

HUBUNGAN STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD PASAMAN BARAT

Ria Nofriani

Institusi Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Sumihardi

Institute Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Korespondensi Penulis: rianovriani2111@gmail.com

Abstract: *Many nurses in the West Pasaman Hospital Inpatient Room whose work results have decreased, which can be influenced by several factors including work stress, work motivation and competence. The purpose of this study was to determine the relationship to determine the relationship of work stress, work motivation and competence to the performance of nurses in the Inpatient Room of RSUD Pasaman Barat. The population is all nurses in the inpatient ward of RSUD Pasaman Barat totaling 84 people. The sample of this study was taken from the entire population of 84 respondents. The research instrument used a questionnaire. The type of research used in this research is quantitative research with saturated sampling design. The analysis technique used was univariate, bivariate and multivariate. The results show that there is a positive and significant relationship between work stress and employee performance at RSUD Pasaman Barat. There is a positive and significant relationship between work motivation and employee performance at RSUD Pasaman Barat. There is a positive and significant relationship between competence and employee performance at RSUD Pasaman Barat. Work stress, work motivation and competence together have a positive and significant relationship with employee performance. From the results of the research above it is recommended to RSUD Pasaman Barat to further improve competence and work motivation on the performance of RSUD Pasaman Barat.*

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Competence and Employee Performance*

Abstrak: Banyak perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat yang hasil kerjanya mengalami penurunan, yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan untuk mengetahui hubungan stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat. Populasi adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Pasaman Barat yang berjumlah 84 orang. Sampel penelitian ini diambil dari seluruh populasi sebanyak 84 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Pasaman Barat. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara

Received Mei 10, 2022; Revised Juni 2, 2022; Accepted Juni 22, 2022

* Ria Nofriani, rianovriani2111@gmail.com

motivasi kerja dengan kinerja pegawai di RSUD Pasaman Barat. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai di RSUD Pasaman Barat. Stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas direkomendasikan kepada RSUD Pasaman Barat untuk lebih meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja RSUD Pasaman Barat.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja pegawainya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah rumah sakit adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting didalam suatu organisasi maupun instansi yang bergerak dalam sektor pelayanan kesehatan atau rumah sakit, karena sangat pentingnya peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Danie Sulistiyaningrum, 2018).

Observasi dilakukan untuk mengetahui penyebab permasalahan yang terjadi pada RSUD Pasaman Barat. Observasi dilakukan dengan cara melakukan survey awal. Berdasarkan wawancara terhadap 30 pegawai RSUD Pasaman Barat dibagian rawat inap. Kinerja pegawai menurun dapat dilihat dari hasil kinerja buruk, masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi prosedur kerja yang berlaku, target kerja tidak tercapai, dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, masih banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, kemandirian pegawai masih kurang, diindikasikan terjadi penurunan kinerja pegawai karena stres kerja, motivasi kerja, dan kompetensi.

Setiap pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-

beda untuk mengurangi stres kerja. Stres kerja di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap pegawai dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Fenomena yang terjadi dalam hal stres kerja adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD memiliki beban kerja lebih dibanding dengan perawat yang bertugas di ruang rawat jalan. Hal ini disebabkan karena perawat yang bertugas di ruang rawat inap melayani pasien selama 24 jam dan dibagi menjadi 3 shift yaitu shift pagi, siang dan malam. Perawat yang bertugas pada shift pagi, rata-rata berjumlah 4-5 orang di masing-masing ruangan rawat inap, sedangkan untuk shift siang dan shift malam, rata-rata berjumlah 2-3 orang, dengan jumlah pasien yang banyak. Perawat di ruang rawat inap RSUD memiliki beban kerja yang lebih tinggi.

Motivasi kerja perawat masih rendah dilihat masih banyaknya perawat yang merasakan kurang puas terhadap pekerjaannya dan kurangnya insentif yang diterima. Kurangnya insentif perawat pada RSUD Pasaman Barat bukan hanya masalah uang tetapi juga kurangnya kesempatan pendidikan dan pemberian lain berupa penghargaan-penghargaan serta ruang kerja dan suasana kerja yang kurang menyenangkan. Kurangnya motivasi dari atasan sehingga semangat kerja perawat menjadi rendah. Kurangnya motivasi yang datang dari dalam diri perawat. Perawat tidak mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja perawat dan akan menghasilkan mutu layanan yang rendah.

