

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) PETALA BUMI PEKANBARU**

**Oleh:**  
**Albert Wibi Rahman**  
**Pembimbing : Marzolina dan Taufiqurrahman**

**Faculty Of Economics Riau University Pekanbaru Indonesia**  
**e-mail : [wibirahman@yahoo.co.id](mailto:wibirahman@yahoo.co.id)**

**Effect Of Competence And Work Environment On Nurse Performance Petala Bumi Public Hospital In Pekanbaru**

***ABSTRACT***

The research conducted in hospitals Petala Bumi Pekanbaru. In order to determine the effect of competence and work environment simultaneously and partially on the performance of nurse in hospitals Petala Bumi Pekanbaru. Populations in this study are all part of inpatient RSUD Petala Bumi nurse who total 35 people and the entire population by census method. Performed data analysis and quantitative descriptive analysis using multiple linear regression with SPSS version 20. From the test results simultaneously (f-test) showed that the independent variables studied competence and work environment simultaneously significant effect on the performance of nurse and partial test result (t-test) showed that the variable competence and work environment is partially significant effect on the performance of nurse. Based on the coefficient of determination ( $R^2$ ) that the variable competence and work environment has an influence on the performance of nurses while the rest influenced by other variables not examined in this research. Suggestion can author is given to RSUD Petala Bumi is Hospital should further improve the competence and more attention to the work environment so that employees have a good performance and patient become more satisfied.

Key word : competence, work environment, and performance of nurses

**PENDAHULUAN**

Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan

pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor paling dominan adalah sumber daya manusia

Sumber daya manusia adalah faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap manusia

mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda satu sama lain. Salah satu unsur pelaksana kegiatan pelayanan dan ujung tombak pelayanan kesehatan suatu rumah sakit adalah perawat. Kualitas dari para perawat sangat menentukan kinerja rumah sakit. Dengan adanya perawat yang berkualitas, maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat ini akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Penyelenggaraan upaya kesehatan pada tahun 2013 di RSUD Petala Bumi didukung oleh 35 dokter spesialis, 3 dokter gigi, 65 paramedis perawatan, 80 paramedis non perawatan, 150 tenaga non medis. Dimana rumah sakit ini merupakan fasilitas kesehatan untuk masyarakat yang melayani pasien umum, pasien pengguna askes (askeskin, jamkesmas, jamkesda).

RSUD Petala Bumi memerlukan perawat sebagai sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Agar kinerjanya dapat optimal, menurut Departemen Kesehatan Pekanbaru maka RSUD Petala Bumi harus memiliki jumlah perawat yang memadai yang sesuai standar dimana tenaga medis : jumlah pasien harus 1 : 3 artinya satu perawat melayani tiga pasien. Jumlah perawat medis di RSUD Petala Bumi berjumlah 65 orang. Dilihat dari jumlah tenaga paramedis keperawatan, perawat medis di RSUD Petala Bumi mempunyai beban kerja dalam aktivitas bidang kesehatan yang cukup tinggi, karena rumah sakit ini memiliki jumlah tenaga medis : jumlah pasien adalah 65 perawat : 232 pasien per hari yaitu 1 : 4.

Indikator kinerja salah satunya adalah kuantitas dan kualitas. Kualitas pelayanan perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru harus sesuai dengan standar pelayanan minimal ( SPM ) yang ditetapkan oleh Depkes yaitu 90%. Namun RSUD Petala Bumi belum

mampu untuk mencapai standar pelayanan minimum ( SPM ) yang telah ditetapkan. Dilihat dari standar pelayanan minimal (SPM) terhadap tingkat kepuasan pasien pada tahun 2013 adalah sebesar 81,66 %, hal ini masih di bawah standar pelayanan minimal (SPM) dari Depkes yaitu 90 %. Ini menunjukkan belum optimalnya kinerja perawat di RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Standar Pelayanan Minimal (SPM) kesehatan adalah bentuk pelayanan minimal yang dilakukan oleh SDM yang bekerja di rumah sakit terutama perawat.

