**PENGARUH KOMPETENSI, KEDISIPLINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD CILILIN**

**KABUPATEN BANDUNG BARAT**

**Artikel**

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Rumah Sakit

**OLEH:**

**FIFIT SYAFITRI
NPM: 148 020 025**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2019**

**I . PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sistem Kesehatan Nasional menyebutkan bahwa salah satu bentuk dari strata pelayanan kesehatan adalah Rumah Sakit. Rumah Sakit merupakan jalur rujukan medis, rujukan upaya kesehatan dan merupakan hierarki tertinggi dari upaya penyembuhan dan pemulihan penderita. Rumah Sakit itu sendiri merupakan institusi yang kompleks dan dinamis, padat karya, modal, serta dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal yang selalu berubah.

Rumah sakit merupakan suatu institusi atau organisasi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang luas dan menyeluruh, padat pakar dan padat modal. Rumah Sakit melaksanakan fungsi yang luas sehingga harus memiliki sumber daya, baik itu modal dan manusia yang berpengalaman dan profesional. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit dengan pelayanan keperawatannya. Pelayanan keperawatan meliputi pelayanan profesional dari jenis layanan kesehatan yang tersedia selama 24 jam secara kontinyu selama masa perawatan klien. Profesi perawat memiliki peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jenis pelayanan yang diberikannya dengan pendekatan biologis, psikologis, sosial, spiritual dan dilakukan dengan berkelanjutan (Depkes RI, 2004).

Salah satu SDM terpenting dalam rumah sakit adalah perawat, karena selain jumlahnya yang dominan (40%-50% dari seluruh tenaga yang ada), mereka memberikan pelayanan 24 jam sehari selama tujuh hari dalam seminggu serta mempunyai kontak dengan pasien (Kemenkes, 2011). Dengan demikian, peran perawat mutlak mempengaruhi kinerja mutu pelayanan sebuah rumah sakit.

Kinerja perawat merupakan aspek penting dalam rumah sakit, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya rumah sakit. Perawat menjadi bagian tidak terpisahkan dari rumah sakit. Mereka yang merawat pasien tidak hanya bantuan fisik tetapi dari aspek psikologis juga diberikan. Apabila para perawat berkinerja buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh para perawat yang akan berakibat pada citra rumah sakit menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik

RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat yang merupakan bagian integral dari Sistem Kesehatan Nasional juga masih memiliki masalah dalam hal kinerja perawat yang disebabkan oleh kurang baiknya Kompetensi perawat, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja perawat, sehingga dampak tersebut berimbas tehadap penurunan kinerja perawat.Berikut adalah penilaian kinerja perawatdi RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat:

**Tabel 1.1**

**Rata-rata BOR, LOS dan TOI tiga tahun terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ASPEK** | **Nilai Rata-Rata** | **TARGET** |
| **TAHUN 2015** | **TAHUN 2016** | **TAHUN 2017** |
| BOR | 62% | 60% | 57% | 60-85% |
| LOS | 5 Hari | 4 Hari | 2 Hari | 6-9 Hari |
| TOI | 1 Hari | 2 Hari | 1 Hari | 1-3 Hari |

Sumber: RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat

Keadaan ini secara umum mendeskripsikan bahwa kinerja rumah sakit sebagai unit layanan rujukan masih sangat rendah, pemerintah pun sudah menetapkan standar kinerja karyawan, berikut adalah peraturan pemerintah mengenai standar nilai kinerja karyawan:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Tabel 1.2** |
|  | **Standar Nilai Kinerja Karyawan** |
|  |  |  |  |
| **No.** | **Nilai (%)** |  | **Kategori** |
|  |  |  |  |
| 1. | 91- ke atas |  | Sangat Baik |
|  |  |  |  |
| 2. | 76-90 |  | Baik |
|  |  |  |  |
| 3. | 65-75 |  | Cukup |
|  |  |  |  |
| 4. | 51-64 |  | Kurang |
|  |  |  |  |
| 5. | 50 ke bawah |  | Buruk |
|  |  |  |  |

