

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH
SAKIT JIWA TAMPAN PROVINSI RIAU**

Chindy Amelia¹⁾, Machasin²⁾, Nuryanti²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : chindyamelia20@gmail.com

*The Effect Of Work Competency And Motivation On Nurser Performance
Through Work Satisfaction As Intervening Variables
In The Tampan Mental Hospital In Riau Province*

ABSTRACT

This research was conducted at the Tampan Mental Hospital, Riau Province. The purpose of this study was to determine the effect of competence and work motivation on nurse performance through job satisfaction as an intervening variable in the Tampan Mental Hospital in Riau Province. The population in this study included all nurses at the Tampan Mental Hospital in Riau Province, totaling 141 people. The sampling technique used the Slovin formula so that 104 nurses were selected at the Tampan Mental Hospital, Riau Province. Primary data were collected by using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study. To test the hypothesis in this study was to use path analysis with the help of the IBM SPSS 22 for windows program. The results of this study concluded that: 1) there is a significant influence of competence on job satisfaction of nurses in Tampan Mental Hospital, Riau Province, 2) there is a significant influence of work motivation on job satisfaction of nurses at Tampan Mental Hospital, Riau Province, 3) there is a significant influence of competence on nurse performance Tampan Mental Hospital, Riau Province, 4) there is a significant effect of work motivation on the performance of nurses at Tampan Mental Hospital, Riau Province, 5) there is a significant effect of job satisfaction on the performance of nurses in Tampan Mental Hospital, Riau Province. The job satisfaction variable as an intervening variable significantly mediates the indirect relationship between the competency variable and the nurse's performance and the work motivation variable on the nurse's performance.

Keywords: Competence, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang saat ini berkembang di rumah sakit tidak hanya mengenai bangunan rumah sakit, jumlah staff

medis dan non medis, sistem keuangan dan sistem informasi, tetapi mengenai kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan. Sumber daya manusia yang menjadi aset penting bagi rumah sakit adalah perawat. Menurut Permenkes RI No. 1239 Tahun 2001 tentang Registrasi dan Praktik

Perawat, dijelaskan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Rumah Sakit Jiwa Tampan, yang selanjutnya disingkat RSJ Tampan merupakan satu-satunya Rumah Sakit Jiwa di Provinsi Riau yang memberikan pelayanan kesehatan kejiwaan khususnya bagi masyarakat Riau dengan visi *"Pusat Rujukan Regional Terbaik Pelayanan Kesehatan Jiwa, Rehabilitasi, Pendidikan dan Penelitian yang Profesional Berbasis Masyarakat"*.

Penerapan layanan keperawatan di rumah sakit jiwa memang sedikit berbeda dengan rumah sakit umum. Perbedaan tersebut disebabkan oleh adanya perbedaan karakteristik penderita yang dilayani yaitu pasien di rumah sakit jiwa merupakan orang yang sedang mengalami gangguan jiwa. Proses pengobatannya memerlukan waktu yang lama, disamping itu layanan keperawatan yang dilakukan sangat menentukan keberhasilan pengobatan pasien. Sebagai tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien dan keluarga pasien, kinerja perawat menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Perawat yang bertugas dalam hal ini yaitu perawat yang diberi wewenang untuk melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan di ruang rawat. Apabila kinerja perawat tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran perawat tinggi, akan terdapat suatu masalah yang akan berdampak pada penurunan kinerja rumah sakit. Untuk itu diperlukan kinerja perawat yang baik untuk memenuhi tujuan rumah sakit. Kinerja yang baik dari perawat akan memberikan kepuasan bagi pasien dalam setiap pelayanan yang diberikan.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau Pada Tahun 2015-2019

Unsur Yang Dinilai	Standar Penilaian Kinerja Perawat	Nilai Rata-Rata Kinerja Perawat Per Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
Kualitas Kerja	90	79.42	80.25	80.01	79.78	80.42
Kerja Sama	90	84.18	81.36	79.99	82.04	79.64
Bekerja Sesuai SOP	90	82.38	77.93	81.42	80.49	81.75
Tanggung Jawab	90	78.36	79.93	75.57	80.89	79.38
Ketelitian	90	80.42	82.33	75.66	81.66	80.42