Salah satu faktor kinerja adalah faktor internal, dimana faktor internal menyangkut pada faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan dan faktor-faktor yang diperoleh, misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Effendy ( 2006 ) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sig – p lebih kecil dari 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Salah satu indikator kemampuan adalah pengetahuan, dimana pengetahuan seorang perawat dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki

Selain kompetensi perawat yang baik, faktor eksternal yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam rangka peningkatan kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahmawati ( 2004 ) yang menyimpulkan hasil uji t untuk sebesar 4,98 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perawat memerlukan lingkungan kerja yang baik sebagai faktor penting dalam menentukan kinerja perawat. Menurut Nitisemito ( 2003 : 183 ) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat berpengaruh bagi pekerja di dalam menjalankan setiap tugasnya. Indikator lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, suara

bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Pekanbaru dikaitkan dengan kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

Untuk memberi arah pada penelitian ini, maka penting untuk membatasi masalah yang hendak dijawab. Maka berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis merumuskan masalah penelitian:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

Dari rumusan masalah di atas dibuat beberapa tujuan penelitian, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja perawat bagian inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
  - a. Manfaat Penelitian  
Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
    1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan

sumbangan pemikiran pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat guna tercapainya tujuan rumah sakit.
3. Bagi penulis sendiri untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia serta pengembangan ilmu-ilmu ekonomi yang penulis peroleh selama kuliah pada fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru.

## TELAAH PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja merupakan (*performance*) atau ujuk kerja keras. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Agus W. Smith dalam Suwatno dan Donni (2011:196) menyatakan bahwa: kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier dalam Suwatno dan Donni (2011:196) menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Selain itu, Schwartz dalam Wibowo (2007:7) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja. Menurut Armsrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pengertian kinerja diartikan oleh beberapa ahli yang dikutip oleh Rivai dan Basri (2005:14) dalam bukunya yang

berjudul *performance appraisal* Sistem yang Tepat untuk Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.

Menurut Nawawi (2006: 66) kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau yang tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Dalam pengertian praktis itu berarti dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi, kinerja mencakup lima unsur sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
  2. Kualitas hasil kerja yang dicapai.
  3. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut.
  4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
  5. Kemampuan bekerja sama.
- (Nawawi, 2006: 67)

Berdasarkan pengertian diatas berarti kinerja merupakan suatu kegiatan yang dapat dilihat dan diamati untuk mencapai hasil atau tujuan yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja yaitu suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

### **Kompetensi**

Kompetensi (kemampuan) dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur seperti kemampuan manual dan intelektual, bahkan sampai pada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan kemampuan yang dituntut sesuai rincian kerja (Zainun, 1994). Kemampuan disini merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Gibson *et al.* 1996), yaitu kemampuan merupakan sifat ( bawaan atau dipelajari ) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

suatu organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi suatu organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan asuhan keperawatan dilakukan untuk mencapai tujuan layanan kesehatan sesuai dengan tugas dan wewenang perawat dengan memenuhi ketentuan kode etik, standar profesi, hak pengguna layanan kesehatan, standar pelayanan, dan standar prosedur operasional ( UU No. 36 tahun 2009 ). Secara singkatnya kinerja dalam keperawatan merupakan hasil karya perawat dalam bentuk tindakan atau praktek yang mudah diamati dan dinilai. Kinerja keperawatan mencerminkan kemampuan perawat untuk menimplementasikan proses asuhan keperawatan.

Kemampuan terdiri atas dua unsur pokok yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, yaitu kegiatan-kegiatan yang rumit dan memerlukan pemikiran. Sedangkan kemampuan fisik mengarah pada kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill* ). Artinya karyawan yang mempunyai IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai

kinerja yang diharapkan (Mangkunegara, 2008).

Davis dalam Soehardjono, 1990 dan Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengatakan bahwa kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk

Berkaitan dengan konsep kerja, Paul Hersey dan Blanchard (1986) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan training.
- b. *Social Skill* (Kemampuan Sosial) meliputi kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain, memotivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. *Conceptual Skill* (Kemampuan konseptual) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari pada

faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula. Dengan kata lain, kemampuan ( *ability* ) merupakan fungsi dari pengetahuan ( *knowledge* ) dan keterampilan ( *skill* ), sehingga rumusnya adalah  $A = f(K.S)$ .

hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

[http://www.eprints.undip.ac.id/7655/1/D2A003017\\_Fitriani\\_Sarwoni.pdf](http://www.eprints.undip.ac.id/7655/1/D2A003017_Fitriani_Sarwoni.pdf)

Menurut pengertian diatas, kemampuan teknis yang dimaksud adalah seorang pegawai di dalam organisasinya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada. Artinya bahwa seorang pegawai yang mempunyai kemampuan teknis yang meliputi prosedur kerja, metode kerja dan alat-alat yang ada seperti yang telah dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai sehingga lebih maksimal.