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Penilaian kinerja ini dilihat dari prestasi kerja meliputi penguasaan tugas, keterampilan, Kompetensi, disiplin kerja, dan hasil kerja. Manajemen meliputi kewibawaan, pembinaan pegawai, kerjasama, prakarsa, pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Pribadi meliputi kejujuran, kepuasan kerja, loyalitas, mentalitas, perilaku, kerajinan dan kesehatan

Penilaian kinerja tersebut bermaksud untuk meningkatkan kualitas pelayanan di sebuah rumahsakit yang dampaknya bisa dilihat pada citra rumah sakit pada waktu yang akan datang, sehingga permasalahan kinerja ini sangat penting untuk diprioritaskan oleh pihak manajemen setiap rumah sakit, sehingga ketika kinerja dari perawat bagus, maka citra rumah sakit pun akan terangkat.

Adapun hasil penilain kinerja di RSUD Cililin Kabupaten Bandung BaratBerikut adalah seabagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Kinerja Perawat RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Jabatan | Nilai Kinerja 2017 |
|  |  |  |
| 1 | Perawat Inap | 82.5 |
|  |  |  |
| 2 | Perawat Politeknik dan Unit Gawat Darurat | 84.3 |
|  |  |  |
| 3 | Pembantu Perawat | 81.2 |
|  |  |  |
| 4 | Perawat Ruang Operasi | 81.5 |
|  |  |  |
| 5 | Wakil Kepala Rawat Inap | 83 |
|  |  |  |
|  | **Kinerja 2017** | **82,5** |
|  |  |  |

Sumber : RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat

Gambaran tentang tinggi rendahnya kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barattersebut dideskripsikan dari padahasil pra survey yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

**Pra Survey Kinerja Perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pertanyaan | Cenderung Baik | Cenderung Tidak Baik | Target( % ) |
| F | % | F | % |
| 1 | Kualitas Kerja | 11 | 33 | 19 | 63 | 80-100 |
| 2 | Kuantitas Kerja | 13 | 43 | 17 | 57 | 80-100 |
| 3 | Tanggung Jawab | 17 | 57 | 43 | 47 | 80-100 |
| 4 | Kerjasama | 19 | 63 | 11 | 33 | 80-100 |
| 5 | Inisiatif | 20 | 67 | 10 | 43 | 80-100 |
| Total rata-rata KinerjaPerawat |  | 52,6 |  | 47,4 | 80-100 |

Sumber: RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat

**1.2 Rumusan Masalah**

* + 1. **Identifikasi masalah**

1. Sikap profesional perawat belum terealisasi ketika melayani pasien

1. Masih banyak yang tidak patuh terhadap jam kerja, diantaranya datang terlambat dan pulang lebih cepat
2. Gajikurang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan
3. Kualitas kerja kurang dari standar yang telah ditetapkan rumah sakit
	* 1. **Rumusan Masalah**

Dari hasil pembahasan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi Kompetensi di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana kondisi Kedisiplinan di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana kondisi kepuasan kerja perawat di RSUD RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
4. Bagaimana kondisi kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
5. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mengkaji dan menganalisis:

1. Kompetensi perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
2. Kedisiplinan di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
3. Kepuasan kerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
4. Kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
5. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
6. Besarnya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.
7. Besarnya pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.

**1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun akademis.

* + 1. **Manfaat Teoritis**
1. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, khususnya penelitian tentang pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan kepuasan kerja perawat terhadap kinerja di institusi kesehatan.
2. Memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kinerja perawat sebagai tenaga kesehatan.
	* 1. **Manfaat Praktis**
3. hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pimpinan RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat untuk meningkatkan kinerja perawat melalui lingkungan kerja dan kepuasan perawat.
4. Hasil penelitian ini akan menjadi tolok ukur kinerja, khususnya perawat dan seluruh karyawan di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat.

