

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini peneliti mengemukakan data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	14	26,9%
2.	Perempuan	38	73,1%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden diketahui bahwa jumlah Jenis Kelamin pria sebanyak 14 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin di RSUD Pesawaran didominasi oleh Perempuan yaitu 38 orang dengan persentase sebesar 73,1%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20-27 tahun	18	34,6%
2.	28-35 tahun	21	40,4%
3.	36-43 tahun	5	9,6%
4.	44-51 tahun	4	7,7%
5.	>51 tahun	4	7,7%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berusia 28-35 tahun menempati tingkat tertinggi, artinya perawat RSUD Pesawaran didominasi oleh perawat yang berusia 28-35 tahun yaitu 21 orang dengan persentase 40,4%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	NERS	18	34,6%
2.	S1 Keperawatan	1	1,9%
3.	D3 Keperawatan	33	63,5%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui pendidikan D3 Keperawatan menempati tingkat tertinggi dan Pendidikan S1 Keperawatan menempati tingkat terendah yaitu 1 orang. Artinya perawat di RSUD Pesawaran didominasi oleh perawat yang pendidikannya D3 Keperawatan sebanyak 33 orang dengan persentase 63,5%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	1-4 tahun	18	34,6%
2.	5-9 tahun	17	32,7%
3.	10-14 tahun	10	19,2%
4.	15-19 tahun	7	13,5%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui masa kerja selama 1-4 tahun menempati tingkat tertinggi sebanyak 18 orang dan masa kerja terendah 15-19 tahun sebanyak 7 orang. Artinya perawat RSUD Pesawaran didominasi oleh perawat yang memiliki masa kerja sebanyak 18 orang dengan persentase 34,6%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Perawat (Y) pada RSUD Pesawaran, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 52 perawat yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan Rumah Sakit sesuai dengan pendidikan dan kemampuan sebagai perawat.	25	48,1%	27	51,9%	0	0	0	0	0	0
2.	Aktif menyampaikan pendapat serta saran selama mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja.	23	44,2%	29	55,8%	0	0	0	0	0	0
3.	Selalu mencoba menerapkan hal-hal baru dalam ilmu keperawatan.	21	40,4%	31	59,6%	0	0	0	0	0	0
4.	Mampu beradaptasi dengan baik terhadap tugas-tugas yang di berikan Rumah Sakit.	13	25%	39	75%	0	0	0	0	0	0
5.	Dengan bertanya tentang hal baru kepada sesama perawat mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang terjadi.	20	38,5%	32	61,5%	0	0	0	0	0	0
6.	Sesama perawat senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugas.	23	44,2%	29	55,8%	0	0	0	0	0	0
7.	Merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan.	27	51,9%	25	48,1%	0	0	0	0	0	0
8.	Rekan kerja dalam menangani pasien mudah untuk di ajak bekerja sama.	27	51,9%	25	48,1%	0	0	0	0	0	0
9.	Memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	28	53,8%	24	46,2%	0	0	0	0	0	0
10.	Melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan tahapan perencanaan atau intevensi keperawatan.	27	51,9%	25	48,1%	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil dari uji frekuensi, data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel Kompetensi (X1) diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau perawat RSUD Pesawaran terdapat pada item pernyataan nomor 4 yaitu “Mampu beradaptasi dengan baik terhadap tugas-tugas yang di berikan Rumah Sakit” mendapat respon tertinggi dengan jumlah perawat yang menyatakan “Setuju” sebanyak 39 responden atau 75% dan yang respon terendah menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 13 responden atau 25%.

Tabel 4.6
Hasil Jawabana Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Selalu hadir dan pulang sesuai jam kerja yang telah di tetapkan Rumah Sakit.	30	57,7%	22	42,3%	0	0	0	0	0	0
2.	Menyelesaikan tugas yang di berikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.	30	57,7%	22	42,3%	0	0	0	0	0	0
3.	Prestasi yang telah tercapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan.	23	44,2%	29	55,8%	0	0	0	0	0	0
4.	Rumah sakit memberikan imbalan atas prestasi kerja dalam bentuk bonus atau insentif kepada perawat.	22	42,3%	30	57,7%	0	0	0	0	0	0