Kemampuan sosial disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan *team work* atau kelompok kerja, yakni dalam bekerja sama dengan sesama anggota organisasi. Hal ini penting sekali karena jika menutup diri maka tidak akan mencapai hasil kerja yang maksimal. Jadi kemampuan dalam berkomunikasi mengeluarkan ide, pendapat bahkan di dalam penerimaan pendapat maupun saran dari orang lain dapat menjadi faktor keberhasilan melaksanakan tugas yang baik. Jadi, kemampuan sosial disini merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja dengan *team work* atau

kelompok kerja di dalam organisasi seperti terurai diatas bahwa hal ini penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kemampuan yang ketiga adalah kemampuan konseptual, kemampuan disini bagaimana seorang pegawai memahami fungsi dan tugas-tugas yang diemban serta memahami tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Dengan kemampuan konseptual ini maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengertian di atas sejalan dengan standar kompetensi bagi perawat. Standar kompetensi yang harus dimiliki antara lain :

a. Praktik Profesional, etis, legal dan peka budaya

1. Bertanggung gugat terhadap praktik profesional
2. Melaksanakan praktik keperawatan ( secara etis dan peka budaya)
3. Melaksanakan praktik secara legal.

b. Pemberian asuhan dan manajemen asuhan keperawatan.

1. Menerapkan prinsip-prinsip pokok dalam manajemen dan pemberian asuhan keperawatan
2. Melaksanakan upaya promosi kesehatan dalam pelayanan keperawatan
3. Melakukan pengkajian keperawatan
4. Menyusun rencana keperawatan
5. Melaksanakan tindakan keperawatan sesuai rencana
6. Mengevaluasi asuhan tindakan keperawatan

7. Menggunakan komunikasi terapeutik dan hubungan interpersonal dalam pemberian pelayanan
8. Menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang aman
9. Menggunakan hubungan interprofesional dalam pelayanan keperawatan/ pelayanan kesehatan
10. Menggunakan delegasi dan supervisi dalam pelayanan asuhan keperawatan

c. Pengembangan professional

1. Melaksanakan peningkatan professional dalam praktik keperawatan
2. Melaksanakan peningkatan mutu pelayanan keperawatan dan asuhan keperawatan
3. Mengikuti pendidikan berkelanjutan sebagai wujud tanggung jawab profesi. ([http ://www.inna-ppni.or.id](http://www.inna-ppni.or.id))

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat berpengaruh bagi pekerja di dalam menjalankan setiap tugasnya. (Nitisemito,2003:183)

Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan fisik, dibagi dalam 2 bagian :
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (pusat kerja dan kursi kerja)

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti rumah, kantor, sekolah, kota dan sistem jalan raya).
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan juga tata warna. (Sedarmayanti,2001:21)

### **Hipotesis**

Berdasarkan pada latar belakang yang penulis uraikan diatas dan dihubungkan dengan telaah pustaka maka penulis mencoba memberikan hipotesis sebagai berikut:

1. kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
2. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
3. kompetensi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

### **Kerangka Penelitian**

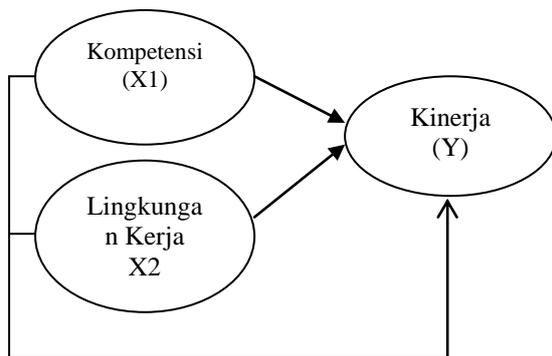
1. Hubungan antara kompetensi dan kinerja  
Kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah

ditetapkan sebelumnya (Srimindarti, 2006). Menurut A.A. Prabu Mangkunegara salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. Seorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor – faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya. Maka kompetensi seseorang perawat sangat mempengaruhi kinerjanya.

2. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja

Selain faktor internal, yang mempengaruhi kinerja adalah faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat berpengaruh bagi pekerja di dalam menjalankan setiap tugasnya. (Nitisemito,2003:183). Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hubungan tersebut di atas dapat digambarkan seperti kerangka penelitian berikut ini:



Sumber : (Hasibuan, 2006 : 20)

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Petala Bumi Jl.Dr.Soetomo, Pekanbaru, Riau.

Populasi dari penelitian ini adalah perawat bagian rawat inap yang berjumlah 35 orang berdasarkan data yang diperoleh. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus, dimana jumlah sampel diambil dari seluruh perawat bagian rawat inap menjadi populasi.

Adapun metode yang digunakan dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

#### 1. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu mengadakan kontak langsung dengan responden dengan cara menyusun daftar pertanyaan terlebih dahulu kemudian menyebarkannya kepada sejumlah responden perawat bagian rawat inap untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dibedakan menjadi beberapa kategori yang berbeda dengan memperhatikan urutannya, sehingga dapat dipergunakan

tingkat pengukuran ordinal (skala likert).

#### 2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.

#### 3. Wawancara

Yaitu suatu pengumpulan data dengan menanyakan langsung kepada pimpinan maupun karyawan perusahaan tentang hal-hal yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Dengan bantuan software SPSS 20 dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Identitas responden

Jumlah responden didalam penelitian ini adalah 35 orang. Identitas responden yang di perhatikan di dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

#### a. Jenis kelamin

responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari responden laki – laki sebesar 24 (68,57%). Hal ini menunjukkan mayoritas perawat yang ada pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru berjenis kelamin perempuan.

#### b. Identitas responden berdasarkan usia

dilihat bahwa 21 orang (60%) perawat berada pada usia 26-29 tahun yang artinya sebagian besar perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru berada pada usia produktif, sedangkan retang usia 32-40 hanya berjumlah 5 orang (14,28%). Dari uraian diatas bahwa perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru berada pada usia yang produktif.

c. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

tingkat pendidikan perawat yang dominan masih dibawah sarjana (S1), yaitu dengan D3 sebanyak 25 orang (71,42%). Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan masih belum bisa dikatakan tinggi. Karena tingkat pendidikan yang paling dominan adalah D3.

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

sebagian besar perawat bekerja dibawah dari 4 tahun yaitu sebanyak 23 orang (65,71%). Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyaknya perawat membutuhkan bentuk kompetensi untuk meningkatkan kinerja perawat serta lingkungan kerja yang optimal.

Nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,630 sampai 0,525. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bbahwa nilai  $r$  hitung  $\geq$  dari nilai  $r$  table (0,334) maka dapat disimpulkan seluruh item-item dari ketiga variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan

salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram*, grrafik *Normal p-p plot* dan pada tabel *Test of Nomality*. Diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Uji Multikorelasi bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna antar sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik ini tidak boleh terjadi. Pengujian multikorelasi dilakukan dengan melihat nilai dari VIF, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
  - b. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
- Nilai konstanta (a) sebesar 4,621. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja perawat sebesar 4,621.
  - Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,489. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,489 dengan asumsi variabel lain tetap.
  - Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,375. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan lingkungan kerja sebesar 0,375 dengan asumsi variabel lain tetap.
  - Standar error ( $e$ ) merupakan variabel acak dan mempunyai

distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Diketahui F hitung (37,209) > F tabel (3,295) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individual, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Adapun sampel didalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang, uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5% (uji 2 sisi) dengan derajat bebas *degree of freedom* (df) = n-k-1 atau 35-2-1=32 maka diperoleh t tabel sebesar 2,037. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika t hitung lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel bebas.
- b. Jika t hitung lebih kecil dari t tabel ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari perhitungan regresi liner berganda dapat dilihat bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) dimana t hitung > t tabel (3,933 > 2,037) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat (Y) dimana t hitungnya lebih besar dari t tabel (3,171 > 2,037).

Diketahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,699 = 69,9% yang berarti bahwa pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat adalah 69,9% sedangkan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat sebesar 0,489 dan signifikan dengan demikian kompetensi mampu mempengaruhi kinerja perawat ini dibuktikan dari rata – rata kompetensi berkategori netral.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0,375 dan signifikan dan berhubungan positif, dengan demikian lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja perawat yang diwujudkan dari suatu sikap perawat yang merefleksikan perasaan suka terhadap lingkungan yang ada.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru, maka penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi RSUD sebagai informasi dan bahan masukan dalam menjalankan aktivitasnya.

### **Kesimpulan**

1. Secara simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru
2. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan peneliti merumuskan beberapa saran bagi pihak RSUD Petala Bumi Pekanbaru.

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat, maka kebijakan dibidang kompetensi dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
2. Rumah sakit harus meningkatkan kompetensi setiap perawat, Seperti memilih kompetensi yang bisa membuat perawat lebih baik dari sebelumnya. Memberikan kompetensi

atau kemampuan yang dipilih harus bisa membuat perawat merasa senang dan tidak membosankan, karena kompetensi merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja perawat sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru. Sehingga disarankan kepada RSUD Petala Bumi Pekanbaru untuk mengidentifikasi jenis kompetensi-kompetensi yang ada dan memberikan kesempatan kepada perawatnya.

3. Lingkungan Kerja memiliki peran penting dalam hal peningkatan kinerja perawat, sehingga disarankan kepada pimpinan/kepala RSUD Petala Bumi Pekanbaru untuk lebih memperhatikan keinginan perawat dalam bekerja serta loyal pekerjaan yang mereka jalani. Sehingga perawat yang berkerja di RSUD Petala Bumi Pekanbaru merasa nyaman dalam berkerja dalam lingkungan pekerjaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Apriyana Ardianti, 2011, Pengaruh Kemampuan dan Komitmen terhadap perawat Rawat Inap RSUD Sangata Kutai Timur, Kalimantan Timur.([www.google.com](http://www.google.com))

- Buhler, Patricia, 2004, Alpha Teach Yourself Management Skill, edisi pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta : Prenada. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Bolon, Douglass , 1997, *Organizational Citizenship Behavior among Hospital Employee : A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commtment*. Hasibuan, M, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta  
[http://www.eprintns.undip.ac.id/7655/1/D2A003017\\_Fitriani\\_Sarworini.pdf](http://www.eprintns.undip.ac.id/7655/1/D2A003017_Fitriani_Sarworini.pdf).
- Dessler, Gery, 2006, Manajemen Sumber Manusia Jilid 1, Penerbit PT. Indeks, Jakarta. Ilyas, Y. 2003. Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Jakarta.
- Gibson et.all, Organisasi dan Manajemen Prilaku Struktur Proses, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta. Kuncoro Mudrajad, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Effendy, 2006, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro Malthis, L Robert & Jackson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Akara, Jakarta.
- Fahmawati, 2004, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 ) serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri, Wonogiri. Mangkunegara, P, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Gibson et.all, Organisasi dan Manajemen Prilaku Struktur Proses, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta. Meyer.at.al., 1998, “ *Examination of The Combined Factor Effects of Works Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment*”.
- Hasibuan, Malayu, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Naibaho, 2006, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alandick Indonesia di Jakarta Selatan

- Nawawi, Hadari, 2006, Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di lingkungan, Perusahaan Dan Industri, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Perluhutan, 2009, Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Petugas Promosi Kesehatan Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Pematangsiantar.
- Rivai, Veithzal, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins,. P .Stephen & Timothy, 2009, *Organizational Behavior*, Edisi 12, Penerbit PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Sardiman, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengantar, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sawitri Danik, 2002, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali, Boyolali.
- Sedarmanyanti, 2009, Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Hendri, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III, STIE YKPN : Yogyakarta.
- Wati, Rachmawati, 2005, Pengaruh Pelaksanaan Strategi Pengadaan dan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi dan Komitmen terhadap kepuasan Kerja
- Wibowo, 2008, Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2007, Manajemen Perilaku Organisasi, Penerbit PT. Kencana, Jakarta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT. Salemba Empat, Jakarta