**II. METODE PENELITIAN**

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2013) adalah cara ilmiah dengan ciri-cirinya yang bersifat rasional, empiris dan sistematis untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, data yang digunakan adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan macam metode penelitian tempat penelitiannya, maka penelitian ini merupakan penelitian dengan metode survey. Metode survey ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu secara alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data. Perlakuan yang diberikan dengan melakukan penyebaran kuisioner (bukan perlakuan eksperimen), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif dengan konsep riset evaluasi. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikati pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang dilakukan adalah *expanatory research,* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. (Sugiyono, 2008)

Dengan jenis penelitian hubungan (assosiatif), rancangan ini dilakukan pengukuran secara individual maupun bersamaan baik pada variabel bebas maupun variabel terikat. Penelitian ini akan menggunakan tekhnik analisis jalur untuk melihat secara langsung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menganalisa data yang telah dikumpulkan adalah dengan analisis kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan keterbatasan jumlah personil terhadap kinerja pegawai, maka untuk keperluan analisis kuantitaif setiap jawaban dari kuesioner penelitian diberi skor dengan menggunakan skala likert*.* Dimana skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan untuk digunakan jawaban yang dipilih dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

**III. HASIL PENELITIAN**

**3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan pendidikan formal menunjukan mayoritas responden yaitu 72,6% berpendidikan D3 keperawatan, dan sisanya 27,4% responden berpendidikan S1 Ners, hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkat Pendidikan** | **Frekuensi (Orang)** | **Presentase** |
| D3 Keperawatan | 53 | 72,6 |
| S1 Ners | 20 | 27,4 |
| **Total** | **73** | **100** |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2018

Tabel 4.4 menunjukan bahwa perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat ini didominasi oleh perawat yang berpendidikan D3, jumlahnya 3 kali lipat daripada jumlah perawat yang berpendidikan S1 Ners, dalam hal ini perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Baratsudah masuk dalam syarat minimal kompetensi yang dimiliki oleh perawat. Jika melihat fakta tersebut, peneliti berasumsi bahwa di sekitaran Kota dan Kabupaten Bandung setiap tahunnya selalu ada ratusan bahkan ribuan mahasiswa lulusan D-3 Keperawatan yang telah lulus dari dunia pendidikan, jika dibandingkan dengan lulusan Ners maka masih lebih banyak lulusan D-3 keperawatan. Jika dilihat dari institusi pendidikan saja, memang masih sangat jauh dan lebih banyak institusi pendidikan penyelenggara D-3 Keperawatan dibandingkan institusi yang menyelenggarakan Ners.

**3.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian**

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran dari setiap variabel yang diteliti, dalam hal ini sejauh mana gambaran Kompetensi, kedisiplinan, Kepuasan Kerja Perawat, dan Kinerja Perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat. Untuk memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil penelitian dalam tabel, maka peneliti mengacu penafsiran datadengan pedoman interpretasi menurut Arikunto (2002:246) sebagai berikut:

0 %   : Tidak seorangpun dari responden

1 – 25 %  : Sangat sedikit dari responden

26 – 49 % : Sebagian kecil/hampir setengah dari responden

50 %   : Setengah dari responden

51 – 76 % : Sebagian besar dari responden

77 – 99 % : Hampir seluruh dari responden

100% : Seluruh responden

Analisis data penelitian yaitu data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran angket mengenai pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat. Deskripsi penelitian ini dibuat untuk mengetahui gambaran variabel X dan variable Y. Deskripsi hasil penelitian ini akan diuraikan dalam bentuk tabel.

