

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA
PERAWAT RSUD INDRASARI RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI
HULU PROVINSI RIAU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1) Pada fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH :

VIKY TRIASIH

NPM:175210262

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Viky Triasih
NPM : 175210262
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA PERAWAT
RSUD INDRASARI RENGAT KABUPATEN INDRA GIRI HULU
PROVINSI RIAU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Ketua Program Studi

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :





UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : VIKY TRIASIH
NPM : 175210262
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD INDRASARI RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU
PEMBIMBING : HAFIDZAH NURJANNAH, SE., M.SC

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 24% (dua puluh empat persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 28 Maret 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1670/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah,SE.,M.Sc	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Viky Triasih
 N P M : 175210262
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Optimasi Pelayanan Perawat Rsud Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 30 November 2020
 Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

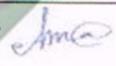
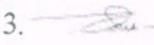
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Viky Triasih
NPM : 175210262
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.
Pembimbing : 1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 27 Oktober 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Ditetapkan/ dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

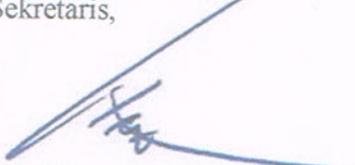
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 27 Oktober 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kharudin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru
Telp.(0761) 674681 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

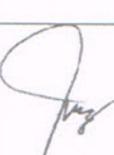
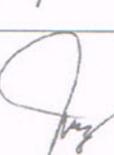
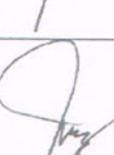
Nama : VIKY TRIASIH
Npm : 175210262
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Perawat RSUD
Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau
Pembimbing : Hafidzah
Nurjannah,SE.,M.SC

Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1	22-12-2021	<ul style="list-style-type: none">- Cover sesuaikan dengan buku panduan- Tidak ada BAB dalam proposal- COba buat kembali proposal sesuai dengan buku panduan,- Rapikan kembali margin dan kawan kawannya	
2	11-02-2021	<ul style="list-style-type: none">- spasi antara nama prodi hingga tahun terlalu jauh. rubah nama Fekon menjadi Fakultas Ekonomi	

-
- dan Bisnis Tahun 2021 2. Latar belakang masalah pada paragraf 1 kenapa tetiba filosofi instansi

3	26-02-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat font selain times new roman pada LBM - Penjelasan judul tabel tidak sesuai (baca kembali secara teliti) - Masalah belum ada pada LBM Jelaskan!!! Kosentrasi yang diambil apa? 	
4	22-04-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki marginnya sesuai dengan panduan - Perbaiki keseluruhan sesuai dengan buku panduan - lihat punya kawannya yg pintar untuk mencontoh teknik penulisan proposalnya 	
5	29-04-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Rumusan masalah sesuaikan dengan judul penelitian - Tujuan penelitian sesuaikan dengan rumusan masalah. untuk mengetahui dan menganalisis Setiap tabel dan gambar harus diberi judul untuk tabel spasi tdk perlu 2 cukup biasa saja - Semua sumber yg ada ditelaah pustaka harus ada didftar pustaka Gunakan referensi 10 tahun terakhir Lihat utube gmna cara penulisan yg rapi spasi tdk perlu 2 	
6	23-06-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki kalimat apa rumusan masalah. - Tujuan penelitian sesuaikan dgn rumusan masalah - Penelitian terdahulu harus sesuai dgn judul dan objek penelitian kita 	
7	30-06-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Bukan kerangka berpikir tapi struktur - penelitian Struktur penelitian oval bukan persegi - Hipotesis sesuaikan dengan tujuan penelitian 	
8	08-07-2021	<ul style="list-style-type: none"> - . klu cuma satu ya ga perlu gunakan point (Rumusan masalah) coba jalankan analisa kamu yaaa, jangan malas!! - Semua huruf TIMES NEW ROMAN - Judul gambar letaknya dibawah gambar Judul tabel diatas tabel - Spasi pada judul tabel dan gambar terlalu besar, 1,15 aja - Min 3 indikator setiap dimensinya (Operasional Variabel Penelitian) - Jelaskan teknik pengambilan sampel 	

9	26-07-2021	- Sebutkan dan jelaskan teknik pengambilan sampel - Teknik Pengumpulan ada biasanya ada 3 dibuat poinnya.	
10	27-07-2021	- Teknik analisis data	
11	29-07-2021	- ACC Proposal untuk seminar	
12	21-11-2021	- ACC Kuesioner penelitian	
13	03-02-2022	- No halaman double (cek kembali) - Pembahasan? - Rata kanan kiri	
14	27-02-2022	- Marwansyah. 20014. - Human kita masih di tahun 2000an	
15	16-03-2022	- ada page kosong di halaman 2 - Abstract page i - Cari di youtube cara membuat halaman dgn no yg berbeda dlm 1 file - Gunakan dftar isi otomatis (cari utube)	
16	19-03-2022	- ACC seminar hasil	

Pekanbaru, 16 april 2022

Wakil Dekan 1



Dina Hidayat, S.E., Msi., Ak., C.A

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 470 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
Irma Dona Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Viky Triasih
N P M : 175210262
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi SDm Terhadap Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indra Giri Hulu Provinsi Riau.

2. Penguji ujian skripsi/oral kompreh ensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7				Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 16 April 2022
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

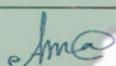
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Viky Triasih
NPM : 175210262
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi SDm Terhadap Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indra Giri Hulu Provinsi Riau.
Hari/Tanggal : Rabu 16 April 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

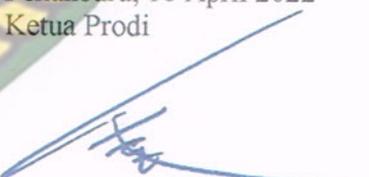
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 70)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 16 April 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 470/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 April 2022, Maka pada Hari Rabu 16 April 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Viky Triasih |
| 2. NPM | : 175210262 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indra Giri Hulu Provinsi Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 16 April 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B-) 70 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....*Amo*.....)
(.....*Haswari*.....)
(.....*Deswarta*.....)

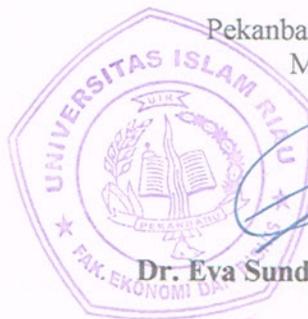
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....*Deswarta*.....)

Pekanbaru, 16 April 2022

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : VIKY TRIASIH

Tempat tanggal lahir : Napal 17 April 1998

Npm :175210262

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program sudi : Manajemen

Konsentrasi : Manajenen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakmkan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja atau tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak universitas .

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atas dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbani, 5 juni 2022



Viky Triasih

NPM : 175210262

**PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KIERJA PERAWAT
RSUD INDRASARI RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

ABSTRAK

Viky Triasih

175210262

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis kompetensi SDM di RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh perawat RSUD Indrasari Rengat yang berjumlah 56 orang menggunakan tehnik pemilihan sampling total (sensus) dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 20. Sehingga dapat pengaruh antara kompetensi sdm terhadap kinerja perawat RSUD Indrasari Rengat. kompetensi SDM memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di pengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang merupakan variabel kompetensi mempunyai hubungan yang sangat erat dan positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Kata kunci : Kopetensi SDM, Kinerja perawat, Kinerja perawat di RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

**PENGARUH KOMPETENSI SDM TERHADAP KIERJA PERAWAT
RSUD INDRASARI RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

ABSTRACT

Viky Triasih

175210262

This study aims to determine the analysis of HR competencies in Indrasari Rengat Hospital, Indragiri Hulu Regency. And analyze the influence of HR competence on the Indrasari Rengat Hospital, Indragiri Hulu Regency. The population in this study were all nurses at the Indrasari Rengat Hospital totaling 56 people using a total sampling technique (census) where all members of the population were sampled.

In analyzing the data, the author uses quantitative methods, then the results of the research are analyzed using simple linear regression with the help of the SPSS 20 program. HR competence has an influence on the performance of nurses which is influenced by other factors not included in the study, which is the competence variable which has a very close and positive relationship to the performance of nurses at Indrasari Rengat Hospital, Indragiri Hulu Regency.

Keywords :HR competency, nurse performance, nurse performance at Indrasari Rengat Hospital, Indragiri Hulu Regency.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau”** sebagai syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Dalam proses menyelesaikan skripsi, tentunya penulis mendapatkan banyak bantuan dari sebagai pihak yang mendukung dan membimbing penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH, MCL yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menimba Ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM yang menjadi motivator untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu.
3. Ibu Sinta Yulianti, SE., M. Ec., DEV. Selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan dukungan moral sejak awal perkuliahan hingga saat ini.
4. Ibu Hafidzah Nurjannah SE., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu dan memberikan arahan serta pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Direktur RSUD Indrasari Rengat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penulisan serta informasi yang penulis butuhkan.
6. Ayahanda Suwarjan dan Ibunda Wajimah selaku kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan, motivasi serta memberikan dukungan penuh dan berkat kerja keras beliau penulis dapat menimba Ilmu di Universitas Islam Riau.

7. Eni Purwanti dan Dwi Nuryani selaku kakak yang selalu memberikan semangat dan nasehatnya kepada penulis.
8. Sahabat yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu Isnaini SE., Kristina Manalu SE.,
9. Kepada EXO penulis ucapkan terimakasih atas mahakarya lantunan music kalian dan wajah tampan Kai, Dio, Baekhyun, Sehun, Suho, Chanyeol, Chen, Xiumin, dan Lay yang telah menemani dan sekaligus menginspirasi penulis selama mengerjakan skripsi ini.
10. Keluarga, kerabat dan semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu, Terimakasih semuanya.

Semoga Allah Swt membalas semua kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan semoga Allah Swt selalu memberikan Rahmat-Nya serta hidayah-Nya kepada kita semua.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis harapkan kritik dan sarannya dari teman – teman semua. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan guna untuk menambah ilmu pengetahuan kita semua.

Pekanbaru, 11 Desember 2021

Penulis

Viky Triasih

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	2
1.1. LATAR BELAKANG MASALAH	2
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1. Kinerja Perawat.....	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Perawat	11
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.3. Manajemen Kinerja	13
2.1.4. Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.1.5. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.6. Pengertian Kompetensi	16
2.1.7. Aspek Yang Terkandung Dalam Konsep Kompetensi	18
2.1.8. Komponen Kompetensi	19
2.1.9. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Komputer	24
2.1.10. Manfaat Penggunaan Kompetensi	25
2.1.11. Hubungan Kompetensi Dengan Prestasi Kerja.....	27
2.1.12. Hubungan Sebab Akibat Kompetensi Dengan Kinerja Perawat	27
2.2. Penelitian Terdahulu.....	28
2.3. Struktur Penelitian	30
2.4. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32