Sumber: *Bidang Keperawatan RSJ Tampan Provinsi Riau, 2019*

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja perawat RSJ Tampan belum mencapai standar penilaian kinerja perawat. Pada tahun 2015 sampai tahun 2019 dijelaskan bahwa terdapat lima unsur yang dinilai oleh pihak Rumah Sakit mengenai perilaku kerja perawat. Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja perawat mulai dari kualitas kerja, kerja sama, bekerja sesuai SOP, tanggung jawab dan ketelitian mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat yang kurang baik. Meskipun masing-masing unsur yang dinilai dalam kategori baik, tetapi kinerja perawat dirasa kurang maksimal pada setiap unsur dari standar penilaian kinerja perawat yang telah ditentukan oleh pihak Rumah Sakit yaitu dengan angka 90. Jika hal ini dibiarkan akan berdampak pada kinerja perawat bahkan pada kepuasan kerja perawat pada tahun berikutnya.

Sumber daya manusia dalam organisasi perlu mendapatkan perhatian yang khusus agar kontribusinya terhadap organisasi tersebut dapat diberikan secara optimal supaya tujuan organisasi dapat tercapai. Perawat hendaknya diperlakukan secara adil dan layak dengan memperhatikan kepuasan kerja perawat agar gairah perawat dalam bekerja tinggi.

Tabel 2 Perbandingan Jumlah Perawat Dan Jumlah Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Tahun 2015-2019

No.	Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien Rawat Inap	Standar Pelayanan Minimum RSJ Tampan	Rasio Perbandingan Jumlah Perawat Dengan Jumlah Pasien Rawat Inap
1.	2015	109	1.564	1 : 4	1 : 14
2.	2016	102	1.641	1 : 4	1 : 16
3.	2017	139	1.881	1 : 4	1 : 13
4.	2018	141	1.991	1 : 4	1 : 14
5.	2019	143	1.929	1 : 4	1 : 13

Sumber: *Bidang Keperawatan RSJ Tampan Provinsi Riau, 2019*

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit, bahwa perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur (pasien) adalah 1 : 1 dengan kualifikasi tenaga keperawatan sesuai dengan pelayanan di Rumah Sakit. Namun SPM (Standar Pelayanan Minimum) yang mampu ditetapkan oleh RSJ Tampan adalah 1 : 4 dengan pembagian perawat jaga dan jumlah pasien dalam satu ruangan. Dimana standar pelayanan dalam satu ruangan terdapat 20 orang pasien dengan 5 orang perawat. Perbandingan perawat dan pasien RSJ Tampan jauh melewati SPM (Standar Pelayanan Minimum) yang di tetapkan RSJ Tampan bahkan mencapai 1 : 16 pada tahun 2016. Jumlah pasien tiap tahunnya terus meningkat lebih banyak dari standar pelayanan yang ditetapkan RSJ Tampan. Hal ini tentu akan menimbulkan ketidakpuasan perawat dalam bekerja yang menyebabkan penurunan kinerja perawat itu sendiri. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak dan menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan perawat dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan keterbatasan jumlah perawat, perawat

merasa kurangnya kebutuhan interaksi sosial dengan rekan kerja karena banyaknya tuntutan kerja.

Jika perawat yang berada di lokasi sedikit untuk mengatasinya pun perawat berkewajiban menanganinya sendiri atau seadanya yang menimbulkan ketidakpuasan perawat dalam bekerja. Menurut Michell dan Larson dalam Sinambela (2012) terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu: (1) bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai; (2) bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Dengan jumlah perawat yang tidak memenuhi target yang dibutuhkan, tentu sangat diperlukan perawat yang memiliki kompetensi tinggi yang ditandai dengan luasnya pengetahuan, dan sikap inisiatif dan inovatif dalam bekerja. Perawat sering ragu-ragu dan tidak percaya diri dalam memberikan penanganan awal pada pasien yang baru masuk. Dimana perawat seharusnya sudah memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang perlu dilakukan pada setiap jenis pasien. Perawat harus mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerjanya secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Mengingat kekhususan area pelayanan keperawatan di rumah sakit jiwa merawat manusia dengan gangguan mental. Selain itu perilaku dan sikap yang ada dalam diri perawat hendaknya mencerminkan *attitude* yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