**3.3. Kompetensi (X1)**

Deskripsi dilakukan untuk mengetahui gambaran Kompetensi perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat. Deskripsi ini dijelaskan melalui skor-skor yang didapatkan melalui hasil pengolahan terhadap item-item pertanyaan pada variabel kompetensi yang kemudian dianalisis. Peniliti menyebarkan kuesioner sesuai dengan indikator dari Variabel kompetensi terdiri 3 dimensi yang dioperasionalkan menajdi 14 item pernyataan. Lebih jelassnya tabel-tabel berikut ini menunjukkan distribusi hasil dari jawaban responden yang berkaitan dengan indikator-indikator yang telah dibuat oleh peneliti

**3.4. Kedisiplinan (X2)**

Deskripsi dilakukan untuk mengetahui gambaran Kedisiplinan perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat. Deskripsi ini dijelaskan melalui skor-skor yang didapatkan melalui hasil pengolahan terhadap item-item pertanyaan pada variabel kedisiplinan yang kemudian dianalisis. Variabel kedisiplinan terdiri dari 12 item pernyataan. Peneliti menghitung skor total setiap faktor dengan hasil sebagai berikut:

1. Indikator bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan

Indikator berikut ini merupakan salah satu indikator yang ada dalamvariabel kedisiplinan dimensi waktu yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.21

Bekerja selama waktu yang ditentukan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pilihan jawaban** | **Skor** | **Presentase** | **Jumlah presentase** |
| Sangat sesuai | 20 | 27,4 | 68,4 |
| Sesuai | 30 | 41 |
| Kurang sesuai  | 23 | 31,6 | 31,6 |
| Tidak sesuai  | 0 | 0 |
| Sangat tidak sesuai | 0 | 0 |
| **Total** | **73** | **100** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

**3.5. Kepuasan Kerja (X3)**

Deskripsi dilakukan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat. Deskripsi ini dijelaskan melalui skor yang didapatkan melalui hasil pengolahan terhadap item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja perawat yang kemudian dianalisis. Variabel kepuasan kerja perawat terdiri dari 10 item pernyataan. Peneliti menghitung skor total setiap faktor dengan hasil sebagai berikut:

1. Indikator pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki.

Indikator berikut ini merupakan salah satu indikator yang ada dalam variabel kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.33

Sesuai kompetensi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pilihan jawaban** | **Skor** | **Presentase** | **Jumlah presentase** |
| Sangat sesuai | 20 | 27,4 | 54,8 |
| Sesuai | 20 | 27,4 |
| Kurang sesuai  | 33 | 45,2 | 45,2 |
| Tidak sesuai  | 0 | 0 |
| Sangat tidak sesuai | 0 | 0 |
| **Total** | **73** | **100** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui terkait dengan indikator Indikator pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki, perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat ini cenderung ke arah yang sesuai dengan jumlah presentase sebesar 54,8%. Ini mengindikasikan bahwa perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat mayoritas Indikator pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki.

1. Indikator senantiasa meneyelesaikan pekerjaan selama jam kerja

Indikator berikut ini merupakan salah satu indikator yang berada dalam dimensi kedisiplinan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.34

Menyelesaikan pekerjaan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pilihan jawaban** | **Skor** | **Presentase** | **Jumlah presentase** |
| Sangat sesuai | 20 | 27,4 | 79,5 |
| Sesuai | 38 | 52,1 |
| Kurang sesuai  | 15 | 20,5 | 20,5 |
| Tidak sesuai  | 0 | 0 |
| Sangat tidak sesuai | 0 | 0 |
| **Total** | **73** | **100** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

**3.6. Kinerja Perawat (Y)**

Deskripsi dilakukan untuk mengetahui gambaran kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat. Deskripsi ini dijelaskan melalui skor-skor yang didapatkan melalui hasil pengolahan terhadap item-item pertanyaan pada variabel kinerja perawat yang kemudian dianalisis. Peneliti menghitung skor total variabelnya dengan hasil sebagai berikut.