3.1. Lokasi Penelitian	32
3.2. Operasional Variabel	32
3.3. Populasi Dan Sampel.....	34
3.4. Jenis dan Sumber Data	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Analisis Data	38
3.7. Uji Hipotesis.....	40
3.8. Uji-t (korelasi parsial).....	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	42
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	42
4.2. Visi dan Misi RSUD INDRASARI RENGAT	45
4.2.1. Visi RSUD INDRASARI RENGAT	45
4.2.2. Misi RSUD INDRASARI RENGAT	45
4.2.3. Struktur Organisasi RSUD Indrasari Rengat	45
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	50
5.1. Identitas Responden.....	50
5.1.1. Usia	50
5.1.2. Jenis Kelamin.....	51
5.1.3. Tingkat Pendidikan.....	51
5.1.4. Lama Kerja	52
5.2. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi SDM	53
5.2.1 Pengetahuan	53
5.3. Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.....	82
5.3.7. Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB VI PENUTUP	91
6.1. Kesimpulan	91
6.2.Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Table 1.1. Jumlah Tenaga Kerja Perawat Pada Rsud Indrasari Rengat	6
Table 2.1. Penelitian Terdahulu	28
Table 3.1. Operasional Variabel.....	32
Table 4.1. Identitas Responden ditinjau dari segi usia.....	50
Table 5.2. Identitas Responden ditinjau dari jenis kelamin	51
Table 5.3. Identitas Responden ditinjau dari tingkat pendidikannya	52
Table 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja pada RSUD Indrasari Rengat	52
Table 5.5. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat yang Berada di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Tentang pendidikan yang Sesuai Dengan Profesi Perawat Pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau (X)	54
Table 5.6. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Prestasi Kerja.....	56
Table 5.7. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berda Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Komitmen Terhadap Pekerjaan	57
Table 5.8. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang berada di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Tingkat Pengetahuan Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Di Jalankan	58
Table 5.9. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang berada di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Tingkat Pengetahuan Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Di Jalankan	60
Table 5.10. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Pengalaman Kerja.....	61
Table 5.11. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Bakat Dan Minat Untuk Bekerja Di RSUD Indrasari Rengat	63
Table 5.12. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Keterampilan Kerja.....	64
Table 5.13. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Kepuasan Dalam Bekerja	65
Table 5.14. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Sdm Pada RSUD Indrasari Rengat.....	66
Table 5.15. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mampu Mengerjakan Semua Tugas Yang Di Berikan (Y)	68
Table 5.16. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Sesuai Dengan Standar Yang Di Berikan	70

Table 5.17. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Melakukan Pekerjaan Dengan Percaya Diri	71
Table 5.18. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Menjalankan Tugas Dengan Teliti.....	72
Table 5.19. Tanggapan Responden Tentang Mutu Hasil Kerja Perawat Di RSUD Sesuai Dengan Standar Yang Diberikan	73
Table 5.20. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mampu Mengendalikan Emosi Dalam Bekerja.....	74
Table 5.21. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan	76
Table 5.22. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada di RSUD Indrasari Rengat Segera Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan.....	77
Table 5.23. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Pandangan/Persepsi Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan Perusahaan	78
Table 5.24. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Kemampuan Atau Kompetensi Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan Perusahaan	79
Table 5.25. Rekapitulasi Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat.....	80
Table 5.26. Hasil Analisis Validitas Koesioner Kompetensi Sdm.....	82
Table 5.27. Hasil Analisis Validitas Koesioner Perawat	83
Table 5.28. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi dan Perawat.....	84
Table 5.29. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	85
Table 5.30. Hasil Analisis Koefisien Korelas	86
Table 5.31. Hasil Analisis Kofisien Determinasi.....	87
Table 5.32. Hasil Uji t (Persial Person).....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Struktur Penelitian.....	31
Gambar 1.2. STRUKTUR ORGANISASI.....	46



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerjaan, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Kompetensi Sdm adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi dapat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi Perawat, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkatkan budaya organisasi, menganalisis dan memperbaiki budaya organisasi, menyeleksi dan merekrut tenaga kerja, menilai dan mengembangkan tenaga kerja, mengembangkan pemimpin, mengelola proses, perencanaan, membangun dasar untuk strategi pelatihan dan membentuk proses kompetensi.

penentuan latihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang di persyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Dan metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan ialah pengembangan kompetensi.

Untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam proses tranformasi dilakukan aktifitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer Sumber Daya Manusia. Persoalan kebutuhan oleh banyak badan usaha untuk bisa bersaing dalam era globalisasi sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Begitu banyak dana pengembangan sumber daya manusia dikeluarkan untuk bermaksud tersebut namun sering kali menghasilkan kekecewaan, untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus di emban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan perawat karena perawat harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang,yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Dinamika bisnis dan dunia usaha menurut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Diatas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan perilaku kerja, mampu mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang paling melakukan aktivitas kerja. Kompetensi 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. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan.

Adapun data kompetensi pendidikan perawat RSUD Indrasari Rengat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1.

NO	Kompetensi pendidikan	Jumlah
1	S1	23
2	S2	52

Sumber: Rsud Indrasari Rengat 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah data kompetensi pendidikan yang lebih banyak adalah S2 dengan berjumlah 52 Orang, sedangkan Kompetensi pendidikan S1 sebanyak 23 orang.

Penulis menemukan objek penelitian pada RSUD Indrasari Rengat yakni perusahaan ini adalah perusahaan RSUD yang telah berdiri sejak tahun 1993 hingga sekarang. RSUD Indrasari Rengat berdomisili di Rengat Barat Indra Giri Hulu Riau, Jl Lintas Timur Pematang Rebah Kabupaten Indragiri Hulu.

Dilingkungan bisnis Perusahaan RSUD yang semakin ketat dan kompetitif sebuah perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu, termasuk sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang banyak pada perusahaan RSUD sangatlah kompleks. Hal ini dikarenakan setiap perawat memiliki sikap dan pengalaman yang berbeda. Perbedaan itulah yang menyebabkan setiap individu melakukan

kegiatan dalam perusahaan mempunyai kemampuan kerja dan kinerja yang berbeda juga.

Adapun jumlah daftar tenaga kerja perawat menurut RSUD Indra Sari Rengat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 1.2.
Jumlah Tenaga Kerja Perawat Pada Rsud Indrasari Rengat

No	Tenaga Medis	Jumlah
1	Dokter umum	18
2	Dokter anak	2
3	Dokter mata	1
4	Dokter paru paru	2
5	Dokter saraf	1
6	Dokter spesialis bedah	2
7	Perawat	129
8	Farmasi	10
9	Apoteker	5
10	Bidan	38
	Jumlah	208

Sumber: Rsud Indrasari Rengat 2021

Dari tabel 1. diatas dapat di lihat sejumlah tenaga medis yang ada di RSUD Indrasari Rengat yang dapat menunjang pemberian kinerja kesehatan bagi masyarakat yaitu terdiri dari Dokter umum,anak,kandungan,mata,paru-paru,saraf,bidan,perawat,analisis/labor,dan asisten,apoteker,mereka bekerja secara professional tanpa membeda beda kan status pasiennya.

Dengan meningkatnya kompetensi Perawat pada RSUD Indrasari Rengat maka kemungkinan semakin berkembangnya perusahaan tersebut akan lebih besar, dan dapat bertahan dari kompetisi dunia bisnis yang lebih lama, yang didukung dengan system pengelolaan dana yang optimal, kehandalan teknologi

informasi, kompetensi sumber daya manusia dan praktek tata kelola perusahaan yang baik. Sehingga dari segmen tersebut maka penulis memfokuskan pada kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Perawat RSUD Indra Sari Rengat, dengan berdasarkan pada dimensi pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja. Keempat dimensi tersebut membentuk kompetensi sumber daya manusia, sehingga dengan adanya kompetensi maka akan berpengaruh terhadap kinerja Perawat RSUD Indra Sari Rengat.

Adapun data kinerja dalam bentuk t perawat RSUD Indrasari Rengat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3.

NO	Data kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat	Januari	Febuari	Maret
1	Visite rawat inap RSUD Indrasari Rengat	11	12	13
2	Membuat laporan pasien rawat inap	3	3	2
3	Memeriksa pasien rawat jalan	13	14	14

Sumber: Rsud Indrasari Rengat 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat data kinerja perawat RSUD Indrasari Rengat.

Maka berdasarkan permasalahan tersebut, penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Perawat Rsud Indra Sari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja perawat pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu?”

1.3. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah maka berdasarkan perumusan masalah diatas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi SDM di RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang selama ini dapat sesame pendidikan dan dituangkan dalam penulisan.

- b. Bagi Rsud

Dengan adanya penelitian ini di harapkan agar dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai optimasi pelayanan perawat rsud terhadap pasien di kabupaten Indragiri hulu.

c. Bagi pihak lain

Dengan adanya kompetensi SDM terhadap kinerja perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan atau topik yang sama. Dan dapat memberikan contoh terkait kompetensi SDM terhadap kinerja perawat RSUD.

1.5. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan ini yaitu untuk pembahasan skripsi secara ringkas yang merupakan terbagi 6 bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Rumusan masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulis.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari Kajian Terdahulu, landasan teori, konsep oprasional dan Kerangka Pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Terdiri dari desain Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, populasi dan sampel, Sumber Data Penelitian, subjek dan objek penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisa Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan deskripsikan perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta tugas dan wewenang masing masing jabatan.

BAB V : HSIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan di jelaskan pembahasan yang mengenai pengaruh antara kompetensi sdm terhadap kinerja perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini merupakan terakhir dari hasil penelitian yang berisi kesimpulan dan saran penulis. Saran yang di berikan oleh penulis sebagai bahan masukan pertimbangan dan kinerja perawat pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja Perawat

2.1.1. Pengertian Kinerja Perawat

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Poerwadarminta (2017)

Kinerja adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja seseorang . Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo,2017). Kinerja perawat adalah serangkaian kegiatan perawat yang memiliki kompetensi yang dapat digunakan dan ditunjukkan dari hasil penerapan pengetahuan, keterampilan dan pertimbangan yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan (Wahyudi, 2010).

Kinerja perawat merupakan penampilan hasil kerja perawat baik secara kuantitas maupun kualitas (Ilyas, 2017). Kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknikal, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu (Suriana, 2014).

Kinerja keperawatan adalah 9 10 prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada customer (organisasi, pasien dan perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu. Tanda-tanda kinerja perawat yang baik adalah tingkat kepuasan klien dan perawat tinggi, zero complain dari pelanggan (Suriana, 2014).

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja perawat merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, moral dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja perawat merupakan penampilan hasil kerja perawat baik secara kuantitas maupun kualitas (Ilyas, 2017). Kinerja perawat merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknis, interpersonal dan moral, bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan asuhan keperawatan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang dalam rangka pencapaian tugas profesi dan terwujudnya tujuan dari sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu (Suriana, 2014).

Kinerja keperawatan adalah 9-10 prestasi kerja yang ditunjukkan oleh perawat pelaksana dalam melaksanakan tugas-tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik kepada customer (organisasi, pasien dan perawat sendiri) dalam kurun waktu tertentu. Tanda-tanda kinerja perawat yang baik adalah tingkat kepuasan klien dan perawat tinggi, zero complain dari pelanggan (Suriana, 2014).

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja perawat merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, moral dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kopelman (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individual (individual characteristics), karakteristik organisasi (organizational characteristics) dan karakteristik kerja (Work characteristics).

Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan, juga sangat tergantung dari karakteristik individu, seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan lain-lainnya.

Sedangkan menurut Sutrisno Edy (2019:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Kemampuan individu tergantung dari tingkat pengetahuan (Knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individu tergantung sikap (attitude) sebagai motivasi dasar lingkungan yang dipengaruhi motivasi tersebut.

2.1.3. Manajemen Kinerja

Tujuan manajemen kinerja dari suatu organisasi sebagai macam diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menerjemahkan dari visi dan misi organisasi kedalam tujuan hasil yang jelas, mudah dipahami dan dapat diukur sehingga membantu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Menyediakan informasi untuk penilaian, mengelola dan meningkatkan keberhasilan kinerja keseluruhan organisasi.
3. Mengubah paradigam dari orientasi pengendalian dan ketaatan menjadi pendekatan stratejik yang berkelanjutan.
4. Menyediakan manajemen kinerja yang lengkap dengan memasukkan ukuran – ukuran kualitas, biaya, ketepatan waktu, kepuasan dan meningkatkan keahlian karyawan.

5. Untuk memenuhi tujuan tersebut diatas, maka system manajemen harus berisikan tahapan – tahapan kayaknya sebuah sistem manajemen.

2.1.4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif, efisien, dan produktif karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi yang sebenarnya tentang bagaimana kinerja.