Pentingnya peranan kepuasan kerja bagi setiap perawat tidak hanya semata-mata dapat meningkatkan gairah kerja, namun jika perawat sudah merasa puas dalam bekerja maka perawat akan berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya memberikan

pelayanan kepada pasien. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat. Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama sekretaris keperawatan RSJ Tampan, mengatakan bahwa motivasi perawat dapat mempengaruhi penurunan kinerja, seperti masih terdapatnya perawat yang datang terlambat, meninggalkan ruangan saat jam kerja, dan kurangnya kerja sama dengan rekan kerja. Dalam rangka memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu maka rumah sakit harus memiliki SDM yang berkualitas, baik tenaga medis (dokter) maupun tenaga paramedis keperawatan. Mereka harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang tinggi dalam mengelola rumah sakit untuk menghasilkan kinerja dan pelayanan yang bermutu, serta motivasi yang besar untuk bekerja lebih baik.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:76) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja perawat menurut Kesekretariatan Keperawatan RSJ Tampan Provinsi Riau adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kerja sama
3. Bekerja sesuai SOP
4. Tanggung jawab
5. Ketelitian

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge(2015:46) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif.

Indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2015:51) yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi yang mendukung
3. Gaji atau upah yang pantas
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
5. Rekan kerja yang mendukung

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) 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.

Gordon (1988) dalam Sutrisno (2016:204), menjelaskan bahwa indikator kompetensi sebagai berikut:

1. pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)
4. Nilai (*Value*)
5. Sikap (*Attitude*)
6. Minat (*Interest*)

Motivasi

Menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2014:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja akan menjadi lebih tinggi apabila adanya dorongan motivasi yang baik, sebaliknya pekerja yang tidak memiliki dorongan motivasi sksn mengakibatkan kinerja yang buruk.

Indikator Motivasi Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:268) dalam Saleh dan Utomo (2018) sebagai penggerak motivasi antara lain adalah :

1. Penghargaan (*Recognition*)
2. Tantangan (*Challenge*)

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
4. Pengembangan (*development*)
5. Keterlibatan (*Involvement*)
6. Kesempatan (*Opportunity*)

Hipotesis

- H1: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.
- H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.
- H3: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat.
- H4: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.
- H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.
- H6: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.
- H7: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan, yaitu sebanyak 141 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti digunakan teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Sarjono dan Julianita (2013:23) *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa mempedulikan tingkatan. Dengan menggunakan metode Slovin, maka jumlah sampel yang menjadi responden adalah 104 perawat.

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari para responden yang berhubungan dengan objek penelitian di RSJ Tampan berupa hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner.

- b. Data Sekunder
Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari RSJ Tampan yang mendukung keperluan data primer. Data ini diperoleh dari sumber-sumber lain seperti jumlah pekerja, sejarah organisasi, struktur organisasi, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan dan teori-teori terkait.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara
Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.
- b. Kuesioner
Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden untuk dijawab.
- c. Studi Kepustakaan
Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari; literatur-literatur, bahan kuliah dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	31	29,8
2.	Perempuan	73	70,2
Total		104	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 104 perawat yang menjadi responden pada penelitian ini, terdapat jumlah perawat laki-laki sebanyak 31 orang dan perawat perempuan sebanyak 73 orang. Dari jumlah tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah perawat perempuan lebih dominan dibanding perawat laki-laki. Dalam memberikan pelayanan medis dan merawat pasien dengan gangguan kejiwaan, perawat perempuan secara umum mempunyai kesabaran dan ketelatenan yang baik dalam pekerjaannya. Namun dengan keterbatasan perawat laki-laki, beban kerja mereka jadi lebih banyak. Karena lebih banyak pasien laki-laki yang tentu juga membutuhkan tenaga perawat laki-laki. Keterbatasan jumlah perawat laki-laki ini karena kurangnya peminat saat rekrutmen. Sebab beban kerja perawat untuk pasien jiwa lebih banyak dari pada beban kerja perawat untuk pasien biasa.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	25 – 31	22	21,1
2.	32 – 38	44	42,3
3.	39 – 45	27	26,0
4.	≥46	11	10,6
Total		104	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan persentase 42,3% pada usia 32-38 berjumlah 44 orang. Hal ini disebabkan karena usia tersebut adalah usia produktif yang mempunyai inovasi dan semangat yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mengingat akan memberikan pelayanan kesehatan untuk pasien gangguan kejiwaan, RSJ Tampan membutuhkan perawat yang lebih sigap dan cekatan terhadap pekerjaannya. Perawat yang berusia 32-38 tahun akan cenderung memiliki energi dan stamina yang sangat baik untuk melaksanakan tanggung jawab dan menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	D3 Keperawatan	35	33,7
2.	S1 Keperawatan	69	66,3
Total		104	100

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden D3 Keperawatan sebanyak 35 orang (33,7%), dan S1 Keperawatan sebanyak 69 orang (66,3%). Sebagian besar pendidikan perawat pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau adalah lulusan S1 Keperawatan. Hal ini sudah cukup baik karena responden berpendidikan diploma dan sarjana. Namun RSJ Tampan mengutamakan perawat dengan pendidikan minimal S1 Keperawatan. Untuk itu perawat yang masih berpendidikan D3 Keperawatan disarankan untuk melanjutkan pendidikan S1 Keperawatan. Dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi, memungkinkan perawat memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 7	27	26,0
2.	8 – 14	44	42,3
3.	15 – 21	24	23,1
4.	≥ 22	9	8,6
Total		104	100

Sumber: Data Olahan 2020

Pada Tabel 6 menunjukkan jumlah masa kerja perawat yang paling banyak yaitu 8 – 14 tahun sebanyak 44 orang (42,3%). Hal ini disebabkan karena perawat memiliki pengalaman yang cukup lama dalam pekerjaannya. Dengan pengalaman tersebut diharapkan perawat dapat memberi kontribusi baik

dalam meningkatkan kinerja. Karena berdasarkan pengalaman tersebut akan membentuk profesionalisme perawat dalam bekerja. Sedangkan pada rentang masa kerja ≥ 22 tahun hanya terdapat 9 orang perawat. Pada masa kerja tersebut kinerja perawat mulai menurun disebabkan munculnya rasa bosan dan jenuh dalam bekerja.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Tabel 7 Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kompetensi (X1)	X1_1	0,770	0,193	Valid
	X1_2	0,773	0,193	Valid
	X1_3	0,841	0,193	Valid
	X1_4	0,811	0,193	Valid
	X1_5	0,790	0,193	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2_1	0,784	0,193	Valid
	X2_2	0,748	0,193	Valid
	X2_3	0,801	0,193	Valid
	X2_4	0,746	0,193	Valid
	X2_5	0,776	0,193	Valid
	X2_6	0,749	0,193	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1_1	0,782	0,193	Valid
	Y1_2	0,734	0,193	Valid
	Y1_3	0,478	0,193	Valid
	Y1_4	0,698	0,193	Valid
	Y1_5	0,711	0,193	Valid
Kinerja (Y2)	Y2_1	0,618	0,193	Valid
	Y2_2	0,194	0,193	Valid
	Y2_3	0,609	0,193	Valid
	Y2_4	0,382	0,193	Valid
	Y2_5	0,342	0,193	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 104 orang maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,911	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,918	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,857	0,6	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,662	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,6$ artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel (dapat dipercaya). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk ke 4 variabel sudah baik dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Struktur I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82774136
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,028
	Negative	-,055
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Tabel 10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Struktur II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,17482800
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,065
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari tabel 9 dan tabel 10 diperoleh nilai signifikansi pada masing-masing model struktural sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini dibuktikan dengan asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih

besar dari tingkat signifikan penelitian 5% atau 0,05. Dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini terdistribusi normal karena $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas Struktur I Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,854	1,170
	Motivasi Kerja	,854	1,170