1. Indikator pengelompokan data pasien sudah dijalankan dengan baik

Indikator berikut ini merupakan salah satu indikator yang ada dalamvariabel kinerja dimensi pengkajian yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.44

Pengelompokkan data pasien

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pilihan jawaban** | **Skor** | **Presentase** | **Jumlah presentase** |
| Sangat sesuai | 22 | 30,2 | 72,6 |
| Sesuai | 31 | 42,4 |
| Kurang sesuai  | 20 | 27,4 | 27,4 |
| Tidak sesuai  | 0 | 0 |
| Sangat tidak sesuai | 0 | 0 |
| **Total** | **73** | **100** |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan tabel 4.44 dapat diketahui terkait dengan indikator pengelompokan data pasien, perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat ini cenderung ke arah yang sesuai dengan jumlah presentase sebesar 72,6%. Ini mengindikasikan bahwa perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat mayoritas menganggap pengelompokan data pasien sudah dijalankan dengan baik.

**IV. PEMBAHASAN**

Bab ini peneliti membahas penelitian dan analisis data mengenai pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat. Data-data uraian dan analisis diperoleh dari data *primer* dan data *sekunder* penelitian. Data *primer* penelitian didapat melalui penyebaran angket terhadap 73 orang responden. Dari data yang diperoleh tersebut dilakukan analisis ditunjang dengan data-data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis.

Uraian dan analisis data yang diperoleh dari data penelitian disajikan dalam bentuk tabel dan interpretasinya. Data penelitian ini didapat dari hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 73 orang.

Uji validitas digunakan untuk menunjukan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya di bawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *pearson product moment.*

 Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas. Menurut Sugiyono (2017) nilai standar dari validitas adalah sebesar 0,3. Jika angka korelai yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (signifikan).

**V. KESIMPULAN DAN SARAN**

**1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi kompetensi perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat yang diukur dengan dimensi pengetahuan, sikap dan keterampilan dengan jumlah 14 pernyataan memperlihatkan penilaian responden berada dalam skor 4062 dari indeks maksimum 5110 dengan rata-rata3,97 yang berarti bahwa kompetensi perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Baratberada dalam kategori baik, dan semua indikator masuk dalam kategori yang sesuai.Tetapi masih ada indikator yang di bawah rata-rata yaitu:
	1. Bekerja untuk kepuasan pasien dengan rata-rata 3,41
	2. Bekerja sesuai dengan peran sebagai perawat dengan rata-rata 3,61
2. Kondisi kedisiplinan di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat diukur dengan dimensi waktu, peraturan dan berpakaian serta tanggung jawab dengan jumlah 12 petanyaan memperlihatkan total skor variabel sebesar 3472 dari indeks maksimum 4380 dengan skor rata-rata4,00 yang berarti bahwa kondisi kediplinan perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Bara ttergolong baik dan semua indikator masuk dalam kategori yang sesuai.Tetapi masih ada indikator yang di bawah rata-rata yaitu:

2.1. Mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit dengan rata-rata 3,65.

2.2. Datang dan pulang kerja sesuai dengan yang waktu yang telah di tentukan dengan rata-rata 3,76.

1. Kondisi kepuasan kerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat diukur dengan dimensi kepuasan kerja perawat dengan jumlah 10 pernyataan memperlihatkan skor 2788 dari indeks maksimum 3650 dengan skor rata-rata 3,86 yang mengindikasikan bahwa kondisi kepuasan kerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat tergolong cukup baik. Namum demikian ada satu indikator yang berada di bawah nilai rata-rata yaitu indikator gaji yang diberikan.Tetapi masih ada indikator yang di bawah rata-rata yaitu:
	1. Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan bidang dan kompetensi dengan rata-rata 3,54.
	2. Atasan senantiasa mengikut sertakan bawahan dalam pengambilan keputusan dengan rata-rata 3,65.
2. Kondisi kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat diukur dengan lima dimensi dan 20 indikator memperlihatkan skor rata-rata variabel sebesar 5574 dari indeks maksimum 7300 yang berarti bahwa kinerja perawat RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barattergolong cukup baik dan semua indikator masuk ke dalam kategori yang sesuai.Tetapimasihada indicator yang di bawah rata-rata yaitu:
	1. Membuat rencana lanjutan jika tidak memuaskandengan rata-rata 3,41.
	2. Membuat rencana keperawatan sebelum melakukan tindakan dengan rata-rata 3,41.
3. Kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat Barat sebesar 11,4%.
4. Kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Baratsebesar 16,8%.
5. Kepuasan kerjamemberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Baratbaik secara simultan sebesar 15,2%.
6. Kompetensi, kedisiplinan dan kepuasan kerjamemberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Cililin Kabupaten Bandung Barat sebesar 43,4%.