Masih terdapat pegawai yang belum cukup kompeten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, hal ini secara berurutan akan berimbas pada rendahnya pelayanan, dan sulit untuk memberi pelayanan prima secara profesional dan paripurna. Paling dasar dalam memberikan pelayanan haruslah memiliki kompetensi, perawat rawat inap masih ada yang belum memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sesuai dengan jabatannya dalam pelaksanaan tugas. Keterampilan yang perawat miliki, belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan, pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya cukup bagi perawat dan target kerja perawat belum tercapai secara optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sipatu, 2019) diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi, lingkungan kerja berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Palu. Penelitian yang dilakukan oleh (Danie Sulistiyaningrum, 2018), Hasil menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Penelitian yang dilakukan oleh (Bagiada & Netra, 2019), hasil membuktikan Hasil penelitiannya variabel kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pada tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Penelitian yang dilakukan oleh (Wulan, 2019). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “**Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pasaman Barat Tahun 2022**”

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai tersebut mampu memenuhi standar yang telah ditentukan untuk meningkatkan hasil atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai keberhasilan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator kinerja pegawai adalah :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian.

2. Stres kerja

Stres kerja adalah berbagai gejala yang timbul akibat keawatiran yang mempengaruhi kondisi seseorang dalam bekerja yang biasanya di timbulkan oleh tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2016) indikator stres kerja adalah :

- a. Tuntutan tugas

- b. Tuntutan peran
 - c. Tuntutan antar pribadi
 - d. Struktur organisasi dan
 - e. Kepemimpinan organisasi.
3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2016) indikator motivasi kerja adalah :

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
 - b. Prestasi yang dicapai
 - c. Pengembangan diri
 - d. Kemandirian dalam bertindak.
4. Kompetensi (X3)

Kompetensi adalah kemampuan, keahlian, sikap, perilaku maupun pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut (Wibowo, 2017) indikator kompetensi pegawai adalah :

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keterampilan (*the skill*)
- c. Sikap (*attitude*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Pasaman Barat berjumlah 84 orang. Sampel di ambil seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Pasaman Barat berjumlah 84 orang dengan teknik analisis data Uji Univariat, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Korelasi, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Bivariat dan Multivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Korelasi

Analisa ini digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain, dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tergantung pada variabel lain, hasil uji korelasi variabel penelitian disajikan pada tabel 1 yang dapat dilihat pada tabel halaman berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Variabel Stres kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja pegawai (Y)

No	Kinerja Perawat	Correlation	Signifikan
1	Stres Kerja	0,732	0,000
2	Motivasi kerja	0,725	0,000
3	Kompetensi	0,956	0,000

Sumber: Hasil olah data, 2022

Interprestasi dari hasil analisis korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variable stres kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,732 hubungan kedua variabel kuat, dengan signifikan 0,000
2. Korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah 0,725 hubungan kedua variabel kuat, dengan signifikan 0,000.
3. Korelasi antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai adalah 0,956 hubungan kedua variabel sangat kuat, dengan signifikan 0,000.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Data yang diuji menggunakan uji One Kolmogorov-Smirnov Test, dengan melihat nilai Asymp. Sig tingkat signifikan $> 0,05$ maka menunjukkan data berdistribusi normal. Maka hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,269

Sumber: Hasil olah data, 2022

Uji normalitas menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 yaitu 0,269 untuk semua variabel. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat value inflation factor (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinieritas. Maka hasilnya dapat dilihat dari tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

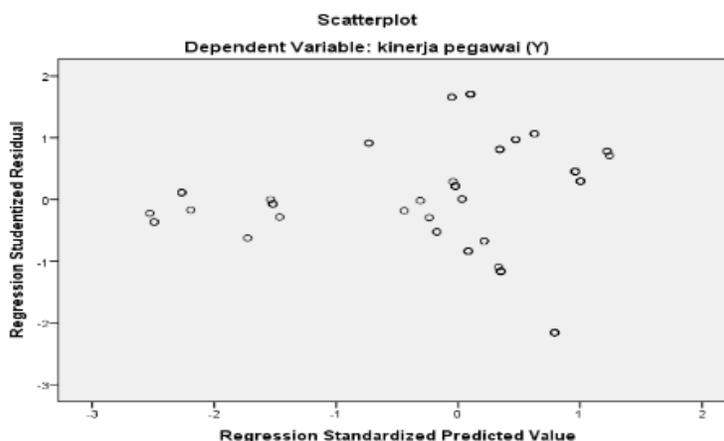
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
stres kerja (X1)	0.513	1.949
motivasi kerja (X2)	0.536	1.867
kompetensi (X3)	0.348	2.876