2.1.5. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam – macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini adalah beberapa pengertian para ahli yang dicantumkan dalam buku Edy Sutrisno (2019:5-7), antara lain:

Menurut Suwatno “ (2018) Untuk memahami konsep manajemen sumber daya manusia, kita lebih dahulu harus mengerti manajemen dan sumber daya manusia. Berbagi definisi tentang manajemen bersifat universal dengan

menggunakan kerangka berfikir keilmuan, mencakup kaidah kaidah, dan prinsip-prinsipnya.

Sedangkan Menurut Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi orang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Sementara itu Schurler, et al. mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusi, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia

yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun secara organisasi. Walaupun objeknya sama sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusi dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

2.1.6. Pengertian Kompetensi

Kompetensi membantu organisasi untuk mendepkrisikan bagaimana kinerja perawat. Maka hal itu akan berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan, pengalaman kerja, dan perilaku kerja perawat pada bidang kerjanya. Kompetensi mempresentasikan dimensi kerja yang penting bagi individu perawat, dan sebagai pengambilan kepuasan atas kinerja perawat bagi suatu organisasi. Tingginya tingkat kompetensi atau keahlian sumber daya manusia dalam organisasi akan lebih memudahkan suatu organisasi untuk mendapatkan hasil kerja memuaskan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan dan dicirikan profesionalitas dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu penting sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Spencer and Spencer dalam buku Edy Sutrisno (2019:203) mengemukakan bahwa . Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan evektivitas kerja individu dalam pekerjaannya Berdasarkan definifi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Boilte, Dalziel, dan Hill, dalam buku Edy Sutrisno (2019:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang

memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Sedangkan Menurut A.M. Lilik Agung (2021) “ mengemukakan bahwa “kompetensi adalah karakteristik – karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu – individu atau tim.

Berdasarkan pengertian kompetensi dari berbagai sumber di atas saya mengambil kesimpulan bahwa kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik dan kepribadian yang mendasar dimiliki seseorang individu yang dapat berpengaruh langsung terhadap prilaku, kemampuan, dan dapat dihubungkan terhadap meningkatnya kinerja individu atau organisasi dari perusahaan.

Mengartikan Kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para perawat yang ada dalam organisasi, dengan bukti penguasaan perawat terhadap pengetahuan, keterampilan, prilaku dan pengalaman kerja yang telah dijalankan .

2.1.7. Aspek Yang Terkandung Dalam Konsep Kompetensi

Gordon dalam buku Edy Sutrisno (2019:204-205), menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (Knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
2. Pemahaman (Understanding), yaitu kedalam kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seseorang perawat dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (skill), adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan perawat dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para perawat dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain lain).
5. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka- tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

6. Minat (interest), adalah kecendrungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalkan , melakukan sesuatu aktivitas kerja.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

Dalam rangka operasional, kompetensi tersebut membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengaktifkan dan mengoptimalkan proses produksi didalam perusahaan dan keinginan konsumen. Kesemuanya ini pada akhirnya memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam bentuk keuntungan daya saing.

Tentu saja kompetensi manajerial tidak dapat datang begitu saja, melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang dimaksud didasarkan pada 4 komponen.

2.1.8. Komponen Kompetensi

Ada 4 (empat) komponen kompetensi yang dijelaskan secara rinci yaitu:

a. Keterampilan

Keterampilan mensukseskan pencapaian organisasi, bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian

tujuan organisasi, dan sebaliknya juga perawat yang tidak memiliki keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas pekerjaan.

Menurut Dunnett's (2014:105) "Skill atau keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2018:23) bahwa "Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.

Dari definisi diatas dapat di simpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan, kelebihan dan kecakapan seseorang karyawan dalam mengembangkan tugas tugas yang menjadi tanggung jawabnya untuk melaksanakan serangkaian tugas tersebut.

b. Pengetahuan

Pengetahuan juga merupakan komponen penting bagi karyawan, seseorang perawat tanpa pengetahuan akan menimbulkan stres dalam kerja. Tidak dapat menyelesaikan dengan baik tugas yang diberikan kepada perawat tersebut. Perawat yang memiliki pengetahuan akan mudah dalam berpartisipasi terhadap suatu organisasi, gampang bersosialisasi terdapat perubahan strategi perubahan globalisasi.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2018:23) bahwa "pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik".

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:222) mengemukakan bahwa “pengetahuan merupakan ilmu yang diperoleh untuk melakukan sesuatu kemampuan dalam membentuk tindakan seseorang, sehingga dengan adanya kemampuan tersebut maka dapat lebih meningkatkan kinerja”.

Dapat pula disimpulkan bahwa pengetahuan adalah suatu ilmu yang didapat seseorang dalam melalui informasi dan ada unsur kemampuan seseorang untuk menyadari pengetahuan tersebut untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan sebagai percobaan yang telah dilakukan.

Menurut Sudarmanto (2014) “Pengalaman kerja adalah menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Manullang (2012:84) bahwa “Pengalaman Kerja adalah proses pembentukan pengalaman atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”.

Pengalaman Kerja adalah suatu proses tingkat penguasaan, pembentukan atau pembelajaran serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang diukur dari berapa lama masa kerja dan telah mengetahui dengan baik dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

d. Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Menurut Sudarmanto (2014) “perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan atau situasi kerja.

Menurut Sadilili Samsudin (2019) perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja.

Sedangkan menurut Gitosudarmo dan Sudita (2018:23) mengemukakan bahwa, “Perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya”.

Dari berbagai sumber pengertian perilaku di atas dapat saya simpulkan bahwa perilaku kerja merupakan suatu sikap seseorang individu dalam bertindak dalam lingkungan yang dihadapinya. Dan dapat juga diambil kesimpulan perilaku dalam bekerja adalah kecenderungan sikap seseorang pegawai dalam kesiapannya dalam bekerja secara konsisten dalam melakukan aktivitas kerja, perilaku ini lebih mengarah ke arah yang positif.

Wibowo (2017:102), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai- nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun tentang terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang bekerjanya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun tahun. Pengalaman merupakan elemen Kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam Kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian dalam konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah dengan berubah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, meningkatkan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

2.1.9. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Komputer

Kondisi lingkungan bisnis dimasa depan menunjukkan meningkatnya teknologi dan perubahan sosial. Disatu sisi harus mengikuti perkembangan

teknologi, disisi lain semakin meningkat tanggung jawab sosial organisasi. Pergeseran informasi ekonomi memerlukan *Knowledge Worker*, tingkat sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan semakin tinggi. Sementara itu, persaingan global semakin intensif. Pasar semakin terfragmentasi dalam spesialisasi.

Sumber daya manusia perlu memahami kecenderungan organisasi multicultural dan beragaman kultural. Disisi lain pekerjaan dan pelanggan sangat beragam menurut ras, jenis kelamin, Negara dan budaya. Dengan demikian, sumber daya manusia perlu memahami masalah dalam keragaman budaya.

Keadaan tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia semakin penting, baik bagi efektif, manajer maupun pekerja, menurut Spencer dan Spencer dalam buku Wibowo (2017:280).

2.1.10. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen dari sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan system remunerasi, Ruky (2013), mengemukakan konsep kompetensi menjadi populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- a. Memperjelas standar dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan.
- b. Alat seleksi perawat. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang baik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari perawat, dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.
- c. Memaksimalkan produktifitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
- d. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru akan meningkat. Model kompetensi memberikan saran untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- e. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam bentuk kerja karyawan.

2.1.11. Hubungan Kompetensi Dengan Prestasi Kerja

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan Ruky, 2013. Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi. Sebagai contoh, pihak manajemen berjalan-jalan dilingkungan kantor. Tanpa mengetahui mengapa manajer berjalan jalan dilingkungan kantor. Maksud dan tujuan manajer berjalan-jalan dilingkungan kantor tersebut dapat diasumsikan memantau pekerjaan.

Hasil penelitian kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Prinsip pertama adalah pengelolaan dengan orientasi pada layanan. Prinsip ini diperlukan untuk mencegah pengelolaan sumber daya manusia bagaikan sebuah perusahaan yang mengeluarkan keluaran-keluaran standar. Seperti tata cara, pedoman pelaksanaan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia didalam perusahaan. Keseragaman itu jelas sesuai dengan kebutuhan dan kegiatan sumber daya manusia.

2.1.12. Hubungan Sebab Akibat Kompetensi Dengan Kinerja Perawat

Sebenarnya, hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangatlah erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, yaitu hubungan sebab akibat. Oleh karena itu, menurut Spencer, hubungan antara relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (Perawat) apabila ingin meningkatkan kinerjanya

seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karenanya, dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

Menurut Spencer, bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang sebab akibat jika dikaitkan dengan kinerja perawat, serta kompetensi yang terdiri atas : motif, sifat, sikap diri, dan keterampilan ,serta pengetahuan, diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang hingga pada akhirnya dan memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh hasil.

2.2. Penelitian Terdahulu

Table 2.1.

Penelitian Terdahulu

N O	Penelitian	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Kesimpulan
1	Devi Rusvitawati 2016	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat rumah sakit sari mulia Banjarmasin	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa 1) pengaruh kompetensi berprestasi dan bertindak (achievement and action) terhadap kinerja	Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin yang berjumlah	Hasil uji statistik menggunakan regresi berganda menunjukkan bahwa masing-masing kompetensi berprestasi dan bertindak (achievement

			perawat Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin , 2) pengaruh kompetensi pelayanan (helping and human services) terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin ,	310 orang.	ent and action), kompetensi pelayanan (helping and human services), kompetensi mempengaruhi orang lain (impact and influence), kompetensi mengelola orang lain (managerial), kompetensi kognitif (cognitive) , kompetensi efektifitas individu
2	Farid Akhmed Rino Janua Bella 2016	Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Perawat Rsud Kaliwates Jember	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja perawat..	Independent Variabel (variabel bebas) yang terdiri dari variabel Pengetahuan (X1), variabel Keterampilan (X2) dan variabel Perilaku (X3). 2. Dependent Variabel	1. Dari hasil analisis data diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel pengetahuan, keterampilan dan

				(variabel terikat) yaitu Kinerja perawat (Y)	perilaku memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Kaliwates Jember.
3	Dian Primanita Oktasari, Winda Widyanty, dan Aditya Fitriani 2018	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit umum daerah	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja perawat rumah sakit.	Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompetensi, budaya organisasi	Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah, bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja perawat RSUD Cengkareng secara parsial.

2.3. Struktur Penelitian

Dalam pengelolaan aktivitas pada RSUD Indrasari Rengat maka salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah peningkatan hasil kerja perawat, oleh karena itu maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah penempatan kompetensi perawat.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Gambar 1.1.

Struktur Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan, yang terdapat dalam penelitian ini dan beberapa kajian yang telah dikemukakan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “ Diduga Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian akan dilakukan di RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

3.2. Operasional Variabel

Table 3.1

. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Spencer and Spencer, dalam buku Edy Sutrisno (2009:203). Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat dipredkidi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.	Pengetahuan	-Jenjang Pendidikan -Informasi -Prestasi kerja -Komitmen terhadap pekerjaan	Ordinal
	Keterampilan	-Tingkat pengetahuan -Keahlian bekerja -Pengalaman kerja	Ordinal
	Pengalaman Kerja	-Bakat dan Minat -Keterampilan Kerja -Kepuasan Kerja	Ordinal
	Perilaku Kerja	-Persepsi -Kemampuan atau Kompetensi	Ordinal

<p>Kinerja Karyawan (Y) adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, kinerja memacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan</p>	<p>Kuantitas Kerja</p>	<p>-Mampu mengerjakan semua tugas yang diberikan -Hasil kerja sesuai dengan standar yang diberikan. -percaya diri</p>	<p>Ordinal</p>
<p>(Simamora,2006:93)</p>	<p>Kualitas Kerja</p>	<p>-Ketelitian dalam menjalankan tugas yang diberikan. -Pencapaian mutu hasil kerja yang sesuai dengan standar. -mengendalikan emosi</p>	<p>Ordinal</p>
<p>1. Ketetapan Waktu</p>	<p>-Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan -Segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan</p>	<p>-Etika kerja -Ketelitian dalam bekerja -Tanggung jawab</p>	<p>Ordinal</p>

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek\subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012:115). Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Indrasari Rengat yang berjumlah 129 orang, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut tersebut (Sugiyono,2012:116).