5.	Mendapatkan arahan dari Rumah Sakit untuk meningkatkan pengalaman dan kemampuan.	22	42,3%	30	57,7%	0	0	0	0	0	0
6.	Sering dilibatkan dalam pengambilan keputusan.	29	55,8%	21	40,8%	2	3,8	0	0	0	0
7.	Rumah Sakit menghargai setiap hasil kerja yang telah di lakukan perawat.	28	53,8%	24	46,2%	0	0	0	0	0	0
8.	Mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari Rumah Sakit dan teman sejawat.	26	50%	26	50%	0	0	0	0	0	0
9.	Rumah Sakit memberikan arahan untuk terampil dalam melayani pasien.	30	57,7%	22	42,3%	0	0	0	0	0	0
10.	Memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.	35	67,3%	17	32,7%	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.6, data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel Motivasi Kerja (X2) diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau perawat RSUD Pesawaran terdapat pada item pernyataan nomor 10 yaitu “Memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik” mendapatkan respon tertinggi dengan jumlah perawat yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 35 responden 67,3% dan respon terendah yang menyatakan “Setuju” sebanyak 17 responden 32,7%.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Selalu cekatan dalam melakukan pekerjaan.	32	61,5%	20	38,5%	0	0	0	0	0	0
2.	Selalu cermat meminimalkan kesalahan dalam melayani pasien.	32	61,5%	20	38,5%	0	0	0	0	0	0
3.	Dapat memenuhi target pencapaian tenaga perawat yang telah di tetapkan Rumah Sakit.	11	21,2%	41	78,8%	0	0	0	0	0	0
4.	Memahami dan mampu melakukan Standar Prosedur Operasional (SPO) perawat.	28	53,8%	24	46,2%	0	0	0	0	0	0
5.	Dapat memenuhi target pencapaian tenaga perawat yang telah di tetapkan Rumah Sakit.	39	75%	13	25%	0	0	0	0	0	0
6.	Memahami dan mampu melakukan Standar Prosedur Operasional (SPO) perawat.	42	80,8%	10	19,2%	0	0	0	0	0	0
7.	Saling membantu rekan kerja yang kesulitan dalam melakukan pekerjaan.	41	78,8%	11	21,2%	0	0	0	0	0	0
8.	Selalu optimis dalam bekerja.	37	71,2%	15	28,8%	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.7, data jawaban kuesioner responden yang berkaitan tentang variabel Kinerja Perawat (Y) diketahui bahwa pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau perawat RSUD Pesawaran terdapat pada item pernyataan nomor 6 yaitu “Memahami dan mampu melakukan Standar Prosedur Operasional (SPO)” dengan jumlah perawat yang menyatakan “Sangat Setuju” mendapat respon tertinggi sebanyak 42 responden atau 80,8% dan respon terendah yang menyatakan “Setuju” sebanyak 10 responden atau 19,2%.

4.2 Hasil Uji Prasyarat Instrumen Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji kelayakan instrumen, dalam pengujian validitas instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \geq dari 95% atau $\alpha = 0,05$. Uji validitas menggunakan metode product momen dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan kuisisioner dengan membandingkan r tabel dengan r hitung, dan pengolahan data penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Bila $\text{sig} < 0,05$ maka Instrumen dinyatakan valid
2. Bila $\text{sig} > 0,05$ maka Instrumen dinyatakan tidak valid

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	Signfikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P7	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
P8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kompetensi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Signfikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha . (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)

Pernyataan	Signfikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P6	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
P7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
P8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode *alpha cronbach* dan pengolahan data di lakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2017)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabele, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>alpha cronbach's</i>	Koefisien r	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,7460	0,6000 – 0,7999	Cukup tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,8760	0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
Kinerja Perawat (Y)	0,6710	0,6000 – 0,7999	Cukup tinggi

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari hasil uji reliabilitas pada variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,7460 dengan tingkat reliabel cukup tinggi, variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,8760 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan variabel Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,6710 dengan tingkat reliabel cukup tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari

keseluruhan instrument pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Uji Prasyarat Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS 26, dengan melihat tabel Anova atau sering disebut *Test for Linearity*. Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Ho : Diterima jika probabilitas (Sig) > 0,05
2. Ho : Ditolak jika probabilitas (Sig) < 0,05

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kesimpulan
Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y)	0,103	0,05	Linear
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)	0,219	0,05	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji linieritas diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar $0,103 > 0,05$, dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,219 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa model regresi berbentuk Linier terhadap variabel Kinerja Perawat (Y).

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,670	1,492	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,670	1,492	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikolinieritas pada tabel 4.14 diperoleh nilai tolerance pada variabel Kompetensi (X1) sebesar $0,670 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,492 < 10$, nilai tolerance variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,670 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,492 < 10$. Artinya tidak ada gejala Multikolinieritas antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sahir (2021) menyatakan bahwa Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja perawat, pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel independen (Kompetensi)

X2 = Variabel independen (Motivasi)

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9,681	2,158
Kompetensi (X1)	0,204	0,045
Motivasi Kerja (X2)	0,407	0,057

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 9,681 + 0,204 (X1) + 0,407 (X2)$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 9,681 menunjukkan bahwa jika kompetensi dan motivasi tidak ada atau bernilai nol maka nilai kinerja perawat sebesar 9,681.
2. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,204 menunjukkan bahwa jika nilai kompetensi naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja perawat juga akan naik sebesar 0,204.
3. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,407 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja perawat juga akan naik sebesar 0,407.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi	R Square (R2)
0,877	0,769