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Kompetensi sebesar $1,170 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,854 > 0,10$ dan VIF Motivasi Kerja sebesar $1,170 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,854 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Tabel 12 Hasil Multikolinieritas Struktur II Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,685	1,459
	Motivasi Kerja	,413	2,421
	Kepuasan Kerja	,334	2,998

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Kompetensi sebesar $1,459 < 10$ dan *tolerance* $0,685 > 0,10$, VIF Motivasi Kerja sebesar $2,421 < 10$ dan *tolerance* $0,413 > 0,10$ dan VIF Kepuasan Kerja $2,421 < 10$ dan *tolerance* $0,334 > 0,10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

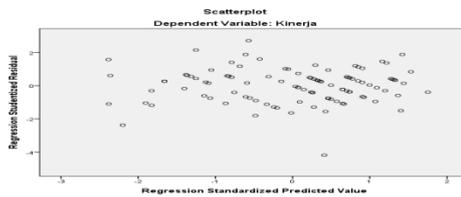
= 1,984

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas Struktur 1



Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot Struktur II



Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Gambar 1 dan 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas pada kedua model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 13 Hasil Uji t Struktur I

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,804	1,309		,614	,540
Kompetensi	,317	,064	,310	4,993	,000
Motivasi Kerja	,615	,059	,646	10,387	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Pada Tabel 13 diperoleh T tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailde) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 104 - 2 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 101 ; 0,025
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui:

H1: Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.

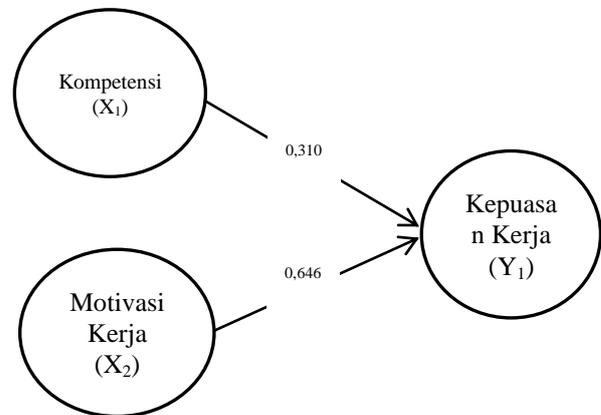
Diperoleh nilai t_{hitung} (4,993) > t_{tabel} (1,984) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Diperoleh nilai t_{hitung} (10,387) > t_{tabel} (1,984) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan struktur I sebagai berikut:

Gambar 3 Jalur Struktur I



$$Y_1 = \beta_{y1x1}X_1 + \beta_{y1x2}X_2 + \beta_{y1}\epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,310 X_1 + 0,646 X_2$$

$$+ 0,334\epsilon_1$$

Arti persamaan struktur di atas adalah:

a. Diperoleh nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,310. Artinya adalah setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja

- sebesar 0,310 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,646. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,646 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
 - Standar error (ϵ_1) sebesar 0,577. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,577.

Tabel 14 Hasil Uji t Struktur II

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,771	,847		4,453	,000
	Kompetensi	,109	,046	,146	2,376	,019
	Motivasi Kerja	,182	,055	,262	3,305	,001
	Kepuasan Kerja	,404	,064	,555	6,285	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Pada Tabel 14 diperoleh T tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailde) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 ; \alpha/2 \\
 &= 104 - 3 - 1 ; 0,05/2 \\
 &= 100 ; 0,025 \\
 &= 1,984
 \end{aligned}$$

Keterangan :

- n : jumlah sampel
- k : jumlah variabel bebas
- 1: konstan

Dengan demikian diketahui:

H3: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat.

Diperoleh nilai t_{hitung} (2,376) > t_{tabel} (1,984) atau signifikansi (0,019) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H4: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat.

