

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Teori pertukaran menurut George C. Homans dalam Yuniarto et al., (2022) menyatakan bahwa setiap tindakan atau tingkah laku yang mendapatkan imbalan, ganjaran, atau hadiah maka kemungkinan besar Pegawai yang telah memahami perusahaannya mampu memenuhi kebutuhan mereka, maka mereka akan meningkatkan kinerja dan menunjukkan sikap serta perilaku yang diinginkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Menurut Sinambela (2017), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhasil dicapai oleh seseorang berdasarkan job recruitment yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan output dari proses kerja yang dilakukan oleh seseorang. Kinerja merupakan suatu hal yang diperlukan dalam sebuah organisasi, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil yang didapat. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu pula (Erlangga, 2017) Wibowo (2012: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Hussein (2017: 10) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Menurut Whitmore (dalam Hamzah dan Nina, 2012: 59) kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui ketrampilan yang nyata. Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan organisasi akan tercapai dengan adanya Kinerja Pegawai. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tidak lepas dari keterkaitan Sumber Daya Manusia yang unggul. Organisasi yang baik dapat dilihat dari kualitas Sumber Daya Manusia nya yang ikut berperan aktif dalam menggerakkan organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil dari pencapaian kerja seorang pegawai sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016 ), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keterampilan

Secara psikologis, kemampuan potensial (IQ) yang dimiliki pegawai berada di rentang 110-120. Kemudian adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan menambah keterampilan pegawai, akan mempermudah pegawai dalam memenuhi hasil kerja yang diinginkan.

## 2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang pengetahuan pekerjaan. Individu dengan pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan sebaliknya juga.

## 3. Rencana kerja

Rencana kerja dibutuhkan untuk membuat pegawai lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika pekerjaan tersebut memiliki desain dan terstruktur dengan baik, maka dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan akurat.

## 4. Disiplin

Disiplin dalam artian mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah kepatuhan pegawai yang bersangkutan dengan kepatuhan terhadap kontrak kerja di tempat dia bekerja.

## 5. Dunia kerja

Keadaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, ruangan, peralatan, serta jalinan kerja antara sesama pegawai dan juga atasan.

## 6. Kelegaian dan rasa

Kelegaian dan rasa yang dirasakan individu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa bahagia dengan pekerjaannya maka pegawai akan bekerja juga dengan baik.

## 7. Faktor motivasi

Motivasi berupa sikap seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan pegawai agar berusaha dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

#### 8. Budaya organisasi

Rutinitas yang ada dalam lingkungan organisasi. Rutinitas tersebut menciptakan perilaku mengatur hal-hal yang diterima secara umum di lingkungan organisasi tersebut dan harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

#### 9. Kesetiaan

Merupakan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan organisasi tempat pegawai tersebut bertugas. Loyalitas ini tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh, meskipun saat kondisi organisasi tidak baik.

#### 10. Stres kerja

Stres kerja adalah adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses mental, yang merupakan hasil dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang secara berlebihan menyesuaikan kebutuhan mental atau fisik seseorang, dalam menenangkan keadaan mental atau sebaliknya.

### **2.1.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2012), penilaian atau evaluasi kinerja pegawai merupakan upaya untuk menganalisis kinerja yang sebenarnya dan kinerja yang diharapkan dari pegawai. Ketika mengevaluasi kinerja pegawai, tidak hanya penilaian fisik, tetapi juga kinerja pekerjaan umum di berbagai bidang, seperti keterampilan kerja, keahlian, disiplin, komunikasi atau hubungan antar pegawai, atau hal-hal khusus tergantung pada area dan tingkat pekerjaan. Faktor-faktor yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai antara lain:

1. Mutu pekerjaan, meliputi ketelitian, kelengkapan, penampilan dan hasil pekerjaan
2. Volume pekerjaan, termasuk volume output dan kontribusi
3. Pengawasan, termasuk saran, bimbingan, atau pemulihan.

4. Presensi meliputi ketepatan waktu, kedisiplinan, kehandalan/dapat dipercaya.
5. Pemeliharaan, termasuk kerusakan fasilitas, pencegahan adanya pemborosan dan pemeliharaan fasilitas.

Menurut Carto (2014) penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap sasaran sistem manajemen. Menurut Budihardjo (2015), faktor evaluasi kinerja dapat diartikan sebagai upaya untuk mengukur persentase kinerja setiap pegawai dalam organisasi. Hal ini dapat dihubungkan dengan tingkat produktivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu, sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai atau hasil penilaian dari pegawai secara keseluruhan. Penilaian kinerja akan digunakan sebagai salah satu aspek dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan atau instansi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk menilai dan membandingkan kualitas kerja, hasil kerja, pengawasan kerja, kehadiran kerja, dan konservasi kerja. Oleh karena itu, penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan dapat mencapai tujuan dalam suatu organisasi/instansi.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator dari kinerja menurut Wibowo (2007) antara lain:

1. Kualitas kerja.

Kualitas pekerjaan adalah sesuatu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

## 2. Kuantitas pekerjaan.

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai sedang bekerja.

## 3. Kendala kerja.

Dalam pekerjaan apakah karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, berhati-hati dan rajin dalam bekerja.

## 4. Sikap kerja.

Memiliki sikap kerja yang terhadap perusahaan, karyawan lain, dan mampu bekerjasama.

Kinerja pegawai penting dilakukan oleh setiap organisasi atau instansi yang melaksanakan pelayanan publik. Maka dari itu perlu diketahui hal apa saja yang dapat menghambat kinerja pegawai, dan hal apa saja yang dapat menjadi dorongan atau faktor yang dapat menjadikan pegawai melakukan kinerja yang optimal. Berdasarkan indikator yang disebutkan oleh ahli diatas, dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengetahui kinerja perawat pada RSUD Pesawaran. Dari unsur indikator kinerja pegawai tersebut dirasa mampu dalam mengetahui dan menggambarkan kinerja perawat pada RSUD Pesawaran.

## **2.2 Kompetensi**

### **2.2.1 Pengertian Kompetensi**

Profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik (Aji dalam Halawa et al., 2022). Agustinus et al. (2018) menyatakan bahwa 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. Persatuan Perawat Nasional Indonesia PPNI Indonesia (2005) menguraikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan petunjuk kerja yang ditetapkan serta dapat terobservasi.

Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Sementara itu, Wahyudi (2019) menyatakan bahwa Kompetensi adalah persyaratan kemampuan minimal dan kewenangan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan agar menghasilkan hasil kerja sesuai standard. Dari segi konsep, penulis menyimpulkan bahwa kompetensi adalah kumpulan bakat, pengetahuan, atau keterampilan yang dimiliki pekerja dan yang mereka gunakan sebagai pedoman untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan Prosedur Operasi Standar.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

### **2.2.2 Indikator Kompetensi**

Achmad S, Ruky. (2006:103) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, di antaranya:

1. *Knowledge* (Pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

2. *Skill* (keahlian / Keterampilan) adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.
3. *Motives* (Motif) adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
4. *Traits* (Karakteristik) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi
5. *Self Concept* (Konsep diri) adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

## 2.3 Motivasi Kerja

### 2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Teori motivasi terdiri dari teori Maslow (Simanullang, 2018). Teori Maslow menyatakan bahwa Maslow's Need Hierarchy Theory atau Teori Hierarki Kebutuhan, dimana seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, bahwa kebutuhan yang ingin dipenuhi seseorang itu berjenjang, maksudnya jika kebutuhan tingkat pertama dan kedua telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat yang kelima. Dasar teori hierarki kebutuhan manusia :

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan untuk selalu memenuhi lebih banyak lagi kebutuhan dan akan berhenti jika akhir hayatnya tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak akan menjadi alat motivator lagi bagi individu, alat motivator akan berubah kepada kebutuhan yang belum terpenuhi.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari – hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi.



Mangkunegara (2017) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oktasari et al. (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Duanta et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang dapat menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan aktivitas atau kegiatan. Djaman et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Sedangkan menurut Pratiwi (2019) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Silaban (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kegiatan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Lianto dan Santoso (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan psikologikal dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam sebuah organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan.

Ariyanto et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah hasrat yang muncul dari diri sendiri secara sadar dalam melakukan kegiatan pada pekerjaan baik secara individu maupun secara berkelompok dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas yang ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi yang dapat dilihat pada tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul & Tahun	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Revi Rizki Irawan	Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ptpn Viii Subang (2016)	Terletak pada Objek penelitian yaitu di Rumah Sakit PTPN VIII Subang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, dimana kompetensi dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 65,4% terhadap kinerja perawat	Kontribusi dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama, alat analisis yang sama sebagai pedoman peneliti
2	Amelia Chindy	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	- Menggunakan rumus Slovin - Jenis penelitian ini adalah asosiatif - Objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan, Provinsi Riau	Kontribusi dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama, alat analisis yang sama sebagai pedoman peneliti

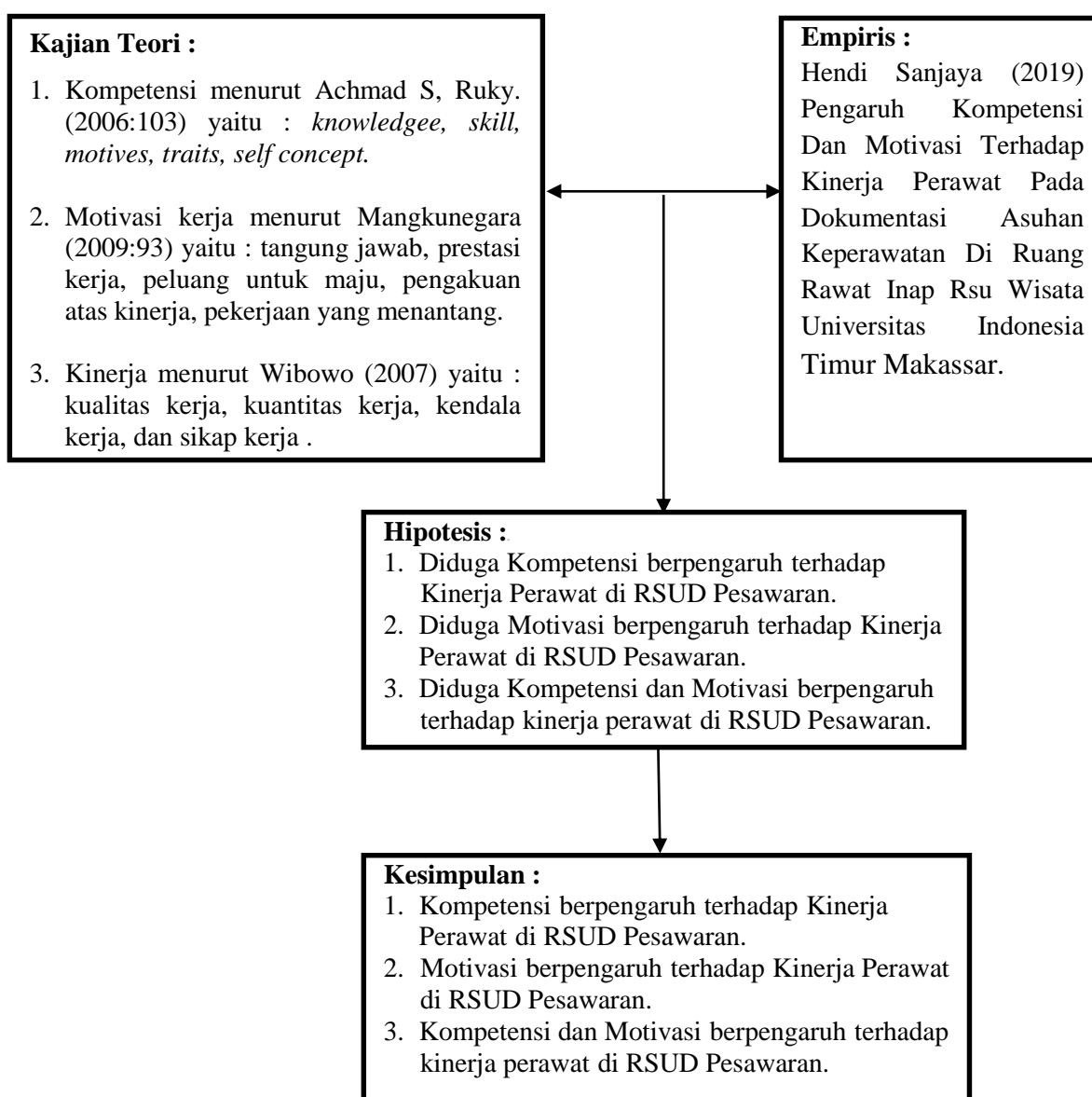
		Intervening Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau (2021)			
3	Hendi Sanjaya	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rsu Wisata Universitas Indonesia Timur Makassar (2019)	- Objek penelitian - Menggunakan rumus slovin	Hasil penelitian berdasarkan uji persial membuktikan bahwa Variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat pada Dokumentasi Asuhan Keperawatanap Yogyakarta.	Kontribusi dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama, alat analisis yang sama sebagai pedoman peneliti
4	Heldawati,dkk.	<i>The Effect Of Competence And Motivation On Nurse Performance</i> (2022)	<i>Object of research the inpatient room of the Bangka Belitung Province General Hospital.</i>	<i>The results of this study showed a significant influence between motivationand competence on the performance of nurses</i>	Kontribusi dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama, alat analisis yang sama sebagai pedoman peneliti
5	Hafna Rosyita,dkk.	<i>Work Motivation and</i>	- Teknik pengumpulan data menggunakan	<i>The results of the research can also be used as a source</i>	Kontribusi dalam penelitian ini adalah

		<i>Professional Competence Towards Nurses Performance in Bougenvil and Seruni Room at Regional Public Hospital Bogor (2021)</i>	wawancara - Metode yang digunakan adalah deskriptif analitik.	<i>of reference for the leadership at Cibinong Hospital in designing a program to improve the quality of work of nurses.</i>	penggunaan variabel yang sama, alat analisis yang sama sebagai pedoman peneliti
--	--	---	---	--	---

## 2.5 Kerangka Pemikiran

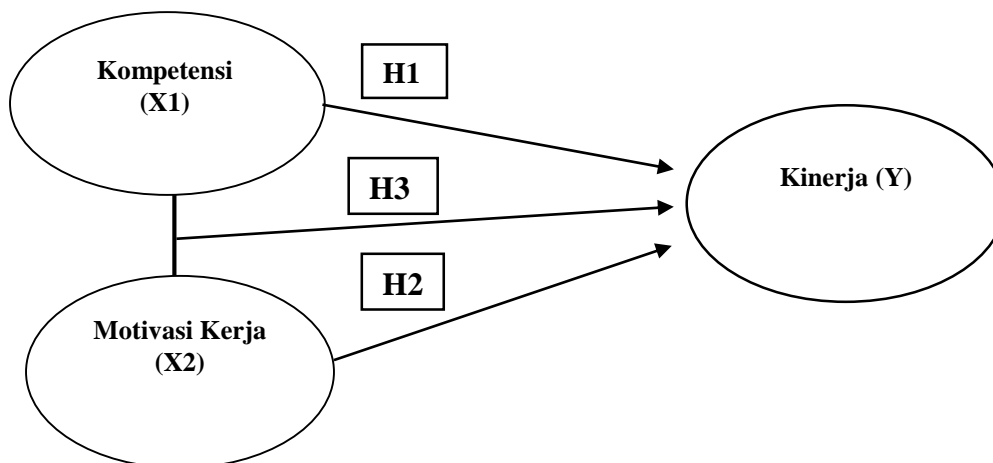
Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.6 Kerangka Hipotesis

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Hipotesis**



## 2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

### 2.7.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja (Sutrisno dalam Lestari et al., 2019). Pegawai yang memiliki kompetensi dalam pekerjaannya dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak memiliki kompetensi, untuk itu rumah sakit sangat memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi didalam pekerjaannya. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Hendi Sanjaya (2019) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja

perawat ,artinya semakin baik kompetensi perawat maka semakin meningkatnya kinerja perawat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

**H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Pesawaran**

**2.7.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja perawat yang rendah (Fajriani et al., 2022). Perawat yang memiliki kinerja yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh rumah sakit. Oleh karena itu sangat penting bagi pihak rumah sakit untuk membangun motivasi kerja perawat sehingga kepuasan kerja perawat dapat tercapai yang akan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Fadhil dan Mayowan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawannya secara positif atau secara negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Heldawati, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perawat di RSUD Pesawaran**

**2.7.3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

Kompetensi kerja adalah karakteristik seseorang yang selalu berkesinambungan dengan kemampuan kerja seseorang dalam



pekerjaanya, peran, atau situasi tertentu (Subiantoro et al., 2020). Lianto dan Santoso (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan psikologikal dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam sebuah organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan. Penelitian yang dilakukan olehHendi Sanjaya (2019) menyatakan kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat penelitian yang dilakukan oleh Heldawati,dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

**H3 : Kompetensi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap kinerja Perawat di RSUD Pesawaran**