Adapun teknik Pengumpulan sampel ini adalah metode Probability Sampling. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian dengan rumus Slovin:

$$n = N \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$n=N / (1+N)$$

$$n=129 / (1+129)$$

$$n=129 / (1+129 (0,01)$$

$$n=129 / (1+ 129)$$

$$n=129 / (1+ (129 x 0,01)$$

n=56,33 digenapkan menjadi 56 responden

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

e : Presentasi kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan keputusan sampel (pada penelitian ini menggunakan $e = 10\%$)

dari perhitungan diatas maka diperoleh sebanyak 56 responden dan populasi sebanyak 129 orang dengan tingkat kesalahan 10%.

Sampel merupakan sebagian elemen-elemen populasi yang digunakan dalam penelitian (Nadyfah,2014).

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini terbagi 2, yaitu:

a. Jenis Data

Ada dua macam jenis data yaitu data kuantitatif dan kualitatif yang akan dijelaskan dibawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kualitatif dalam melaksanakan penelitian ini.

- Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang didapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan system stastik.

- Data Kulitatif

Data Kualitatif Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat dilakukan melalui wawancara.

b. Sumber Data

Dalam mengumpulkan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data skunder.

c. Data primer ialah data yang didapatkan seseorang peneliti tanpa ada media perantara atau dapat dikatakan data yang diperoleh secara langsung. Pada penelitian ini data primer yang diperoleh bersumber langsung dari RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

d. Data skunder

Data skunder adalah kebalikan dari data primer dimana data skunder diperoleh melalui perantara atau dapat dikatakan data yang diperoleh adalah dengan cara tidak langsung. Data skunder pada penelitian ini yaitu informasi yang diperoleh dari RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu yaitu meliputi data karyawan,absensi perawat.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut:

a. Interview

Yaitu melakukan wawancara langsung dengan pihak yang berhubungan dengan data yang penulis butuhkan

b. Kuesioner

Yaitu dengan mengajukan pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan dan pimpinan RSUD Indrasari Rengat Adapun pedoman penilaian skor untuk angket questionnaire adalah sebagai berikut :

1. Sangat Setuju = 5
2. Setuju = 4
3. Kurang Setuju = 3
4. Tidak Setuju = 2
5. Sangat tidak Setuju = 1

c. Dokumentasi

Yaitu mencari dan mengenai hal hal atau variabel yang berupa catatn, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasti, notulen sapat agenda dan semua yang dapat menambah informasi untuk data penelitian, dengan melakukan pengumpulan dokumentasi-dokumentasi yang akan di pengambilan dokumentasi disaat penelitian. Dalam tehnik dokumentasi peneliti mengumpulkan data dengan cara mengambil data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti atau dengan mengambil gambar atau foto tempat penelitian di lakukan.

3.6. Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan cara mengelola data yang didapat dari perusahaan tersebut, kemudian dianalisis dengan cara menggunakan landasan teori sebagai alat pemecah masalah yang dihadapi, kemudian membuat suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah, dengan cara menggunakan :

a. Uji validitas

Menurut Ghozali(2016:52), Uji validitas ini digunakan untuk mengukur seberapa sah atau tidak sahnya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan butir pertanyaan kuesioner valid, sebaliknya jika nilai valid.

b. Uji Realibitas

25 Menurut Ghozali (2016:47-48), realibitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu.

c. Uji regresi linear sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variable independen dengan satu variable dependen. Analisis digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah positif atau negative untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan (+) atau penurunan (-) Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Pengujian hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua langkah, yaitu pengujian secara total dari masing-masing variable bebas dan pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi linear sederhana, adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan :

(ΣY = jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variable Y variable

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian berkorelasi

- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah tidak berkorelasi

Menurut Sugi

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = Sangat rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat 0,80 – 1,000 = Sangat kuat

d. Uji Koefisien Determinasi Adjusted ()

Menurut Ghozali (2016:97), menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki bernilai positif.

e. Koefisien Korelasi Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

3.7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Menurut Ghozila (2016:97), uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau:

1. $H_0 : \beta_i = 0$ (suatu variabel independent bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen)
2. $H_A : \beta_i \neq 0$ (variabel tersebut merupakan variabel penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependent).

3.8. Uji-t (korelasi parsial)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan

menggunakan program SPSS yang diambil pada tabel *significance level 0,05*.

Kriteria uji-t sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (Koefisien regresi tidak signifikan). Artinya, secara parsial variabel indenpeden tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Berarti secara parsial variabel indenpeden tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu pada awalnya berlokasi di Kota Rengat Kecamatan Rengat (sekarang Puskesmas Rawat Inap Sipayung Rengat) yang berdiri pada tahun 1965 bertepatan dengan ditetapkannya Kota Rengat Sebagai ibukota Kabupaten Indragiri Hulu sesuai dengan Undang – undang Nomor : 6 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah tingkat 1 Indragiri Hulu.

Seiring dengan pengembangan wilayah yang dilakukan oleh pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Indragiri Hulu, maka kantor – kantor pemerintah dan Kantor Pelayanan Publik di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dipindahkan ke Desa Pematang Reba Kecamatan Rengat Barat.

Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 194 / Menkes / SK / II / 1993 Tanggal 26 1993 merupakan Rumah Sakit Pemerintah Tipe C yang berada dalam wilayah pemerintah Daerah Indragiri Hulu Provinsi Riau. Sebagaimana rumah sakit pemerintah lainnya Rumah Sakit Umum Indrasari Rengat juga diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien khususnya masyarakat Kabupaten Indragiri Hulu dan sekitarnya secara menyeluruh mencakup upaya peningkatan kesehatan (promotif), upaya pencegahan penyakit (preventif), upaya pemulihan kesehatan (rehabilitative)

dengan terpadu, merata dan berkesinambungan. Upaya pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu ini ditunjukkan kepada semua lapisan masyarakat yang memang membutuhkan jasa pelayanan kesehatan baik pasien umum, pasien yang memakai asuransi kesehatan nasional maupun pasien tidak mampu (pasien miskin), serta pasien yang menggunakan asuransi lainnya.

Struktur Organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Indrasari Rengat mengacu pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 22 Tahun 1994 tentang pedoman Organisasi dan Tata Kerja RSUD dan peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 1994 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hulu. Penetapan susunan organisasi serta pengisian jabatan dilakukan pada bulan Maret tahun 1999 dan bulan Agustus 2001 berdasarkan perda No. 13/1998 dan perda No. 7/2001 serta pada tahun 2002 dirubah kembali dengan kenaikan eselon menurut perda No. 10/2002. Kemudian diubah kembali dengan penurunan eselon menurut perda No. 5 Tahun 2008. Berdasarkan PERDA tersebut, kedudukan Rumah Sakit Daerah Indrasari Rengat adalah sebagai Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah di bidang pelayanan kesehatan, dipimpin oleh Seorang Kepala dengan sebutan Direktur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui sekretaris daerah dan secara teknis operasional dikoordinasikan dengan Dinas Kesehatan. Pada tahun 2014 terjadi perubahan kedua peraturan Bupati NOMOR 14 Tahun 2008 menjadi peraturan Bupati Indragiri Hulu nomor 15 Tahun 2014, peraturan ini

mempertegas dan mengembangkan tugas pokok, fungsi dan uraian tugas dan bidang – bidang yang ada di RSUD Indrasari.

Status Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Indrasari Rengat adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C Non pendidikan secara administrasi bertanggung jawab dan berada di bawah Bupati Kabupaten Indragiri Hulu.

Sesuai dengan amanat PP 23 Tahun 2005 dan permendagri 61 Tahun 2006 maka pada akhir Tahun 2011 RSUD Indrasari Rengat ditetapkan sebagai SKPD yang melaksanakan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah berdasarkan Surat Keputusan Bupati Indragiri Hulu NOMOR Tahun 2011 Tanggal 29 Desember 2012. Tujuan ditetapkannya RSUD Indrasari Rengat menjadi Badan Layanan Umum Daerah merupakan upaya untuk meningkatkan pelayanan dan Kinerja Rumah Sakit.

Selanjutnya dalam proses meningkatkan mutu pelayanan, RSUD Indrasari Rengat terus berusaha melaksanakan kegiatan yang mendukung pencapaian pelayanan yang berkualitas dan berkeadilan, dimana RSUD Indrasari Rengat merupakan mewujudkan pencapaian hal tersebut dengan penetapan Rumah Sakit sebagai Rumah Sakit yang sudah terakreditasi dan diakui oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit. Pada Tahun 2017 RSUD Indrasari Rengat telah melalui proses penilaian dan berhasil mendapatkan pengakuan sebagai Rumah Sakit yang terakreditasi perdana melalui Akreditasi Program Khusus sampai tahun 2020.

4.2. Visi dan Misi RSUD INDRASARI RENGAT

4.2.1. Visi RSUD INDRASARI RENGAT

“Menjadi Rumah Sakit dengan pelayanan berkualitas dan berkeadilan Tahun 2020”.

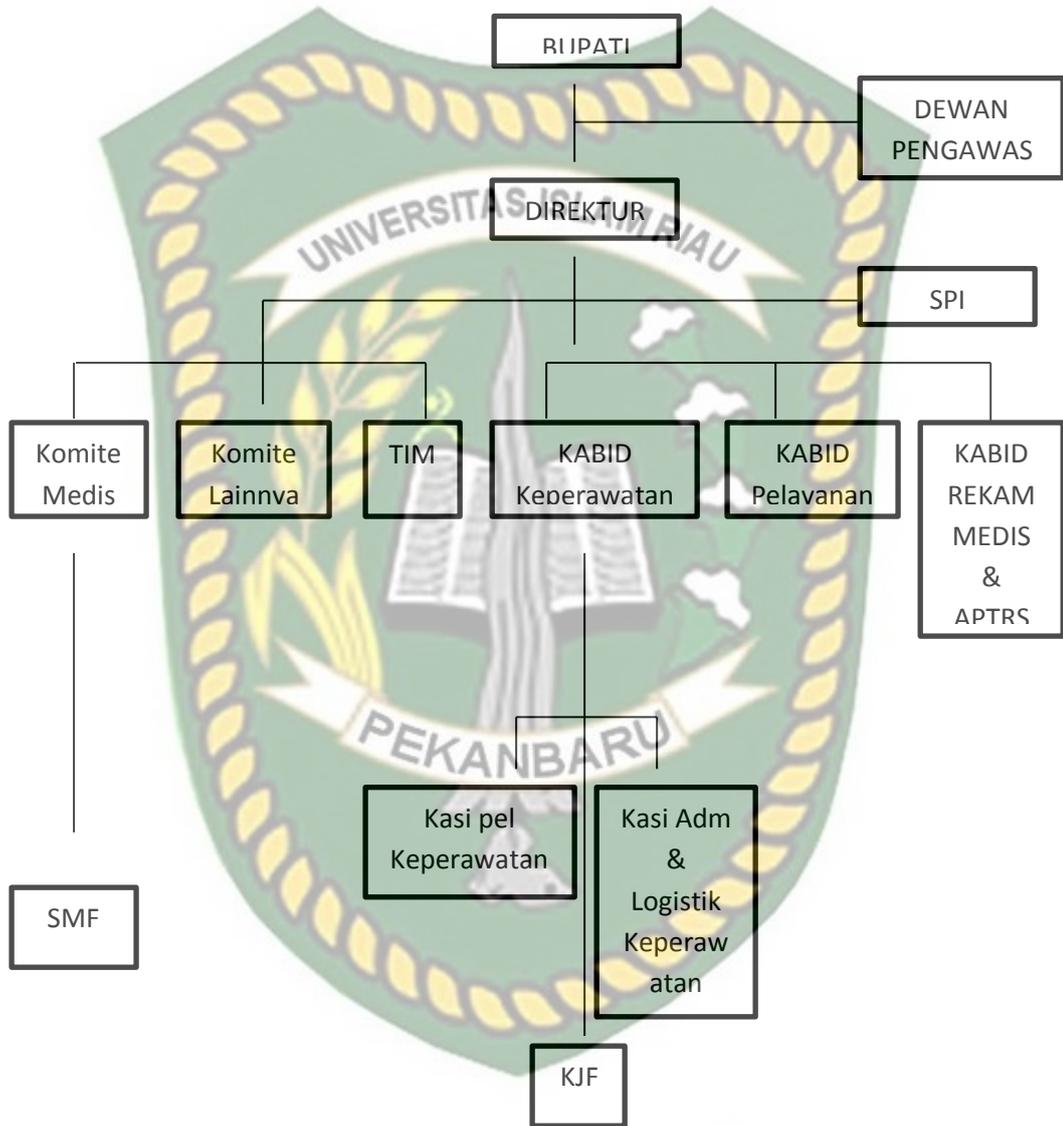
4.2.2. Misi RSUD INDRASARI RENGAT

- a. Mewujudkan pengelolaan rumah sakit yang fungsional dengan prinsip sosio ekonomi secara efisien serta mampu berdaya saing.
- b. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada semua lapisan masyarakat secara cepat, tepat nyaman dan terjangkau dengan silandasi etika profesi.
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya rumah sakit yang mendukung upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang paripurna kepada masyarakat.

4.2.3. Struktur Organisasi RSUD Indrasari Rengat

Pada sebuah organisasi pembagian kerja merupakan suatu keharusan mutlak. Tidak adanya struktur organisasi akan mepuat tumpang tindih. Organisasi adalah perkumpulan sekelompok orang bersama visi dan misi yang ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama, dengan semua aturan dan peraturan yang harus dipatuhi oleh orang – orang dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan berikut adalah struktur organisasi RSUD INDRASARI RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU.

Gambar 2.1.
STRUKTUR ORGANISASI



Adapun tanggung jawab atas kewajiban tugas pokok setiap jabatan adalah sebagai berikut:

1. Bupati
 - a. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD
 - b. Mengajukan rancangan perda, Menetapkan perda yang telah mendapatkan persetujuan bersama dengan DPRD.
2. Direktur
 - a. Mengomunikasikan dan menerapkan visi, misi serta dapat menentukan kemana arah yang akan ditempuh oleh perusahaan.
 - b. Juga harus bisa menjamin bahwa karyawannya memahami visi, misi, serta tujuan dari perusahaan.
3. Dewan Pengawas
 - a. Melakukan pengawasan terhadap pengurusan BLU yang dilakukan oleh pejabat pengelola BLU mengenai pelaksanaan rencana bisnis dan anggaran, Rencana Strategi Bisnis jangka panjang, dan ketentuan peraturan undang-undang yang berlaku.
4. SPI
 - a. Unit internal yang bersifat independen dan berfungsi untuk melakukan analisis dan evaluasi efektifitas system dan prosedur pada semua bagian dan unit kegiatan rumah sakit.
 - b. Dalam menjalankan fungsinya SPI bertanggung jawab langsung kepada direktur rumah sakit.

5. Komite Medis
 - a. Perangkat rumah sakit untuk menerapkan tata kelola klinis (clinical governance) agar staf medis dirumah sakit terjaga profesionalismenya melalui mekanisme kredensial, panjangan mutu profesi medis, pemeliharaan etika dan disiplin profesi medis.
6. TIM
 - a. Mematuhi dan melaksanakan ketentuan atau norma yang berlaku dalam tim.
 - b. Merealisasikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik baiknya dan menjaga nama baik kerahasiaan tim.
7. Kabid Keperawatan
 - a. Memberi petunjuk dan bimbingan pelaksanaan staf keperawatan. Mengawasi, mengendalikan dan menilai pendayagunaan tenaga keperawatan peralatan dan mutu asuhan keperawatan di unit gawat darurat.
8. Kabid Pelayanan
 - a. Pokok membantu Direktur pelayanan yang melayani yang meliputi pengkoordinasian kegiatan pelayanan medic pemantauan dan pengawasan penggunaan fasilitas kegiatan pelayanan medik, dan pengembangan mutu pelayanan medik, serta pelaksanaan tugas lain.
9. Kabid Rekam Medis dan APTRS
 - a. Bertanggung jawab kepada kepala bagian medis

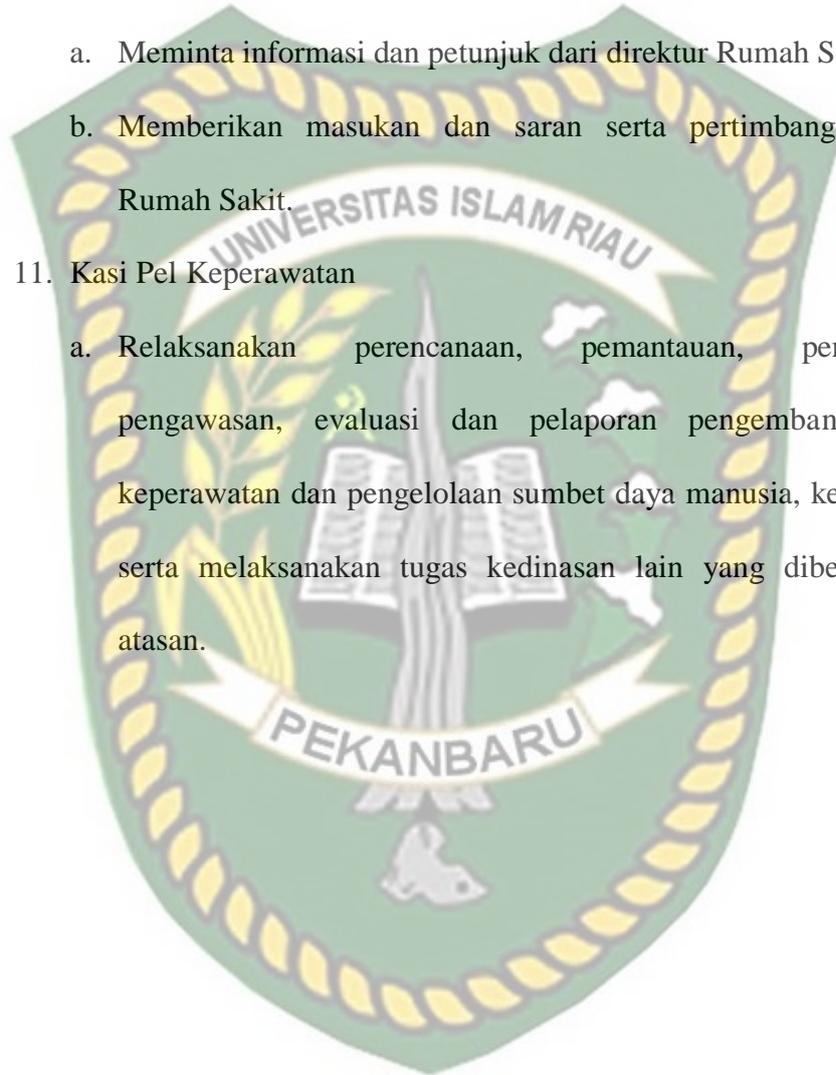
- b. Menyelenggarakan pencatatan data medis sesuai dengan ketentuan dan prosedur (SOP) di bidang rekam medis.

10. SMF

- a. Meminta informasi dan petunjuk dari direktur Rumah Sakit
- b. Memberikan masukan dan saran serta pertimbangan kepada Rumah Sakit.

11. Kasi Pel Keperawatan

- a. Relaksanakan perencanaan, pemantauan, pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pengembangan mutu keperawatan dan pengelolaan sumbet daya manusia, keperawatan, serta melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Adapun yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 42 orang yaitu meliputi tingkat pendidikan, lama bekerja dan jenis kelamin.

5.1.1. Usia

Pada suatu perusahaan usia/umur sangat penting menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini dapat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas tugas yang diberikan perusahaan, Berikut jumlah responden berdasarkan usia:

Table 5.1.
Responden ditinjau dari segi usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase(%)
20 – 24	20	714,28
25 – 29	15	26,78
30 – 34	8	133,29
35 – 39	10	17,85
Diatas 40	3	5,35
Jumlah	56	100

Sumber: Hasil penelitian (data2021)

Berdasarkan tabel (5.1) diatas, dari 56 orang keseluruhan jumlah responden yang berusia 20 – 24 tahun sebanyak 20 orang atau 714,28%, responden yang berusia 25 -29 tahun berjumlah 15 orang atau 26,78 %, dan responden yang

berusia 30 – 34 tahun sebanyak 8 orang atau 13,29%, dan responden yang berusia 35-39 tahun berjumlah 10 orang atau 17,85%, dan responden yang berusia 40 keatas berjumlah 3 orang atau 5,35%. Dari usia diatas, responden yang paling banyak adalah usia dari 20 – 24 tahun.

5.1.2. Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel (5.2) berikut:

Table 4.2.
Responden ditinjau dari jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Wanita	36	64,28%
Pria	20	35,71%
Jumlah	56	100

Sumber: Hasil penelitian data (2021)

Berdasarkan tabel (5.2) dapat dilihat bahwa responden wanita lebih banyak. Yaitu responden wanita sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 64,28%, dibandingkan responden pria yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35,71% pada RSUD INDRASARI RENGAT.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan seseorang pada dasarnya berkaitan erat dengan kinerja yang akan di hasilkan. Untuk mengetahui kondisi pendidikan terakhir pada RSUD Sepakat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 5.3.

Responden ditinjau dari tingkat pendidikannya

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
S-I	19	178,57%
S-II	15	26,78%
D-III	22	39,28%
Jumlah	56	100

Sumber: Hasil Penelitian (data 2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini didominasi pada perawat dengan pendidikan S-I yaitu sebanyak 19 responden (178,57%), kemudian disusul oleh perawat dengan pendidikan S-II yang berjumlah 15 responden (26,78%), lalu perawat dengan pendidikan D-III yang berjumlah 22 (39,28%)

5.1.4. Lama Kerja

Lama bekerja berkaitan dengan lamanya Perawat menjadi anggota sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Diharapkan dengan adanya lama kerja karyawan maka perawat tersebut terampil dalam bekerja. Untuk mengetahui lama bekerja perawat RSUD dapat dilihat tabel di bawah ini:

Table 5.4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja pada RSUD Indrasari Rengat

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase(%)
1 – 5 tahun	20	35,71%
5 – 10 tahun	17	30,35%
10 -11 tahun	19	33,92%

Jumlah	56	100
---------------	-----------	------------

Sumber: Hasil Penelitian (data 2021)

Berdasarkan tabel (5.4) dapat diketahui bahwa perawat dengan lama kerja 1 – 5 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 35,71%, perawat dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 30,35%, perawat dengan masa 10-11 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 33,92%.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa perawat terlama adalah 1-5 tahun, Maka perawat dituntut untuk tetap kompetensi pada perusahaan.

5.2. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki oleh perawat secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

5.2.1 Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kongnitif, misalnya seseorang perawat yang mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada

diperusahaan. Pengetahuan yang sangat diperlukan supaya bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, 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, dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

5.2.1.2. Tingkat pendidikan Dapat Meningkatkan Pengetahuan

RSUD Indrasari Rengat dalam menerima perawat tentunya akan melihat tingkat pendidikan yang mereka miliki. Penerimaan perawat tentunya juga akan ditentukan oleh tingkat pendidikan yang dimiliki. Pengaruhnya tingkat pendidikan, semakin tinggi jenjang pendidikan yang seseorang miliki tentunya semakin meningkat pula pengetahuan mereka miliki.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengetahui semakin tingginya jenjang pendidikan yang dimiliki yang akan meningkatkan pengetahuan seseorang perawat pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Table 5.5. Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat yang Berada di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Tentang pendidikan yang Sesuai Dengan Profesi Perawat Pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau (X)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	34	60,71%	170
4	Setuju	15	26,78%	60

3	Kurang Setuju	7	12,5%	21
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	251

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 34 perawat (60,71%) memilih sangat setuju tentang Meningkatkan pengetahuan seseorang perawat, 15 perawat (26,78%), 7 perawat (12,5%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju yaitu sebanyak 34 perawat.

Maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai pernyataan semakin tingginya tingkat jenjang pendidikan yang dimiliki maka akan meningkatkan pengetahuan perawat, berada pada kategori sangat baik.

Untuk menentukan perawat yang produktif dalam organisasi dengan memiliki ciri-ciri seperti dengan latar belakang pendidikan yang luas, maka otomatis mempunyai wawasan yang luas. Dalam intansi pendidikan biasanya para tenaga kerja,dibentuk golongannya bagi perawat yang berpendidikan sesuai dengan tingkat pendidikannya.

5.2.1.3. Seluruh Perawat Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Prestasi

Kerja

Seluruh Perawat yang ada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai prestasi kerja, dengan adanya prestasi kerja maka akan menambah pengalaman seorang perawat sehingga menimbulkan kepercayaan pasien.

Pernyataan dari data penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana kemampuan perawat dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan.

Table 5.6.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Prestasi Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	24	42,85%	120
4	Setuju	20	35,71%	80
3	Kurang Setuju	10	17,85%	30
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	230

Sumber: data olahan,2021

Pada tabel 5.6 di atas dapat di lihat bahwa pernyataan tentang seluruh perawat di RSUD Indrasari Rengat mempunyai prestasi kerja adalah sebanyak 56 responden. Sebanyak 24 perawat (42,85%) memilih sangat setuju, 20 perawat (35,71%) memilih setuju, dan 10 perawat (17,85%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) memilih tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju 24 perawat.

Berdasarkan Penelitian yang di lakukan pada RSUD Indrasari Rengat sebanyak 56 perawat, sudah memberikan pekerjaan yang terbaik untuk perusahaan dan di selesaikan dengan baik.

5.2.1.4. Seluruh Perawat Yang Berda Di RSUD Indrasari Rengat

Mempunyai Komitmen Terhadap Pekerjaan

Komitmen dalam bekerja dibutuhkan agar suatu pekerjaan dapat dijalankan dengan baik, Perawat yang mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya tentu akan bekerja dengan sungguh sungguh dan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berikut adalah tanggapan responden tentang seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai komitmen terhadap pekerjaan.

Table 5.7.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berda Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Komitmen Terhadap Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	36	64,28%	180
4	Setuju	10	17,85%	40
3	Kurang Setuju	10	17,85%	30
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	250

Sumber: data olahan,2021

Pada tabel 5.7 di atas dapat di lihat bahwa pernyataan tentang seluruh perawat di RSUD Indrasari Rengat mempunyai prestasi kerja adalah sebanyak 56 responden. Sebanyak 36 perawat (64,28%) memilih sangat setuju, 10 perawat (17,85%) memilih setuju, dan 10 perawat (17,85%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) memilih tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak

setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju 36 perawat.

Perawat harus memiliki komitmen dalam bekerja, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik,

Seperti yang sudah diketahui, hampir setiap orang pernah melakukan sebuah komitmen, baik untuk diri sendiri ataupun organisasi.

5.2.2. Kompetensi Dipengaruhi Tingkat Pengetahuan Yang Dimiliki Perawat

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu calon perawat yang terbaik, dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari perawat yang diterapkan oleh RSUD Indrasari Rengat, dengan itu sangat berpengaruh jenjang pendidikan yang dimiliki perawat.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompetensi dipengaruhi tingkat pendidikan yang dimiliki perawat RSUD Indrasari Rengat, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini:

Table 5.8.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang berada di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Tingkat Pengetahuan Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Di Jalankan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	30	53,57%	150
4	Setuju	14	25%	56
3	Kurang Setuju	12	21,42%	36
2	Tidak Setuju	0	0%	0

1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	242

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56. 30 perawat (53,57%) memilih sangat setuju tentang 14 perawat (25%), 12 perawat (21,42%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju adalah 30 perawat.

Seperti yang kita ketahui pengetahuan sangatlah penting dalam menambah pengetahuan, faktor kompetensi salah satunya adalah pendidikan. Maka semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin luas juga pengetahuannya tentang bidang tertentu, Maka tidak tertutup kemungkinan akan menjadikan seseorang yang kompeten dalam bidangnya.

5.2.2.2. Seluruh Perawat Yang berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Keahlian Dalam Bekerja

Keahlian dalam bekerja merupakan bekal yang harus dimiliki seorang perawat untuk menjalani pekerjaannya, sehingga perawat tersebut mudah untuk merawat seorang pasien pasienpun merasa aman.

Berikut adalah tanggapan responden tentang perawat yang berada diRSUD Indrasari Rengat :

Table 5.9.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang berada di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Tingkat Pengetahuan Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Di Jalankan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	20	35,71%	100
4	Setuju	21	37,5%	84
3	Kurang Setuju	15	26,78	45
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	513

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 20 perawat (35,71%) memilih sangat setuju tentang 21 perawat (37,5%), 15 perawat (26,78%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju adalah 21 perawat.

5.2.2.3. Informasi Menambah Pengalaman Bekerja Kerja

Kesigapan perawat dalam menerima informasi yang ia terima dapat dilihat dengan kecerdasan perawat dalam mengaplikasikan informasi tersebut. Tidak semua informasi yang bersifat positif bagi perawat. Pada RSUD Indrasari Rengat, menerapkan informasinya yaitu dari informasi atasan kebawahan dan begitupun sebaliknya informasi dari bawahan keatasan. Informasi berperan penting dalam pengambilan keputusan setiap kegiatan didalam kerja RSUD Indrasari Rengat.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai informasi menambah pengetahuan kerja RSUD Indrasari Rengat. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 5.10.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Pengalaman Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	22	39,28%	110
4	Setuju	19	33,92%	76
3	Kurang Setuju	15	26,78%	45
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	231

Sumber: data olahan,2021

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa tanggapan responden tentang Informasi menambah pengetahuan kerja pada RSUD Indrasari Rengat sepakat sebanyak 56 perawat, 22 perawat (39,28%) memilih sangat setuju mengenai tentang informasi menambah pengetahuan kerja, 19 perawat (33,92%) memilih setuju, 15 perawat (26,78%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) memilih tidak setuju, 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa untuk jawaban terbanyak tentang informs menambah pengetahuan kerja pada RSUD yaitu sebanyak 22 yaitu jawaban sangat setuju.

Informasi merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam kehidupan bisnis dan organisasi, sehingga informasi merupakan variabel yang penting dalam oprasi

organisasi atau perusahaan. Informasi dibutuhkan untuk menyusun strategi yang dipakai dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan serta meningkatkan produktivitas perawat.

5.2.2.4. Keterampilan

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri yaitu, komponen tentu saja berarti cakap, mampu dan terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.

5.2.3. Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Bakat Dan Minat Untuk Bekerja Di RSUD Indrasari Rengat

Minat merupakan keadaan dimana seseorang memiliki perhatian khusus terhadap sesuatu dan ingin mempelajarinya lebih dalam, Sedangkan bakat merupakan kemampuan atau potensi dasar seseorang dan dimiliki setiap individu. Seorang perawat yang memiliki bakat dan minat dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat tentu memiliki nilai lebih dan rasa percaya diri dalam merawat pasien.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pengetahuan dapat membantu terampil dalam bekerja menurut RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 5.11.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Bakat Dan Minat Untuk Bekerja Di RSUD Indrasari Rengat

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	40	71,42%	200
4	Setuju	10	17,85%	40
3	Kurang Setuju	6	10,71%	18
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	258

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 40 perawat (71,42%) memilih sangat setuju tentang 10 perawat (17,85%), 6 perawat (10,71%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju adalah 40 perawat.

Maka setiap individu seorang perawat yang ada di RSUD Indrasari Rengat tidak memiliki bakat dan minat yang sama.

5.2.3.2. Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat

Mempunyai Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas adan pekerjaan. Dengan adanya keterampilan kerja yang dimiliki seorang

perawat dapat menjadi bekal dalam menangani pasien dan menciptakan prestasi dalam pekerjaannya.

Berikut adalah tanggapan responden tentang seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mampu mempunyai keterampilan kerja:

Table 6.12.
Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Keterampilan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	31	55,35%	155
4	Setuju	19	33,92%	74
3	Kurang Setuju	6	10,71%	18
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	247

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 31 perawat (55,35%) memilih sangat setuju tentang 19 perawat (33,92%), 6 perawat (10,71%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju adalah 31 perawat.

5.2.3.3. Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Kepuasan Dalam Bekerja

Kepuasan dalam bekerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Untuk melihat tanggapan responden tentang seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai kepuasan dalam bekerja:

Table 5.13.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Kepuasan Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	25	44,64%	125
4	Setuju	22	61,28%	88
3	Kurang Setuju	9	16,07%	27
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	140

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 25 perawat (44,64%) memilih sangat setuju tentang 22 perawat (61,28%), 9 perawat (16,07%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju adalah 25 perawat.

5.2.3.4. Pengetahuan Dapat Membantu Terampil Dalam Bekerja

Pengetahuan yang dimiliki sesuai juga dengan para perilaku sesuai dengan tuntutan kerja seseorang akan menghasilkan kerja yang terampil. Tidak semua perawat dapat terampil dalam bekerja, apabila perawat tersebut tidak merasa nyaman atas apa yang mereka kerjakan dalam perusahaan.

5.2.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Sdm

Table 5.14.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Sdm Pada RSUD Indrasari Rengat

No	KOMPETENSI (X)	Pilihan Jawaban						total	Skor
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai tentang pendidikan yang sesuai dengan profesi	29	23	4	0	0	56	104	
2.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai prestasi kerja	37	15	4	0	0	56	257	
3.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai komitmen terhadap pekerjaan	35	15	6	0	0	56	253	
4.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai tingkat pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan yang di jalankan	36	14	6	0	0	56	254	
5.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai keahlian dalam bekerja	42	8	6	0	0	56	260	
6.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai pengalaman kerja	39	11	6	0	0	56	257	
7.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat	37	10	9	0	0	56	252	

	mempunyai bakat dan minat untuk bekerja di RSUD Indrasari Rengat							
8.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai keterampilan kerja	36	13	7	0	0	56	253
9.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai kepuasan dalam bekerja	32	18	6	0	0	56	250
Total Skor								2.140

Sumber: Data Olahan 2021

Berikut dapat kita ketahui nilai tertinggi dan terendah jumlah sekor variabel kompetensi sdm :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 9 \times 5 \times 56 = 2.529$$

$$\text{Nilai Terendah} = 9 \times 1 \times 56 = 504$$

Untuk Mencari Kuefisien adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maxsimal} - \text{Skor Minimal} = \underline{2.529 - 504 = 405}$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Untuk Mengetahui Kompetensi Sdm RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau, Maka dapat dilihat di bawah ini :

Sangat Baik = 2.124 - 2.529

Baik = 1.719 – 2.124

Kurang Baik = 1.314– 1.719

Tidak Baik = 909 – 1.314

Sangat Tidak Baik = 504 – 90

Maka dapat dilihat pada hasil deskriptif Kompetensi Sdm bahwa berada pada nilai 2.140 yang merupakan dalam kategori baik yaitu kisaran antara 2.124 - 2.529 maka variabel (X) yaitu Kompetensi Sdm memberikan meningkatkan mutu pada perawat di RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau hal ini dapat dibuktikan pada semua item pertanyaan kuesioner kompetensi Sdm.

5.2.3.5. Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mampu Mengerjakan Semua Tugas Yang Di Berikan

Setiap perusahaan tentunya mempunyai kriteria dan standar masing masing untuk pencapaian perusahaan tersebut. Maka perawat yang bekerja di RSUD Indrasari Rengat tentunya mampu mengerjakan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebagai perawat harus menjalankan tugasnya dengan baik sehingga pasien merasa nyaman.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mampu mengerjakan semua tugas yang diberikan:

Table 5.15.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mampu Mengerjakan Semua Tugas Yang Di Berikan (Y)

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	29	51,78%	145
4	Setuju	17	30,35%	68
3	Kurang Setuju	10	17,85%	30

2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	243

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 29 perawat (51,78%) memilih sangat setuju tentang 17 perawat (30,35%), 10 perawat (17,85%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju adalah 29 perawat.

5.2.4. Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Sesuai Dengan Standar Yang Di Berikan

Seperti telah kita ketahui bersama, kinerja perawat mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Maka agar para perawat dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, Perusahaan harus menanamkan motivasi kerja serta standar atau aturan kerja yang jelas.

Apabila perawat memiliki semangat kerja yang tinggi serta standar kerja yang jelas, Maka semua pekerjaan yang dibebankan kepada perawat akan lebih cepat.

Berikut adalah tanggapan responden tentang seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat sesuai dengan yang di berikan:

Table 5.16.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Sesuai Dengan Standar Yang Di Berikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	20	35,71%	100
4	Setuju	26	46,42%	104
3	Kurang Setuju	10	17,85%	30
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	234

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 20 perawat (35,71%) memilih sangat setuju tentang 26 perawat (46,42%), 10 perawat (17,85%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju adalah 26 perawat.

5.2.4.2. Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat

Melakukan Pekerjaan Dengan Percaya Diri

Memiliki kepercayaan diri memang sangat penting dalam menjalani tugas dengan profesi sebagai perawat. Dengan adanya rasa percaya diri tentunya pekerjaan yang dilakukan oleh perawat akan lebih efisien dalam menjalankan tugas untuk melayani pasien.

Khususnya dalam bekerja tidak hanya pengetahuan ilmiah saya yang bisa dipelajari namun membangun rasa percaya diri juga dapat dipelajari oleh semua orang dengan cara melatih dan mengembangkannya.

Berikut adalah tanggapan responden tentang seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat sesuai dengan standar yang di berikan:

Table 5.17.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Melakukan Pekerjaan Dengan Percaya Diri

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	32	57,14%	160
4	Setuju	15	26,78%	60
3	Kurang Setuju	9	16,07%	27
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	247

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 32 perawat (57,14%) memilih sangat setuju tentang 15 perawat (26,78%), 9 perawat (16,07%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju adalah 32 perawat.

5.2.4.3. Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat

Menjalankan Tugas Dengan Teliti

Sikap teliti biasanya dapat diwujudkan saat berkata dan mengerjakan sesuatu, Teliti dalam berbicara atau berkata. Orang yang teliti di tunjukan dengan cermat, penuh minat dan berhati hati dalam menjalankan sesuatu agar tidak terjadi kesalahan, sebagai seorang perawat seharusnya menjalankan tugas dari perusahaan dengan teliti agar tidak terjadi kesalahan dan pasien mendapatkan perawatan yang sesuai dan benar.

Berikut adalah tanggapan responden mengenai seluruh perawat yang berda di RSUD Indrasari Rengat menjalankan tugas dengan teliti:

Table 5.18.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Menjalankan Tugas Dengan Teliti

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	23	41,07%	115
4	Setuju	20	35,71%	80
3	Kurang Setuju	13	23,21%	39
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	234

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 23 perawat (41,07%) memilih sangat setuju tentang 20 perawat (35,71%), 13 perawat (23,21%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju adalah 23 perawat.

5.2.4.4. Mutu Hasil Kerja Perawat Di RSUD Sesuai Dengan Standar Yang Diberikan

Mutu atau kualitas dari hasil kerja sangat perlu diperhatikan karena mutu hasil kerja berkaitan erat dengan keputusan pasien dalam memilih RSUD Indrasari Rengat sebagai tempat pengobatan terpercaya.

Jika mutunya baik maka dapat dipastikan pasien akan merasa senang atau puas dan kembali mempercayai RSUD Indrasari Rengat sebagai rumah sakit pilihan dalam melakukan pengobatan, Tetapi sebaliknya bila mutunya buruk maka pasien akan merasa kecewa dan tidak mempercayai RSUD Indrasari Rengat sebagai rumah sakit pilihan.

Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang mutu hasil kerja perawat di RSUD Indrasari Rengat sesuai dengan standar yang diberikan:

Table 5.19.

Tanggapan Responden Tentang Mutu Hasil Kerja Perawat Di RSUD Sesuai Dengan Standar Yang Diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	27	48,21%	135
4	Setuju	15	26,78%	60
3	Kurang Setuju	14	25%	42
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	237

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 27 perawat (48,21%) memilih sangat setuju tentang 15 perawat (26,78%), 14 perawat (25%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju adalah 27 perawat.

5.2.4.5. Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mampu Mengendalikan Emosi Dalam Bekerja

Mengendalikan emosi di RSUD Indrsari Rengat sangat penting selain menunjukkan kemampuan kerja, Tanpa pengendalian emosi yang baik seorang perawat tidak akan mendapatkan kinerja terbaiknya. Emosi juga bisa membuat para pasien menjadi tidak nyaman dan akan membuat pelayanan di RSUD menjadi buruk. Untuk menghindari hal tersebut maka seorang perawat harus mengendalikan emosinya waktu dalam bekerja.

Berikut adalah untuk melihat tanggapan responden tentang seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mampu mengendalikan emosi dalam bekerja:

Table 5.20.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mampu Mengendalikan Emosi Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	19	33,92%	95
4	Setuju	21	37,5%	84
3	Kurang Setuju	16	28,57%	48

2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	227

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 19 perawat (33,92%) memilih sangat setuju tentang 21 perawat (37,5%), 16 perawat (28,57%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju adalah 21 perawat.

5.2.4.6. Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan

Membuat pola kerja lebih teratur dengan adanya target, Anda di tuntut harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga anda memiliki patokan waktu kapan pekerjaan tersebut harus mulai dikerjakan dan diselesaikan

Pekerjaan lebih efektif dan cepat selesai salah satunya menyebabkan perawat sering lembur adalah karena mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau menunda-nunda. Dengan adanya target dan deadline, Karyawan tidak perlu banyak membuang waktu dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Berikut adalah untuk melihat tanggapan responden tentang perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Table 5.21.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	26	46,42%	130
4	Setuju	20	35,71%	80
3	Kurang Setuju	10	17,85%	30
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	240

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 26 perawat (46,42%) memilih sangat setuju tentang 20 perawat (35,71%), 10 perawat (17,85%) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju adalah 26 perawat.

5.2.4.7. Seluruh Perawat Yang Berada di RSUD Indrasari Rengat Segera Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan

Keterampilan perawat yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, Sehingga pekerjaan yang dilakukan perawat dapat diterima perusahaan dengan baik.

Berikut adalah tanggapan responden tentang seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan:

Table 7.22.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada di RSUD Indrasari Rengat Segera Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	18	32,14%	90
4	Setuju	23	41,07%	92
3	Kurang Setuju	15	26,78%	45
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	227

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 18 perawat (32,14%) memilih sangat setuju tentang 23 perawat (41,07%), 15 perawat (26,78) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju adalah 23 perawat.

5.2.4.8. Seluruh Perawat Yang Berada di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Pandangan / Persepsi Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan Perusahaan

Persepsi merupakan proses pemahaman atau pemberian makna atas waktu informasi. Dalam menangani seorang pasien, perawat mampu menjalankan tugas yang diberbikan oleh perusahaan dengan menggunakan persepsi yang dimiliki perawat. Sehingga perawat mampu menjalankan pekerjaan di RSUD dengan baik.

Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai pandangan / persepsi dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Table 5.23.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Pandangan/Persepsi Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	18	32,14%	90
4	Setuju	20	35,71%	80
3	Kurang Setuju	18	32,14%	90
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	260

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 18 perawat (32,14%) memilih sangat setuju tentang 20 perawat (35,71%), 18 perawat (32,14) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju adalah 20 perawat.

5.2.4.9. Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Kemampuan Atau Kompetensi Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan Perusahaan

Kompetensi merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah di berikan.

Dengan adanya kemampuan yang dimiliki perawat di RSUD Indrasari Rengat akan memudahkan perawat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan.

Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang seuruh perawat yang beraada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai kemampuan atau kompetensi dalam mejalankan tugas yang diberikan perusahaan sebagai berikut:

Table 5.24.

Tanggapan Responden Tentang Seluruh Perawat Yang Berada Di RSUD Indrasari Rengat Mempunyai Kemampuan Atau Kompetensi Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase	Skor
5	Sangat Setuju	21	37,5%	105
4	Setuju	26	46,42%	104
3	Kurang Setuju	9	16,07%	105
2	Tidak Setuju	0	0%	0
1	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0
Total		56	100	314

Sumber: data olahan,2021

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 56 perawat. 21 perawat (37,5%) memilih sangat setuju tentang 26 perawat (46,42%), 9 perawat (16,07) memilih kurang setuju, 0 perawat (0%) tidak setuju, dan 0 perawat (0%) memilih sangat

tidak setuju. Sehingga dapat di simpulkan bahwa jawaban responden terbanyak adalah setuju adalah 26 perawat.

Kombinasi dari pengetahuan, keterampilan serta atribut kepribadian setiap individu, sehingga mampu meningkatkan performannya dan mampu memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaan.

Rekapitulasi Kinerja Perawat

Table 5.25.

Rekapitulasi Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat

No	KINERJA PERAWAT (Y)	Pilihan Jawaban						total	Skor
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mampu mengerjakan semua tugas yang di berikan	34	21	1	0	0	56	227	
2.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat sesuai dengan standar yang di berikan	34	21	1	0	0	56	227	
3.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat melakukan pekerjaan dengan percaya diri	39	15	2	0	0	56	261	
4.	Seluruh Perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat menjalankan tugas dengan teliti	36	18	2	0	0	56	258	
5.	Mutu hasil kerja perawat di RSUD sesuai dengan standar yang diberikan	32	22	2	0	0	56	254	
6.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mampu mengendalikan emosi dalam bekerja	36	12	4	0	0	56	240	
7.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mampu menyelesaikan	39	13	4	0	0	56	259	

	pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan							
8.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	36	16	4	0	0	56	256
9.	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai pandangan/persepsi dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan	29	20	7	0	0	56	246
10	Seluruh perawat yang berada di RSUD Indrasari Rengat mempunyai kemampuan atau kompetensi dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan	25	21	10	0	0	56	239
Total Skor								2.467

Sumber: Data Olahan 2021

$$\text{Skor Tinggi} = 10 \times 5 \times 56 = 2.800$$

$$\text{Skor Terendah} = 10 \times 1 \times 56 = 560$$

Untuk Mencari Interval Koefisien adalah sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skor Maxsimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2.800 - 560}{5} = 448$$

$$\text{Skor} = 5$$

Untuk mengetahui tingkat kategoeri variabel Kinerja Perawat pada RSUD

Indrasari Rengat adalah sebagai berikut :

$$\text{Sangat Baik} = 2.352 - 2.800$$

$$\text{Baik} = 1.904 - 2.352$$

$$\text{Kurang Baik} = 1.456 - 1.904$$

Tidak Baik = 1.008 – 1.456

Sangat Tidak Baik = 560 – 1.008

5.3. Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, Maka dilakukan pengajian sebagai berikut :

5.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai Kompetensi Sdm dan Kinerja Perawat dengan menentukan koefisien korelasi dan masing masing butir pernyataan mempunyai skor butir terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang digunakan.

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrument pernyataan dikatakan valid, $r \text{ tabel}$ *product moment* untuk $df : (N-2) = 56- 2 = 54$ untuk nilai alpha 5 % adalah 0,2632, Hasil dan analisi menggunakan SPSS 20 dan nilai $r \text{ tabel}$ di sajikan sebagai berikut :

Table 5.26.

Hasil Aanalisis Validitas Koesioner Kompetensi Sdm

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
X1	0,744	0,263	Valid

X2	0,812	0,263	Valid
X3	0,843	0,263	Valid
X4	0,839	0,263	Valid
X5	0,880	0,263	Valid
X6	0,789	0,263	Valid
X7	0,749	0,263	Valid
X8	0,781	0,263	Valid
X9	0,770	0,263	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pada pernyataan butir X5 dengan koefisien korelasi 0,880 dan validitas terendah yaitu pada pernyataan X9 dengan nilai koefisien korelasi 0,770. Dari hasil validitas dapat dinyatakan valid dan layak untuk di analisis .

Untuk Melihat Uji Validitas variabel Kinerja Perawat dapat dilihat tabel di bawah ini :

Table 5.27.

Hasil Analisis Validitas Koesioner Perawat

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Kesimpulan
X1	0,720	0,263	Valid
X2	0,737	0,263	Valid
X3	0,709	0,217	Valid
X4	0,825	0,217	Valid
X5	0,779	0,217	Valid
X6	0,695	0,217	Valid
X7	0,710	0,217	Valid
X8	0,633	0,217	Valid
X9	0,503	0,217	Valid
X10	0,663	0,217	Valid

Sumber : Data Olahan 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi yaitu pada pernyataan butir Y4 dengan koefisien korelasi 0,825 dan validitas terendah yaitu pada pernyataan Y9 dengan nilai koefisien korelasi 0,503. Dari hasil validitas dapat dinyatakan valid dan layak untuk di analisis .

5.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana untuk mengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan fomula *alpha cronback* ; Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Table 5.28.

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi dan Perawat

Variabel	Butir Pernayataan	Alpha Cronbach's
Kompetensi Sdm (X)	9	0,929
Kinerja Perawat(Y)	10	0,879

Sumber : Data Olahan 2021

Koesioner akan di nyatakan variabel jika nila koefisien reliabilitas mencapai 0,60. Maka pada tabel Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa masing masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga koesioner dinyatakan valid.

5.3.3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan alat untuk mengetahui hubungan kompetensi sdm (X) berpengaruh atau tidak terhadap kinerja perawat (Y).

Untuk analisis regresi analisis sederhana dapat di gunakan rumus sebagai berikut :

$$Y : a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Perawat

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Kompetensi Sdm

Untuk membuktikan seberapa besar pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja perawat dan memasukan data yang sudah di perolah ke dalam rumus dengan program SPSS 20 sebagai berikut :

Table 5.29.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,421	2,645		6,208	,000
	Kompetensi	,710	,064	,832	11,037	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Maka Untuk persamaan regresi pada perhitungan yang sudah dilakukan berdasarkan tabel di atas adalah : $Y = 16,421 + 0,710$

Keterangan pada persamaan di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai $H_0 = 16,421$ menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi Sdm (X) konstan atau 0 (nol) Maka nilai Kinerja Perawat sebesar 16,421.
2. Nilai $H_1 = 0,710$ menunjukkan jika variabel Kompetensi Sdm (X) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja perawat akan naik sebesar 0,710.

5.3.4. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi sederhana merupakan ukuran keeratan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama – sama.

Table 5.30.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

		Kompetensi Sdm	Kinerja Perawat
Kompetensi Sdm	Pearson Correlation	1	,832
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Kinerja Perawat	Pearson Correlation	,832	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5.3.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independent dan variabel moderating terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besarnya variabel independent dan variabel moderating dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasi maka akan semakin variabel independent dan moderating dapat menjalankan variabel dependen

Table 5.31.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832a	.693	.687	2,348

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Berdasarkan tabel koefisien korelasi (R) akan menunjukkan $R = (0,832)$ atau (83,20%) maka nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan erat hubungannya antara variabel Kompetensi Sdm terhadap Kinerja Perawat kuat dan positif. Sedangkan Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,639 atau 69,50%, dengan ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel independent (Kompetensi Sdm) terhadap variabel dependent (kinerja perawat) adalah sebesar 69,50% sedangkan 30,50% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya.

5.3.6. Uji Kofisien Persial Person (Uji t)

Korelasi pesimal adalah untuk menguji signifikan atau tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian stastistik yaitu pengujian secara pesimal (t-test).

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, Nilai t dapat dilihat tabel stastik. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah

HI : Kompetensi pengaruh terhadap kinerja perawat

HO : Tidak ada pengaruh antara kompetensi sdm terhadap kinerja perawat pada RSUD Indrasari Rengat.

Ha : Ada pengaruh antara kompetensi sdm terhadap kinerja perawat pada RSUD Indrasari Rengat.

Table 8.32.

Hasil Uji t (Persial Person)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,421	2,645		6,208	,000
	Kompetens	,710	,064	,832	11,037	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 11,037 dengan signifikan 0,000 dan diperoleh nilai t_{hitung} pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan $n-k-1 : \alpha/2 = 56-1-1 : 0,05/2 = 54:0,025 = 2,004$.

Dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Demikian dapat diketahui bahwa t_{hitung} (11,037) > t_{tabel} (2,004) dan sig (0,000) < 0,05. Jadi dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi sdm terhadap kinerja perawat pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

5.3.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sdm dan kinerja perawat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Indrasari Rengat. Dalam penelitian ini hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel dependen (kompetensi sdm terhadap kinerja perawat) memiliki pengaruh yang positif terhadap kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Indrasari Rengat.

Kompetensi sdm berpengaruh positif terhadap kinerja pada perawat RSUD Indrasari Rengat, Makna positif ini berarti jika RSUD Indrasari Rengat memiliki tenaga kesehatan yang kompetensi sdm kerjanya kurang mendukung dan tidak memiliki tujuan dan tercapainya keinginan intansi maka kompetensi sdm terhadap kinerja perawat akan semakin menurun, begitu pula sebaliknya jika RSUD Indrasari Rengat dan tenaga kerja perawat mampu memaksimalkan hasil kerja dan

tim yang memiliki kompetensi sdm atau selalu kerja sama dengan baik dan efektif maka semangat kerja tenaga kesehatan semakin meningkat.

Hal yang harus ditingkatkan dalam variabel kompetensi sdm ini ialah kurangnya kerjasama dari anggota tenaga kesehatan atau tenaga medis ini. Karena jika antar anggota yang mampu bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan lebih mudah dan sejalan dengan kebutuhan intansi. Serta intansi atau RSUD tidak perlu melangkah lebih jauh memperingatkan kepada anggota tenaga kesehatan untuk bekerjasama.

Dan hal yang harus di koordinasikan lebih baik lagi kepada RSUD Indrasari Rengat ini ialah kurangnya koordinasi atau anggota yang menyebabkan miss komunikasi dari setiap keputusan yang berjalan dalam prosedur kerja di RSUD Indrasari Rengat. Hal ini menyebabkan pihak manajemen atau pengoordinasikan internal harus mengambil keputusan yang jelas untuk tenaga kesehatan ini.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Perawat RSUD Indrasarai Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

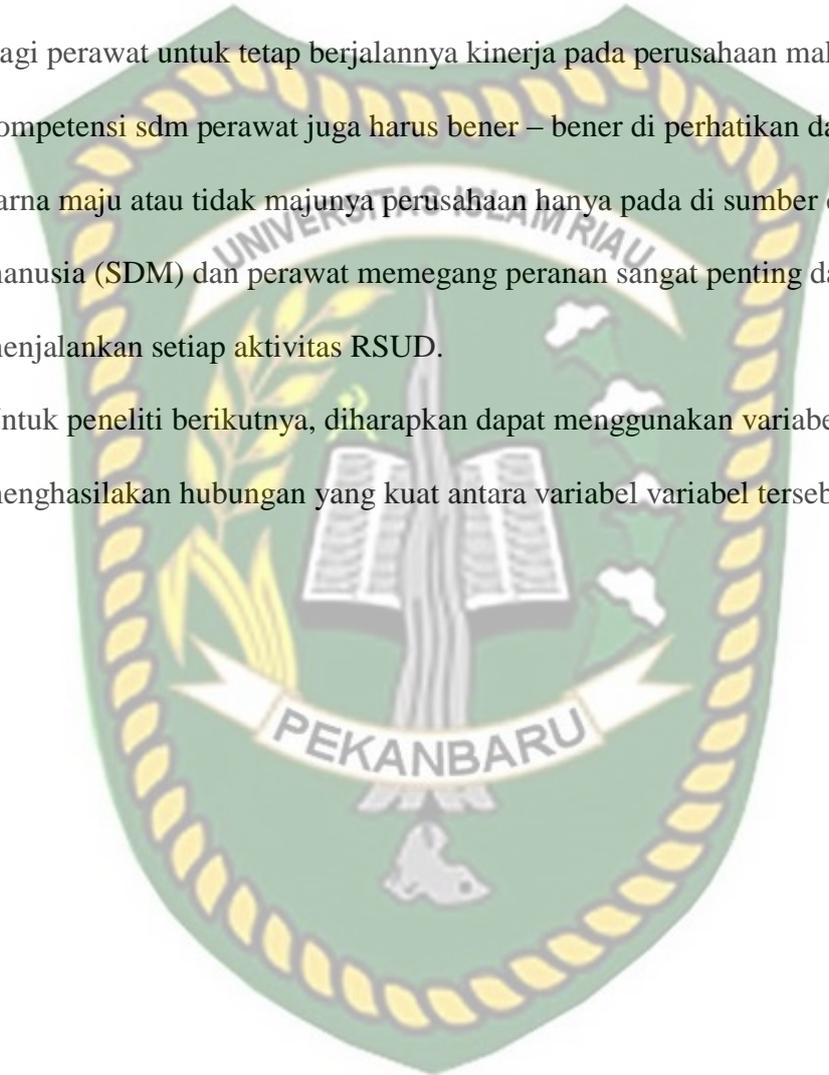
1. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai kompetensi SDM kinerja pada perawat di RSUD Indrasari Rengat.
2. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai bahwa kompetensi SDM kinerja pada perawat di RSUD Indrasari Rengat di nilai dengan baik.
3. Diketahui kompetensi SDM terhadap kinerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Indrasarai Rengat. Ditentukan dari nilai t hitung $>$ dari tabel maka H_0 ditolak.

a. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari hasil uji analisis dan pengambilan data maka terdapat pengaruh kompetensi sdm yang signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Indrasari Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Bagi pimpinan RSUD harus bisa meluangkan waktu untuk bawahannya guna untuk menyampaikan inspirasi dan mendengarkan ide – ide yang berhubungan dengan pekerjaan.
3. Bagi perawat untuk tetap berjalannya kinerja pada perusahaan maka kompetensi sdm perawat juga harus benar – benar di perhatikan dan dijaga karna maju atau tidak majunya perusahaan hanya pada di sumber daya manusia (SDM) dan perawat memegang peranan sangat penting dalam menjalankan setiap aktivitas RSUD.
4. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang menghasilkan hubungan yang kuat antara variabel variabel tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Anatan,Lina., dan Ellitan, Lena. 20017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 20018. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dunnett's. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Gitosudarmo, Indriyo., dan I, Nyoman Sudita. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Guritno, Bambang., dan Waridin. 20019. *Pengaruh Prestasi Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta: JRBI.
- Hasibuan, Melayu. 20018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kopelman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malthis,Robert L., dan Jhon H, Jackson. 20016. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Diana Angelicia. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang.2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Velthzal., dan Basri. 20019. *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat Untuk Memulai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ruky. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Samsudin, Sadili, M.M.M.Pd.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. 20018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sudarmanto,SIP,M.Si. 2014. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudarma. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sulle, Erni Trisnawati., dan Kurniawan, Saefullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditima.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.

Suwatno. M.Si. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, Cv.

Wibowo. 20017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih, Tjutju., dan Suwatno. 20018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau