

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan

Saryadi

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Email: saryadi@udb.ac.id

Liss Dyah Dewi Arini

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Email: liss_dyah@udb.ac.id

Aloysius Ekawardaya

Universitas Duta Bangsa Surakarta

Email: Aloysius_eka@udb.ac.id

Alamat: Fakultas Ilmu Komputer Universitas Duta Bangsa, Jl. Bhayangkara No.55, Tipes, Kec. Serengan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57154; Telepon: (0271) 719552

Korespondensi penulis: saryadi@udb.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Competence, Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Nursing Personnel at Simo Hospital. This study used 60 respondents. Data analysis used path analysis with questionnaire test, t test, F test, coefficient of determination, and Classic Assumption. The results shows Competence (Ko) and satisfaction (Ke) influences a positive significant effect on the performance. Work motivation influence positive insignificant effects on performance. The results of the joint test scores show competence (Ko), work motivation (Mo) and satisfaction (Ke) have a significant positive effect on performance. The R^2 value of 0,353 means that the nursing at RSUD Simo is explained by competence (Ko), work motivation and satisfaction as 35,3%, and the remaining 64,7% is explained by other variables outside the research model.*

Keywords: *Competence, Motivation, Performance, Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan RSUD Simo. Penelitian ini menggunakan 60 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan uji questionnaire, uji t, uji F, koefisien determinasi, dan Asumsi Klasik. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi (Ko) dan kepuasan (Ke) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja mempengaruhi efek positif yang tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil nilai tes bersama menunjukkan kompetensi (Ko), motivasi kerja (Mo) dan kepuasan (Ke) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Nilai R^2 sebesar 0,353 berarti keperawatan di RSUD Simo dijelaskan oleh kompetensi (Ko), motivasi dan kepuasan kerja sebesar 35,3%, dan sisanya 64,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Kata kunci: Kinerja, Kompetensi, Kepuasan, Motivasi.

LATAR BELAKANG

Fenomena pelayanan yang mengacu pada kesehatan dan keselamatan pasien merupakan era baru dalam pelayanan kesehatan di Indonesia. Pembenahan dan peningkatan kualitas rumah sakit di Indonesia dilakukan melalui proses akreditasi rumah sakit yang berkelanjutan. Akreditasi dilakukan oleh lembaga independen, Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS), yang diakreditasi oleh ISQua. Rumah sakit terakreditasi KARS ini menunjukkan bahwa kinerja rumah sakit telah mendapat pengakuan atas standarisasi pelayanan kesehatan dari pemerintah sesuai peraturan. Fenomenanya, masih banyak rumah sakit yang belum mendapatkan akreditasi maksimal. Rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan berkaitan dengan pengelolaan rekam medis yang dilakukan oleh unit rekam medis. Untuk mengetahui kinerjanya, perlu dilakukan evaluasi kinerja. Pengembangan penggunaan tipologi baru terkait strategi sumber daya manusia (SHRM) dengan model yang berbeda dilakukan (Martin et al., 2016).

Menghadapi persaingan lingkungan global yang ketat, organisasi harus terus mengembangkan inovasi dan kemampuan untuk keberlanjutan (Berraies et al., 2014). Rumah sakit di Indonesia, di era digitalisasi, perlu selalu meningkatkan inovasi dan kapabilitasnya untuk mendukung kinerja. Penguatan motivasi dan kinerja merupakan teknik yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan memanfaatkan kemampuan secara individu maupun kelompok untuk pencapaian organisasi (Ganjinia et al., 2013). Penelitian terkait penguatan kinerja telah dilakukan (Saryadi & Arini, 2019b; Saryadi & Rahayu, 2018; Saryadi Saryadi & Rahaju Mulyo Wulandari, 2017).

Penguatan merupakan cerminan motivasi internal sebagai pengendalian hubungan karyawan di lingkungan kerja (Saryadi & Rahayu, 2019). Kompetensi perlu ditingkatkan agar perawat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasinya. Pemberdayaan akan mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas, yang menjadi dasar pertumbuhan dan perkembangan inovasi. Penelitian kompetensi dilakukan oleh (Kusumanegara, 2020; Suharto et al., 2019; Sultan et al., 2016).