Sumber: Hasil olah data, 2022

Semua nilai tolerance $> 0,10$ dan hasil perhitungan nilai $VIF < 10$ ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan sebagai prediksi dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat dilakukan dimana $sig > 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya. Maka dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat terhadap variabel bebas, seperti pada tabel 4 berikut :

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda Variabel Stres kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja pegawai (Y)

Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	2.765
	stres kerja (X1)	.106
	motivasi kerja (X2)	.077
	kompetensi (X3)	.750

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 2,765 artinya apabila stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi tidak ada maka kinerja pegawai tetap sebesar 2,765 persen.
2. Koefisien sebesar 0,106 artinya apabila stres kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi motivasi kerja dan kompetensi di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,106 persen.
3. Koefisien sebesar 0,077 artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi stres kerja dan kompetensi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,077 persen.
4. Koefisien sebesar 0,750 artinya apabila kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi stres kerja dan motivasi kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,750 persen.

4. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan sendiri-sendiri terhadap variabel bebas yang telah berhubungan dengan variabel terikat, analisis bivariat gunanya untuk mengetahui sejauh mana hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat dapat dilihat pada tabulasi silang. Hasil analisis bivariat hubungan stres kerja dengan kinerja pada Perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat disajikan pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja pada Perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat

Variabel		Status Kinerja Pegawai				Jumlah		Nilai P	Or
		Kinerja Baik		Kinerja Kurang Baik					
		N	%	N	%	N	%	(95% Ci)	
Stres Kerja	Rendah	53	63,9	16	19,3	69	83,1	0,041	3,313
	Tinggi	7	8,4	7	8,4	14	16,9		(1,010-10,861)

Sumber: Hasil olah data, 2022

Pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa perawat yang mempunyai stres kerja rendah menghasilkan kinerja baik (63,9%) lebih tinggi dari pada perawat yang mempunyai stres kerja tinggi (8,4%). Dan sebaliknya perawat yang mempunyai stres kerja tinggi maka hasil kinerja

kurang baik (8,4%) lebih rendah dari pada perawat yang melakukan hasil kinerja kurang baik rendah (19,3%). Dari uji statistik didapatkan nilai $p=0,041$ artinya terdapat hubungan bermakna antara stress kerja dengan kinerja perawat pada perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat, perawat dengan stres kerja rendah berisiko 3,313 kali hasil kerjanya menjadi bagus.

Hasil analisis bivariat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada Perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat disajikan pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat

Variabel		Status Kinerja Pegawai				Jumlah		Nilai P	Or (95% Ci)
		Kinerja Baik		Kinerja Kurang Baik					
		N	%	N	%	N	%		
Motivasi Kerja	Tinggi	58	69,9	11	13,3	69	83,1	0,005	2,411 (1,431-4,512)
	Rendah	0	0	14	16,9	14	16,9		

Sumber: Hasil olah data, 2022

Pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa perawat yang mempunyai motivasi kerja tinggi menghasilkan kinerja baik (69,9%). Dan sebaliknya perawat yang mempunyai motivasi rendah maka hasil kinerja kurang baik (16,9%) lebih tinggi dari pada perawat yang mempunyai motivasi tinggi hasil kinerja kurang baik (13,1%). Dari uji statistik didapatkan nilai $p=0,005$ artinya terdapat hubungan bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pada perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat, perawat dengan motivasi kerja rendah berisiko 2,411 kali hasil kerjanya menjadi kurang baik.

Hasil analisis bivariat hubungan kompetensi dengan kinerja pada Perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat disajikan pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja pada Perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat

Variabel		Status Kinerja Pegawai		Jumlah	Nilai P	Or
		Kinerja Baik	Kinerja Kurang Baik			

		N	%	N	%	N	%		(95% Ci)
Kompetensi	Tinggi	69	83,1	0	0	69	83,1	0,007	2,674
	Rendah	0	0	14	16,9	14	16,9		(1,684-6,032)

Sumber: Hasil olah data, 2022

Pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa perawat yang mempunyai kompetensi tinggi menghasilkan kinerja baik (83,1%). Dan sebaliknya perawat yang mempunyai kompetensi rendah maka hasil kinerja kurang baik (16,9%). Dari uji statistik didapatkan nilai $p=0,007$ artinya terdapat hubungan bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pada perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat, perawat dengan kompetensi rendah berisiko 2,674 kali hasil kerjanya menjadi kurang baik.

5. Analisis Multivariat

Beberapa variabel bebas yang berhubungan dengan variabel terikat yaitu variabel stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama dimasukkan dalam perhitungan uji regresi logistik metode Enter dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Variabel Kandidat Model Multivariat Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Berhubungan dengan Kinerja Perawat Pada Perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat

No	Variabel	Por	95% Ci	P
1	Stres Kerja	3,313	1,010-10,861	0,041
2	Motivasi Kerja	2,411	1,431-4,512	0,005
3	Kompetensi	2,674	1,684-6,032	0,007

Sumber: Hasil olah data, 2022

Dari tabel 8 dapat dilihat merupakan 3 kandidat variabel yang akan dilakukan uji analisis regresi logistik yaitu stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi.

Hasil regresi logistik dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Analisis Multivariat Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Berhubungan Dengan Kinerja Pada Perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat

No	Variabel	Nilai B	Apor	95% Ci	P
1	Stres Kerja	0,268	3,313	1,010-10,861	0,041
2	Motivasi Kerja	0,841	2,411	1,431-4,512	0,005
3	Kompetensi	1,000	2,674	1,684-6,032	0,007

Sumber: Hasil olah data, 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat dari hasil uji multivariat didapatkan hasil bahwa stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi berhubungan dengan kinerja pada Perawat Rawat Inap RSUD Pasaman Barat sebagai berikut :

- 1) Perawat yang mengalami stres kerja yang tinggi memiliki resiko 3,313 kali lebih besar untuk mengalami hasil kinerja kurang baik dibanding dengan perawat yang memiliki stres kerja rendah, dengan nilai p value $0,041 < 0,05$ hal ini berarti secara statistik stres kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat.
- 2) Perawat yang mendapatkan motivasi kerja yang rendah memiliki resiko 2,411 kali lebih besar untuk mengalami hasil kinerja kurang baik dibanding dengan perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi, dengan nilai p value $0,005 < 0,05$ hal ini berarti secara statistik motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat.
- 3) Perawat yang memiliki kompetensi rendah memiliki resiko 1,000 kali lebih besar untuk mengalami hasil kinerja kurang baik dibanding dengan perawat yang memiliki kompetensi yang tinggi, dengan nilai p value $0,007 < 0,05$ hal ini berarti secara statistik kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang disebarakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ada hubungan positif signifikan stres kerja dengan kinerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat kemudian Ada hubungan positif signifikan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat dan Ada hubungan positif signifikan kompetensi dengan kinerja pegawai pada RSUD Pasaman Barat. Terakhir Stres kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Variabel independen yang paling besar hubungannya dengan variabel dependen adalah kompetensi.

DAFTAR REFERENSI

- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur*. 11, 35–44.
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). *Pengaruh Stres Kerja , Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Inedonesia Email : Bagiadasurya@Gmail.Com Abstrak Pendahuluan Manusia Merupakan Salah Satu*. 5, 493–524.
- Bukhari, S. E. P. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1)* , Sjahril Effendi Pasaribu 2) 1,2*. 2(1), 89–103.
- Danie Sulistiyaningrum. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ghozali, I. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. *Jieb*, 130–137.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). *Manajemen Sdm* (5th Ed.). Albeta.
- Junaidi, J. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. 1(4), 411–426.
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N.M. D. A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali*. 7(2), 192–200.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Remaja Rosda Karya.
- Nurullah, M., Mardiana, N., Ahadiat, A., Fasa, M. I., Lampung, U., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Jenderal Ahmad Yani Metro)*. *Ecoplan*, 3(29), 26–33.
- Pratista, E. S. R. M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta*. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V14i2.520>
- Purwanto;, A., Asbari;, M., & Santoso, P. B. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi Iso 9001, Iso*

- 14000 Dan Iso 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6(2), 158–166.
- Qufni, D. D. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Harum Hikmah Nugraha*. 33–41.
- Rakhmawati, P., Satoto, E. B., Nyoman, N., & Martini, P. (2021). *Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (Tkpk) Bappeda Kabupaten Bondowoso)*.
- Riduwan. (2017). *Dasar-Dasar Statistika*. In *Bandung: Alfabeta*.
- Rompas¹, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office Pt. Marifood. *Agora*, 5(3), 1–8.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pt Refika Aditama.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Yogyakarta: Stiey*.
- Sipatu, L. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu*. 147–158.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. In *Bandung : Alfabeta, Cv*.