**2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis bermaksud memberikan saran sebagai suatu pertimbangan bagi pihak RSUD Cililin Kabupaten Bandung Baratyaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi
	1. Evaluasi kerja perawat secara berkala sehinggaakan memberikan umpan balik dalam upaya melakukan perbaikan secara cepat dan pelayanan keperawatan yang di berikan memberikan dampak pada pasien.
	2. Meningkatkan kepuasan kerja perawat kepada pasien dengan memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat baik yang bersifat material maupun benefit yang diterima perawat, dan mengakui perawat sebagai satu profesi yang sejajar dengan profesi lainnya.
2. Kedisiplinan

2.1.Perlunya ketegasan pimpinan dalam menindak karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan sangsi yang nyata .

2.2.Mengoptimalkan komunikasi dengan penerima kebijakan.

3. Kepuasan

 3.1.Peningkatan kompetensi pegawai, tetap diperhatikan gunamen dukung peran perawat menjadi lebih baik, bagi perawat yang belum memiliki standar kompetensi yang di harapkan, diupayakan untuk dapat di tingkatkan kompetensinya sesuai dengan kebutuhan rumahsakit.Bagi Rumah Sakit agar menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya.

3.2.Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusanakan sangat membantu pimpinan untuk memilah dan mempertimbangkan suatu keputusan

4. Kinerja

 4.1. Perlu diberikan *reward* dan *punishment* bagi perawat yang membuat rencana lanjutan.

 4.2.Perlu dilakukan supervise terus menerus terutama pada kelengkapan pengisian rencana keperawatan sebelum melakukan tindakan. Perlu dilakukan monitoring secara berkala untuk meningkatan kinerja pengisian rencana keperawatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ahyari, 2006. *Manajemen Produksi*. Edisi Ketiga, Badan. Penerbit FE,Yogyakarta

Antara & Utama. 2014. *Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana*. Tesis. Universitas Udayana. Bali.

Arikunto, S. 2006. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Anoraga, P. 2009. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

As’ad, M. 2005. *PsikologiIslam Seri Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Liberty

Ating & Sambas, 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung

Bakotic & Tomislav, 2013. *Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company*. *International Journal of Business and Social Science.* 4 (2), pp:206-212.

Brahmasari, I.A & Suprayetno, A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 12.

Cangara, 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Rajawali Pers.

Curtis, W. 2007.*Management and Organizational Behaviour*, 3rd edition. McDraw Hill. New York.

Depkes RI. 2006. *Pedoman Sasaran Keselamatan Pasien*. Jakarta.

Effendi, Muh. Arief. 2009. *The Power Of Corporate Governance: Teori dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Fathonah, Siti, Ida Utami, 2010. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi*. *Excellent.*

Gilles. 2006. *Nursing Mangement.* Philadelpia: W.B. Saunders Company.

Hakim et al, 2014. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruangan UGD RSUD Salewangang Maros*. Tesis. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Handoko. T, Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi Kesembilan, Yogyakarta: BPPE

2007. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPPE

Herzberg, Fredrick. 2008. *One More Time: How do You Motivate Employees?*.

Boston : Harvard Bussiness Press.

Heymen and Martin E. 1989. *A study of The Relationship of Job Satisfaction,*

*Motivation, and Participation in Continuing Education in Nursing*. Columbia: University of Cincinnati

Kartika & Thomas S. Kaihatsu. 2010. *“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan: 12 (1): 100-112.

Kartono, K. 2011. *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*: Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

Kaswan., 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja*

*SDM*, Alfabeta, Bandung.

Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran.* (Alih bahasa Benyamin Molan). Jilid 1. Jakarta:PT. INDEKS. (Buku asli diterbitkan tahun 2003).

Lupiyoadi, Rambat. 2007. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi.

Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi,* Edisi Ketujuh, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM,* Cetakan Keempat, Penerbit Refika Aditama, Jakarta

 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mayasari, Agustina. 2009. *Analisis Pengaruh Persepsi Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang.* Pascasarjana IKM-Undip.

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Mooney,D, James. (2006).*Konsep Pengenbangan Organisasi Publik*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Nanang Fattah. 2007. *Ekonomi & Pembiayaan Pendidikan.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nitisemoto, Alex, S. 2000. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktek Keperawatan Profesional.* Edisi kedua. Salemba Medika, Jakarta

Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi.* Bandung : Alfabeta

Patricia, A. 2002. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: konsep, proses, dan praktik* (Yasmi Asih, Devi yulianti, Monica ester, Terjemahan), (Ed4) vol. 1 Jakarta: EGC

Pramudyo, Anung. 2008. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada kopertis wilatah V Yogyakarta,* (Online), jurnal.umy.ac.id/index.php/jbti/article/view/.../198 diakses pada 6 Maret 2016

Prawirosentono, Suyadi. 2009. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan.* BPFE Yogyakarta: Yoyakarta

Rise, dkk. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.Wacana,* 13 (4). ISSN. 1411-0199. Diakses pada tanggal 23 April 2016.

Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Riyestavani, Bertie, 2014. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Implikasinya pada Perilaku Ekstra Peran Di Rumah Sakit Efarina Etaham Purwakarta,* Tesis. Fakultas Pascasarjana Unpas, Bandung.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

 2008. *Organizational Behaviour,* Edisi Kesepuluh, Penerjemah Benyamin Molan, PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.

Ruhiyat, Endang. 2011. “*Mengelola Lini Produk dan Merek*”, http://artikelbaden.blogspot.com/2012/06/mengelola-lini-produk-dan-merek.html, Copright 2011, diakses tanggal 15 April 2016

Schuller, Randal. S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21, edisi ke-6, jilid 2.* Jakart: Penerbit Erlangga

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Pruduktivitas Kerja,* Bandung: Mizan.

Sigit, S. 2009. *Pengaruh Fungsi Pengarahan Kepala Ruang dan Kepala tim Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Blambangan Banyuwangi*, (Online) ([http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/viewFile/623/643\_umm\_scientic\_journal.pdf. Sitasi 10 februari 2016](http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/viewFile/623/643_umm_scientic_journal.pdf.%20Sitasi%2010%20februari%202016).

Stoner, James, A.F. (2008). *Management.* Englewood cliffs, N.J: prentice hall, inc.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Alfabeta, Jakarta.

2008. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Suhendi, H & Anggara. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Kencana.

Suprayitno & Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 2, No. 1, Desember.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia***,** Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung

Thompson. 2008. *Crafting & Executing Strategy; The Quest for Competitive advantage*, sixteenth edition, McGraw-Hill International Edition.

Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi,* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Vemmylla. 2009. *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Cabang Binjai,* Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatrera Utara. Medan.

Wahyudi, & H. Akdon. 2006. *Manajemen Konflik dalam Organisasi,* Alfabeta, Bandung.

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja.* PT. Raja Grafindo: Jakarta.

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Ilmu Manajemen,* Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan, 2009. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi,* Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

Yuliani, Lia, 2014*. Pengaruh Kompensasi, desain Pekerjaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Pindad,* Tesis. Fakultas Pascasarjana Unpas, Bandung.

Zhahari, Ibrahim bin, Adel Mohamed Ali Shurbagi. 2012. *The Effect of Organizational Culture and the Realtionship between Transformational Leadership and Job Satisfaction in Petroleum Sector of Libya. International Bussines Research,* 5(9).