Motivasi staf perawat terkait dengan pekerjaan asuhan keperawatan (Saryadi & Arini, 2019b). Staf perawat yang memiliki motivasi tinggi akan lebih energik dan berpeluang untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan staf perawat dengan motivasi rendah. Penelitian terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh (Amiroso & Mulyanto,

2015; Elqadri et al., 2015; Hartono & Zubaidah, 2017; S. Hersona & Sidharta, 2017; Kasim et al., 2016; Mohamad Zamzam Mokodompit & Pandowo, 2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh (Angelina & Dapu, 2015) menunjukkan hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Kepuasan kerja staf perawat mampu mempengaruhi kinerja, yang berdampak pada kualitas pelayanan perawatan kepada pasien. Berbagai penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh (Arifin, 2018; Habba et al., 2017; Runi et al., 2017). Penelitian ini mengacu pada penelitian (Muhammad Arifin, 2015) dengan pengembangan model dan variabel

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (MSi, 2015; Rahardjo, 2014). Adanya penilaian kinerja dalam suatu organisasi memiliki manfaat baik bagi organisasi secara umum ataupun bagi tenaga keperawatan. Bagi karyawan atau staf perawat, penilaian ini digunakan untuk meningkatkan motivasi dan sebagai penjelasan hasil standar untuk upaya mereka selama ini. Bagi rumah sakit, penilaian kinerja dapat memberikan manfaat bagi peningkatan seluruh unit di lingkungan perusahaan, yang pada gilirannya diharapkan dapat bekerja semua pihak dengan lebih efektif dan efisien.

Kompetensi

Kompetensi tenaga keperawatan akan mampu menumbuhkan dan meningkatkan kemampuan perawat dalam pelayanan pasien, yang menjadi dasar pertumbuhan dan perkembangan inovasi dalam pelayanan pasien. Staf perawat diberikan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan dalam asuhan keperawatan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Motivasi kerja

Motivasi adalah esensi dari seseorang yang mau dan mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik, terlepas dari kemampuan seseorang. Motivasi sebagai tenaga dorong

atau keinginan, dan juga sebagai kekuatan pendorong yang datang dari dalam diri manusia untuk melakukan atau melakukan sesuatu. Selain itu, penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya gap research terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teori motivasi telah diperiksa selama beberapa dekade. Teori-teori tersebut dapat diimplementasikan pada kebijakan sumber daya manusia perusahaan untuk mendapatkan yang terbaik dari karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian terhadap pekerja tentang seberapa jauh pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Robbins (2014), kepuasan kerja adalah cara kerja merasa terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan keinginannya dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2011)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat eksplanasi dengan 60 responden menggunakan basis skala Likert. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, dan uji statistik serta asumsi klasik.

Rumus Regresi Linier Berganda

$$K_i = \beta_1 K_o + \beta_2 M_o + \beta_3 K_e + \epsilon$$

Ket:

K_i = Kinerja

K_o = Kompetensi

M_o = Motivasi

K_e = Kepuasan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

ϵ = Disturbance/error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1. Validity test result

Item	Inter-item correlation matrix				r critis	Status
	Ki	Ko	Mo	Ke		
1	.666	.753	.527	.489		
2	.646	.529	.653	.685		
3	.757	.860	.795	.578		
4	.893	.782	.446	.494		
5	.570	.514	.611	.633		
6	.769	.769	.567	.604		
7	.829	.583	.664	.602		
8	.865	.736	.772	.553		
9	.881	.480	.533	.755		
10	.665	.553	.859	.680		
11	.833	.743			0,250	Valid
12	.792	.809				
13	.665	.784				
14	.920	.801				
15	.870	.656				
16	.861	.504				
17	.640	.872				
18	.836	.853				
19	.902	.551				
20	.576					

Source: Results of data processing, 2022

Table 2. Reliability test results

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Information
Performance (Ki)	.765		
Competence (Ko)	.759	<i>Alpha Cronbach > 0,60 so reliable</i>	Reliable
Motivation (Mo)	.759		
Satisfaction (Ke)	.748		

