waktu yang bersamaan. Hal ini dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dimana pada $R_{tabel, n=80}$, yaitu 0,217 atau $0,653 > 0,217$. Sedangkan pada kolom R Square menghasilkan menghasilkan nilai 0,426, artinya: variabel independen (kompetensi dan motivasi) memberikan kontribusi sebesar 42,6% terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat dalam waktu yang bersamaan. Dengan kata lain bahwa 57,4% variabel kinerja perawat (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selanjutnya dalam uji korelasi ganda antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat menunjukkan hasil perhitungan melalui SPSS 21 for Windows model ANOVA. Tabel 4.15 memberikan gambaran tentang apakah ada hubungan yang positif dan signifikan dari ketiga variabel yaitu kompetensi (X1), motivasi (X2) dan Variabel dependen kinerja perawat (Y) dalam waktu yang bersamaan. Untuk melihat adanya hubungan yang positif dan signifikan dilihat dari kolom F. Nilai yang dihasilkan pada kolom F akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) akan dinyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 18,82$, sedangkan nilai F_{tabel} pada $n=80$ ($n-2-1$) dengan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai sebesar 3,12. Dengan demikian nilai $F_{hitung} >$

F_{tabel} atau $18,82 > 3,12$. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama dengan variabel dependen kinerja perawat (Y).

Perhitungan secara simultan dalam proses perhitungan program SPSS 21 for Windows merupakan keharusan yang harus dilalui dalam mendapatkan nilai yang akan dianalisis pada penelitian ini. Penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas dan 1 variabel terikat. Analisis dan uji regresi bertujuan untuk mengetahui tingkat keterpengaruhannya masing-masing variabel. Adapun rumus persamaan regresinya dapat dilihat pada Unstandardized coefficient kolom B (tabel 4.19), yaitu:

$$Y = 14,507 + 0,606 X_1 + 0,739 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,507, nilai koefisien regresi variabel kinerja perawat (b_1) sebesar 0,606, nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_2) sebesar 0,739. Ditinjau dari nilai signifikan, variabel kompetensi memiliki nilai signifikan jauh lebih kecil dari tingkat taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,00 atau $0,00 < 0,05$.

Namun bila hanya variabel bebas (Kompetensi) diberi nilai satu satuan, sedangkan variabel motivasi bernilai 0 (Nol), maka variabel terikat kinerja perawat (0,606). demikian juga sebaliknya nilai variabel Y (kinerja perawat) akan meningkat pula sebesar nilai koefisien regresi motivasi ($b_2=0,739$), variabel motivasi (X2) diberi nilai satu satuan sedangkan variabel kompetensi (X1) dan variabel (X2) diberi nilai nol.

Secara simultan bila kedua variabel yaitu kompetensi dan motivasi diberi nilai satu satuan, maka secara bersamaan akan mempengaruhi variabel Dependen (kinerja

perawat) dengan peningkatan sebesar ketiga nilai koefisien regresi tersebut yakni 0,606, dan 739.

Dari tabel 4.14 (hasil perhitungan regresi ganda antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat dapat digambarkan dan diuraikan nilai-nilai yang didapat khususnya pada kolom R yang menghasilkan nilai sebesar 0,653. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), dan motivasi (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat dalam waktu yang bersamaan. Hal ini dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dimana pada R_{tabel} , $n = 80$, yaitu: 0,217 atau 0,653, artinya: Variabel independen (kompetensi dan motivasi) memberikan kontribusi sebesar 40,4 % terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat dalam waktu yang bersamaan. Dengan kata lain bahwa 59,6% variabel kinerja perawat (Y) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kinerja Perawat RSUD Wisata UIT Makassar, peneliti membuat beberapa kesimpulan yakni:

- Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Wisata UIT Makassar.
- Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Wisata UIT Makassar.
- Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat RSUD Wisata UIT Makassar dengan koefisien regresi sebesar 42,6 %.
- Motivasi dominan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RSUD Wisata UIT Makassar dengan nilai koefisien regresi sebesar 4,09%

V. REFERENSI

- Asmuji. 2012. *Manajemen Keperawatan Konsep dan Aplikasi*. Ar-ruzz Media. Yogyakarta
- Aziz A. 2012. *Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Keperawatan Prima di RSUD Dr. Djamil Padang*. (<http://jurnal.ugm.ac.id>). sitasi tanggal 10 November 2014.
- Azzah T. 2013. *Hubungan Antara Perilaku Caring Perawat dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu*.
- Handayaningsih I. 2009. *Dokumentasi Keperawatan "DAR" Panduan, Konsep, dan Aplikasi*.
- Hidayah N., 2013. *Manajemen Ruang Rawat Inap*. Alauddin University Press. Makassar
- Hidayat, A. A. A. 2014. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Salemba Medika: Jakarta
- Lukman, 2010. *Kompetensi Perawat*. <http://lukmanrohimin.blogspot.com/2009/01/kompetensi-perawat.html>
- Nasir. 2011. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Nuha Medika. Yogyakarta
- Nursalam. 2011. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Salemba Medika: Jakarta
- Nursalam. 2014. *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Edisi 4. Salemba Medika: Jakarta
- Ridwan, L. F.. 2012. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Perawat*. (<https://www.scribd.com/doc/pustaka-unpad-pengaruh-motivasi-intrinsik.pdf>). Sitasi tanggal 11 November 2014.
- Saryono dan Anggraeni, M. D. 2013. *Metodologi penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Nuha Medika. Yogyakarta.
- Setiadi. 2013. *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Edisi 2. Graha Ilmu. Yogyakarta

- Suarli, S dan Bahtiar Y. 2009. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*. Erlangga: Jakarta.
- Suyanto. 2009. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Rumah Sakit*. Mitra Cendikia Press: Yogyakarta.
- Tafwidhah Y. 2010. *Hubungan Kompetensi dan Kinerja Perawat*. (<http://Lib.ui.ac.id>). Sitasi tanggal 8 November 2014)
- Yanti, R. I. dan Warsito B. E. 2013. *Hubungan Karakteristik perawat motivasi dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan*. (<http://jurnal-unismus.ac.id>). Sitasi tanggal 8 November 2014.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta