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,877 artinya tingkat hubungan antara kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square (R2) sebesar 0,769 artinya Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,769 atau 76,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 0,231 atau 23,1%.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Kompetensi (X1) Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Perawat (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 2.6 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% hipotesis yang digunakan adalah :

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Ho : Kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada RSUD Pesawaran

Ha : Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada RSUD Pesawaran

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak
Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka Ho ditolak
Jika nilai sig $>$ 0,05 maka Ho ditolak

Tabel 4.17

Hasil Uji t Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Variabel	t hitung	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1)	10,088	t hitung $>$ t tabel	0,000	Sig $<$ 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Kompetensi (X1) terhadap variabel terikat Kinerja

Perawat (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 52-2 = 50$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,675.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) RSUD Pesawaran.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)

H_0 : Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada RSUD Pesawaran

H_a : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) pada RSUD Pesawaran

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak
Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 ditolak
2. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
Jika nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 4.18

Hasil Uji t Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Variabel	t hitung	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	7,476	t hitung $>$ t tabel	0,000	Sig $<$ 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Perawat (Y) secara parsial atau individual. Untuk menguji t dilakukan

dengan tingkat derajat kebebasan $df = n-2 = 52-2 = 50$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,675.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai signifikan $(0,000) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat (Y) RSUD Pesawaran.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Kompetensi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Perawat (Y).

H_0 :Kompetensi dan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Perawat RSUD Pesawaran.

H_a : Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Perawat RSUD Pesawaran.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y) Perawat RSUD Pesawaran.
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y), Perawat RSUD Pesawaran.

Tabel 4.19
Hasil Uji F Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y)

Variabel	F hitung	Kondisi	Sig	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)	81,384	F hitung > t tabel	0,000	Sig < 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) secara simultan. Untuk menguji F dilakukan dengan tingkat derajat kebebasan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 52-2 = 50$, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,18.

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F, dapat diketahui nilai F hitung $81,384 > F$ tabel 3,18 dan nilai signifikan $(0,000) < 0,005$ yang artinya

H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan Kinerja Perawat (Y) RSUD Pesawaran.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat, dapat dilihat di bawah ini :

4.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Pesawaran yang artinya kompetensi memberikan dampak terhadap kinerja perawat RSUD Pesawaran. Hampir semua perawat yang bekerja di RSUD Pesawaran bekerja sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya. Sehingga dengan kondisi tersebut pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target dan capaian yang diharapkan karna dilakukan oleh perawat yang memiliki kompetensi. Menurut konsep kompetensi Profesional karyawan atau pegawai yang professional adalah pegawai yang mampu mengelola, menguasai dan memahami serta memiliki kemampuan membuat strategi pekerjaan yang sesuai bidangnya. Hal inilah apabila perawat yang bekerja secara professional sesuai kompetensinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja (Waterkamp et al., 2017).

Menurut Krisnawati (2018) meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan, karena karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dalam penelitian terdahulu oleh Oktarina (2021) memiliki hasil dimana variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kompetensi perawat, maka semakin tinggi kinerja perawat di RSUD Ganeshha.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis terlihat adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSUD Pesawaran. Hal ini disebabkan karena rumah sakit memberikan motivasi terhadap perawat dengan memberikan insentif kepada perawat, memberikan bimbingan kepada perawat sehingga perawat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tercapai target yang dicapai, senada dengan Taleetha et al., (2023) mengatakan hal yang sama. Kinerja perawat memerlukan tingkat motivasi tinggi, karena tanpa adanya motivasi bagi perawat bisa menyebabkan penurunan kinerja dari perawat itu sendiri. Motivasi merupakan variabel penting yang perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Senada dengan penelitian Lesmana dan Astuti (2018) memiliki hasil dimana variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Apabila karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Teori yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Rasmansyah dan Paryanti (2020) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan (kompetensi) dan variabel psikologis yang meliputi motivasi.

Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSUD Pesawaran. Hasil ini didukung dengan oleh Sanjaya (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat, maka kinerja perawat akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kompetensi perawat maka semakin rendah juga kinerja perawat. Begitupun dengan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan perawat maka semakin tinggi juga kinerja perawat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki perawat maka semakin rendah juga kinerja perawat.

Kurangnya kompetensi akan dapat menciptakan kinerja yang buruk. Apabila semua masalah ini dibiarkan maka kinerja perawat yang sudah terlihat tidak stabil akan merugikan pihak rumah sakit, oleh sebab itu diperlukan kompetensi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perawat. Motivasi kerja yang tinggi membuat perawat menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan Rumah Sakit sehingga hal ini menumbuhkan kinerja perawat yang lebih baik.