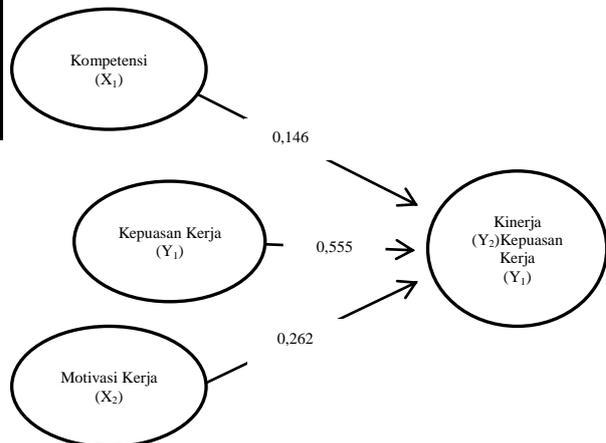
Diperoleh nilai t_{hitung} (3,305) > t_{tabel} (1,984) atau signifikansi (0,001) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H5: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Diperoleh nilai t_{hitung} (6,285) > t_{tabel} (1,984) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan struktur II sebagai berikut:

Gambar 4 Jalur Struktur II



$$\begin{aligned}
 Y_2 &= \beta_{y2x1}X_1 + \beta_{y2x2}X_2 + \beta_{y2y1}Y_1 + \beta_{y2\epsilon_2} \\
 Y_2 &= 0,146X_1 + 0,262 X_2 + 0,555Y_1 + 0,260\epsilon_2
 \end{aligned}$$

Arti persamaan struktur diatas adalah:

- Diperoleh nilai koefisien variabel kompetensi sebesar 0,146. Artinya adalah setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,146 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,262. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,262 dan sebaliknya

- dengan asumsi variabel lain tetap.
- Diperoleh nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,555. Artinya adalah setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,555 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
 - Standar error (ϵ_1) sebesar 0,509. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja sebesar 0,509.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 15 Hasil Uji F Struktur I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687,443	2	343,722	100,893	,000 ^b
	Residual	344,086	101	3,407		
	Total	1031,529	103			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari Tabel 15 diketahui F_{hitung} sebesar 100,893 dengan signifikansi 0,000. F_{tabel} dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 104 - 2 - 1 ; 2 \\
 &= 101 ; 2 \\
 &= 3,09
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 l : konstan

Dengan demikian diketahui F_{hitung} (100,893) > F_{tabel} (3,09) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 16 Hasil Uji F Struktur II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,751	3	134,917	94,903	,000 ^b
	Residual	142,163	100	1,422		
	Total	546,913	103			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari Tabel 16 diketahui F_{hitung} sebesar 94,903 dengan signifikansi 0,000. F_{tabel} dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 104 - 3 - 1 ; 3 \\
 &= 100 ; 3 \\
 &= 2,69
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 l : konstan

Dengan demikian diketahui F_{hitung} (94,903) > F_{tabel} (2,69) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Struktur I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,666	,660	1,84575

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari Tabel 17 diperoleh nilai koefisien determinasi struktur I sebesar 0,666. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 66,6%. Sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Struktur II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,732	1,19232

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari tabel 18 diperoleh nilai koefisien determinasi struktur II sebesar

0,740. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 74%. Sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil Analisis Jalur

Tabel 19 Hasil Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Hubungan		Total	Ket
	Langsung	Tidak Langsung		
X1 terhadap Y1	0,310	-	0,310	Kuat
X2 terhadap Y1	0,646	-	0,646	Kuat
X1 terhadap Y2	0,146	-	0,146	Sedang
X2 terhadap Y2	0,262	-	0,262	Sedang
Y1 terhadap Y2	0,555	-	0,555	Kuat
X1 terhadap Y2 melalui Y1	0,146	0,310 x 0,555 = 0,172	0,318	Kuat
X2 terhadap Y2 melalui Y1	0,262	0,646 x 0,555 = 0,358	0,620	Kuat

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 19 di atas, bahwa hasil pengujian hipotesis dapat diketahui sebagai berikut:

H6: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja.

Diketahui bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,146. Sedangkan adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening menambah poengaruh sebesar 0,172. Sehingga pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,318. Artinya adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

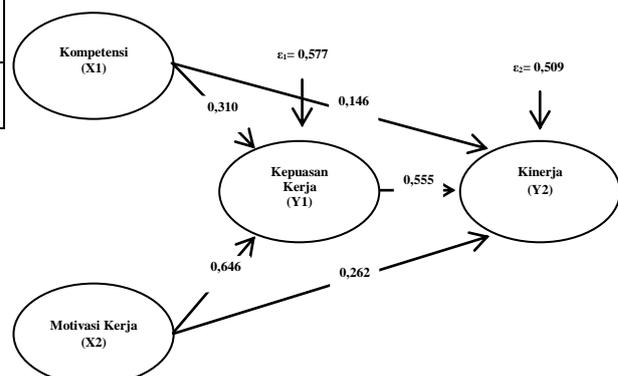
H7: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja.

Diketahui pengaruh langsung

motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,262. Sedangkan adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening menambah poengaruh sebesar 0,358. Sehingga pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,620. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disusun analisis jalur (*Path Analysis*) sebagai berikut:

Gambar 5 Struktur Analisis Jalur X₁, X₂, Y₁, Y₂



$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,666} = 0,577$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,740} = 0,509$$

Sumber: Data Olahan, 2020

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dengan diperoleh $t_{hitung}(4,993) > t_{tabel}(1,984)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kompetensi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,310.

Artinya adalah setiap peningkatan kompetensi sebesar 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 0,310. Sebaliknya, setiap penurunan kompetensi sebesar 1% maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat dengan diperoleh $t_{hitung}(10,387) > t_{tabel}(1,984)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,646. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat sebesar 0,646. Sebaliknya, setiap penurunan motivasi kerja sebesar 1% maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan diperoleh $t_{hitung}(2,376) > t_{tabel}(1,984)$ atau signifikansi $(0,019) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,146. Artinya adalah setiap peningkatan kompetensi sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,146. Sebaliknya, setiap penurunan kompetensi sebesar 1% maka akan menurunkan nilai kinerja perawat dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan diperoleh $t_{hitung}(3,305) > t_{tabel}(1,984)$ atau signifikansi $(0,001) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,262. Artinya adalah setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,262. Sebaliknya, setiap penurunan motivasi kerja sebesar 1% maka akan menurunkan nilai kinerja dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan diperoleh $t_{hitung}(6,285) > t_{tabel}(1,984)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) sebesar 0,555. Artinya adalah setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,555. Sebaliknya, setiap penurunan kepuasan kerja sebesar 1% maka akan menurunkan nilai kinerja dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Diketahui

pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,146. Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,172. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,172) > pengaruh langsung (0,146). Karena nilai hubungan tidak langsung lebih besar dari pada hubungan langsung maka hal tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Diketahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,262. Sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,358. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,358) > pengaruh langsung (0,262). Karena nilai hubungan tidak langsung lebih besar dari pada hubungan langsung maka hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjaperawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjaperawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
6. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.
7. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh penting terhadap upaya meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Untuk meningkatkan kompetensi perawat, pimpinan perlu lebih mengasah keterampilan perawat supaya tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Semakin sesuai kompetensi perawat pada bidang keilmuannya maka akan menciptakan kepuasan kerja dan akan meningkatkan kinerja perawat dalam mencapai tujuan rumah sakit.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh penting untuk meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Beberapa perawat masih terdapat meninggalkan ruangan saat jam kerja. Dengan motivasi yang baik, perawat akan bekerja dengan loyal dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja merupakan penilaian yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. Salah satu hal yang

- mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu peran rekan kerja dalam membantu pekerjaannya. Perawat diharapkan memiliki inisiatif yang tinggi untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu, pimpinan juga diharapkan meningkatkan pengawasan supaya terjalinnya kerja sama yang baik antar perawat.
4. Dari hasil penelitian telah terbukti setiap masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja, maka disarankan pihak manajemen untuk memperhatikan hal-hal yang mendorong bagaimana supaya perawat dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan rumah sakit.
 5. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel lain yang belum digunakan dan mendapatkan hasil yang variatif di Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, *at al.* 2013. *Penilaian Kinerja*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2013. *SPSS vs LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya ManusiaI*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.