Classic Assumption

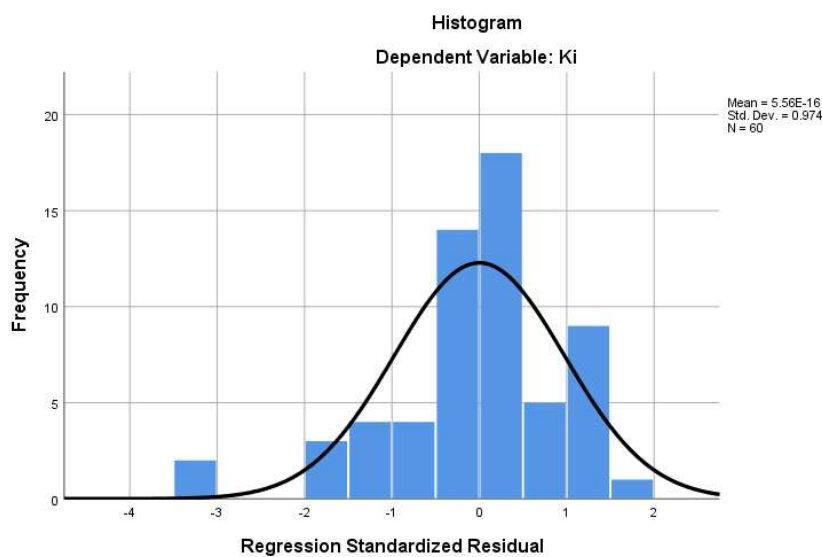


Figure 1. Normality test

The result analyze shows data normal.

Table 3. Autocorrelation test

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.723

a. Predictors: (Constant), Ke, Ko, Mo

b. Dep Var: Ki

The result analyze shows no autocorrelation.

Table 4. Multicollinierity Test

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Ko	.853	1.172
Mo	.816	1.225
Ke	.953	1.049

a. Dependent Variable: Ki

The result shows no multicollinearity

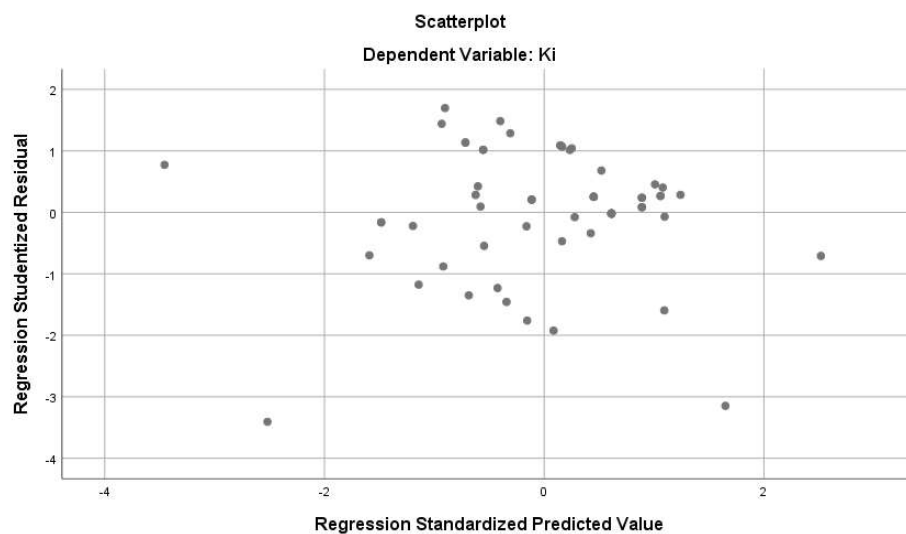


Figure 2. Heteroskedasticity test

The result shows no Heteroskedasticity

Multiple Liner Regression & t-test

Hasil penelitian ini dapat disampaikan dalam table berikut:

Table 5. Result Multiple Liner Regression and t-test

Var	Standardized Coefficients	t	Sig.	Result
	Beta			
Ko	.300	2.576	.013	Hypothesis is proven
Mo	.191	1.605	.114	Hypothesis is not proven
Ke	.382	3.471	.001	Hypothesis is proven

a. Dependent Variable: Ki

Rumus Regresi

$$Ki = 0,300 Ko + 0,191 Mo + 0,382 Ke + e$$

Hasil Uji t

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi (Ko) dan kepuasan (Ke) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja mempengaruhi efek positif yang tidak signifikan terhadap kinerja. Regresi koefisien Kompetensi (Ko) sebesar 0,300 dengan uji-t sebesar 2,576 dan signifikansi sebesar 0,013. Regresi koefisien motivasi kerja adalah 0,191 dengan uji-t adalah 1,605 dan signifikansi 0,1145, dan regresi Koefisien Kepuasan adalah 0,382 dengan uji-t adalah 3,471 dan signifikansi 0,001.

Table 6. Result of F-test

Hasil F-hitung	Sig.
10.173	.000 ^b

Hasil nilai tes bersama menunjukkan kompetensi (Ko), motivasi kerja (Mo) dan kepuasan (Ke) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Koefisien determinasi total

The coefficient of determination total

Table 7. Coefficient of determination

R Square
.353

Nilai R^2 sebesar 0,353 berarti keperawatan di RSUD Simo dijelaskan oleh kompetensi (Ko), motivasi dan kepuasan kerja sebesar 35,3%, dan sisanya 64,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Kompetensi (Ko) pada kinerja (Ki)

Regresi koefisien Kompetensi (Ko) sebesar 0,300 dengan uji-t sebesar 2,576 dan signifikansi sebesar $0,013 < 0,005$. Makna Pengaruh Kompetensi (Ko) terhadap kinerja berpengaruh signifikan positif. Hasil ini mendukung (Saryadi, 2017; Saryadi & Arini, 2019a).

Motivasi (Mo) pada kinerja (Ki)

Regresi koefisien motivasi kerja adalah 0,191 dengan uji-t adalah 1,605 dan signifikansi $0,1145 > 0,005$. Arti Pengaruh Motivasi (Mo) terhadap kinerja adalah efek positif yang tidak signifikan. Hasil ini tidak mendukung (Amiroso & Mulyanto, 2015; Elqadri et al., 2015; Habba et al., 2017; S. I. S. Hersona, 2017; Kasim et al., 2016; Sudiardhita et al., 2018). Penelitian pendukung penelitian oleh (Angelina & Dapu, 2015) ini menunjukkan hasil yang positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan (Ke) pada kinerja (Ki)

Regresi koefisien Kepuasan adalah 0,382 dengan uji-t adalah 3,471 dan signifikansi $0,001 < 0,005$. Makna Pengaruh Kepuasan (Ke) terhadap kinerja berpengaruh signifikan positif. Hasil ini mendukung penelitian oleh (Habba et al., 2017) menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi (Ko) dan kepuasan (Ke) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja mempengaruhi efek positif yang tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil nilai tes bersama menunjukkan kompetensi (Ko), motivasi kerja (Mo) dan kepuasan (Ke) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Nilai R^2 sebesar 0,353 berarti keperawatan di RSUD Simo dijelaskan oleh kompetensi (Ko), motivasi dan kepuasan kerja sebesar 35,3%, dan sisanya 64,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada seluruh perawat RSUD Simo dan juga Universitas Duta Bangsa Surakarta yang mendukung kelancaran penelitian

DAFTAR REFERENSI

- Amiroso, J., & Mulyanto. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 7, Nomor 36). Online. www.iiste.org
- Angelina, V., & Dapu, W. (2015). The influence of work discipline, leadership, and motivation on employee performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352–361.

- Arifin, A. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Perilaku Organisasi Dan Kinerja Dosen. *Jurnal Sosio Sains*, 4(2), 100–117. <http://journal.ildikti9.id/sosiosains>
- Berraies, S., Chaher, M., & Yahia, K. Ben. (2014). Employee Empowerment and Its Importance for Trust, Innovation and Organizational Performance. *Business Management and Strategy*, 5(2), 82. <https://doi.org/10.5296/bms.v5i2.6558>
- Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees—PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10). <https://doi.org/10.5539/ies.v8n10p183>
- Ganjinia, H., Gilaninia, S., Poorali, R., & Sharami, M. (2013). OVERVIEW OF EMPLOYEES EMPOWERMENT IN ORGANIZATIONS. In *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)* (Vol. 3, Nomor 2).
- Habba, D., Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. (2017). *The Effect of Leadership , Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit*. 07(01), 52–64.
- Hartono, B. D., & Zubaidah. (2017). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE REGARDING WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE (A CASE STUDY OF YAYASAN PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN AL KHOLIDIN). *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 1(01), 69–95. www.ijebmr.com
- Hersona, S. I. S. (2017). Motivation and Work Discipline on Employees ' Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 15(3).
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES ' PERFORMANCE. *Journal of Applied Management*, 15(3), 528–537.
- Kasim, D., Rantetampang, A. L., & Lumbantobing, H. (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)* *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 26(1), 154–164. <http://gssrr.org/index.php?journal=JournalOfBasicAndApplied>
- Kusumanegara, N. P. M. N. (2020). ... ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPETENCE AND MOTIVATION ON THE COMMITMENT OF PROSECUTORS AND ITS IMPLICATIONS FOR THE PERFORMANCE [repository.unpas.ac.id. http://repository.unpas.ac.id/49481/](http://repository.unpas.ac.id/49481/)
- Martin, G., Farndale, E., Paauwe, J., & Stiles, P. G. (2016). Corporate governance and strategic human resource management: Four archetypes and proposals for a new approach to corporate sustainability. *European Management Journal*, 34(1), 22–35. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.01.002>
- Mohamad Zamzam Mokodompit, S. S. P., & Pandowo, M. (2016). INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON

EMPLOYEES PERFORMANCE CV SUMBER. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 520–531.

- MSi, M. P. (2015). Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i12/1940>
- Muhammad Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Rahardjo, S. (2014). THE EFFECT OF COMPETENCE, LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS MOTIVATION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF TEACHER OF ELEMENTARY SCHOOL IN SURAKARTA CITY, CENTRAL JAVA, INDONESIA. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. www.garph.co.uk
- Runi, I., Ramli, M., Nujum, S., Kalla, R., & South, S.----- (2017). *Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province*. 19, 56–67. <https://doi.org/10.9790/487X-1907075667>
- Saryadi, S. (2017). Kompetensi, motivasi dan komitmen kerja: dampaknya terhadap kinerja pegawai rekam medik (Studi pada RSUD dr. Moewardi Surakarta). *Excellent - Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*, 27–32.
- Saryadi, S., & Arini, L. D. D. (2019b). Competence , Motivation on Performance of Nursing : The Mediating Effect of Satisfaction. *Icohetech 2019*, 10–14. <https://ojs.udb.ac.id/index.php/icohetech/article/view/747/686>
- Saryadi, S., & Rahayu, I. (2019). Determinant of reinforcement employee performance in medical record installation with motivation as intervening variable. *Internatonal Journal of Economic and Research*, February, 33–47.
- Saryadi, S., & Rahayu, I. (2018). Penguatan kinerja pegawai ditinjau dari aspek self efficacy, motivasi dan komitmen kerja. *Seminar Nasional Edusainstek*, 14–23. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/psn12012010/article/view/4259/3946>
- Saryadi Saryadi, & Rahaju Mulyo Wulandari. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan komunikasi terintegrasi dan kepuasan pasien rawat inap sebagai intervening (Studi pada RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten). In *Jurnal SAINSTECH Politeknik Indonusa Surakarta* (Vol. 4, Nomor 2).
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., & ... (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. In *Academy of Strategic researchgate.net*. https://www.researchgate.net/profile/Saparuddin-Mukhtar/publication/327830427_The_effect_of_compensation_motivation_of_employee_and_work_satisfaction_to_employee_performance_Pt_Bank_xyz_Persero_TB_K/links/5de6ccb24585159aa45f62cd/The-effect-of-compensation

- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal Of Economics And Business Administration*, VII(2), 189–206. <https://ijebe.com/journal/227/download>
- Sultan, U., Tirtayasa, A., & Mercubuana, U. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPENTESI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING DALAM MENINGKATKAN KINERJA*. XX(03), 353–369.