

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT FADHILAH KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**ANDINI FITRIANI
2022110100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH
SAKIT FADHILAH KOTA PRABUMULIH**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Sarjana Program Studi
Manajemen Universitas Prabumulih



**ANDINI FITRIANI
2022110100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT FADHILAH KOTA PRABUMULIH

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Program
Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh :
Andini Fitriani
2022110100

Prabumulih, 17 Juni 2026

Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.

NUPTK. 413976666713037

Pembimbing II

Herlina, S.Pd., M.Pd.

NUPTK. 1858759660300092

Ketua Program Studi

Manajemen



N. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 17 Juni 2026.

Prabumulih, 17 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Amandin, S.Pt., M.M.

NUPTK. 413976666713037

Anggota:

1. Herlina, S.Pd., M.Pd.

NUPTK. 1858759660300092

2. Romsa Endrekson, S.P., M.M

NUPTK. 9845750651130112

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M

NUPTK. 2544740641230233

Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Andini Fitriani

NIM : 2022110100

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 17 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Andini Fitriani

2022110100

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih

Andini Fitriani, 2022110100

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih. Penelitian dilatarbelakangi oleh kinerja perawat yang belum optimal yang ditandai oleh keluhan masyarakat terkait lambatnya pelayanan, kesalahan administrasi, dan kesalahan medis. Kajian teori dalam penelitian ini menggunakan konsep kompetensi sdm, pelatihan, dan kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh terhadap seluruh perawat sebanyak 70 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $3,644 > 0,2352$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $3,536 > 2,352$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan kompetensi sdm dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung $33,530 > 3,13$ dan kontribusi pengaruh sebesar 48,5%.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

Andini Fitriani (2026), "The Influence of Human Resource Competence and Training on Nurse Performance at Fadhilah Hospital in Prabumulih City."

Andini Fitriani, 2022110100

This research aims to analyse the influence of human resource competence and training on the performance of nurses at Prabumulih City Fadhilah Hospital. The research is based on the performance of nurses who are not optimal which is characterised by public complaints related to slow service, administrative errors, and medical errors. The theoretical study in this study uses the concept of human competence, training, and nurse performance. This study uses a quantitative method with a saturated sampling technique for all nurses as many as 70 respondents. Data collection was carried out through observation, interviews, documentation, and questionnaires with the Likert scale. Data analysis techniques using validity test, reliability, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination using SPSS 26. The results of the study showed that the competence of sdm had a positive and significant effect on performance with a calculated t value of $3,644 > 0,2352$ and a significance of $0.001 < 0.05$. training also had a positive and significant effect with a calculated t value of $3,536 > 2,352$ and a significance of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, the competence of sdm and training has a significant effect on performance with an F value of $33,530 > 3,13$ and an impact contribution of 48,5%.

City Keywords: Human Resource Competence, Training, Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*“Takdir milik Allah, tapi usaha dan do’a milik kita. Terus berdo’a sampai
bismillah menjadi alhamdulillah”*

(QS. Ghafir:60)

*“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan
serta memperhalus perasaan”*

(Tan Malaka)

*“Pendidikan adalah perjalanan panjang yang tidak mengenal batas. Dengan
tekad dan semangat yang terus menyala,, saya menghadirkan karya ini
dipersembahkan untuk mimpi yang saya kejar”*

(Andini Fitriani)

Kupersembahkan kepada:

1. Bapak Anton
2. Almh. Ibu Diana Partisia
3. Keluarga Besarku
4. Bapak/ibu dosen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
5. Teman-teman Seperjuangan
Angkatan 2022
6. Diriku Sendiri
7. Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir/Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih”** Proposal/Laporan Tugas Akhir/Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.SI., M.S.I selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M,M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Kota prabumulih dan rumah sakit fadhilah bekerja sama dalam membangun kampus yang
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M. sebagai Pembimbing I dan Ibu Herlina, S.Pd., M.Pd. sebagai Pembimbing II. Terima kasih banyak telah menjadi pengarah, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak dan ibu meluangkan waktu ditengah kesibukan, atas kesabran, perhatian, arahan serta nasihat yang disampaikan dalam perjalanan penulisan skripsi dari awal hingga akhir.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
6. Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Ibu Drg. Marizqa Listya Dinie, M.M selaku Direktur Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih beserta jajaran yang telah memberikan izin untuk keperluan penelitian ini.

8. Bapak/Ibu perawat Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih yang dilibatkan dalam penelitian ini sebagai responden.
9. Kepada cinta pertamaku, Ayahku tercinta, Bapak Anton, sosok yang dengan penuh keteguhan, pengorbanan, dan doa yang tak pernah putus senantiasa menjadi kekuatan serta sumber semangat bagi penulis. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan namun beliau selalu berusaha memberikan pendidikan yang layak untuk penulis. Bapak harus sehat selalu agar bisa selalu ada diperjuangan dan pencapaian hidup penulis.
10. Kepada belahan jiwaku yang telah lebih dahulu berpulang, Ibuku tercinta. Ibu Diana Partisia. Yang dengan kasih sayang, doa, dan kenangannya senantiasa hidup dalam hati penulis, menjadi sumber kekuatan dan penguat langkah dalam setiap perjuangan penulis menapaki jalan menuju cita-cita. Skripsi ini adalah wujud dari doa-doa yang Ibu titipkan dan mimpi yang Ibu tanamkan. Meski Ibu tidak sempat melihat penulis sampai selesai melakukan study. Terimakasih telah memberikan kasih sayang setiap langkah hidup penulis.
11. Kepada keluarga besar penulis terima kasih selalu memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
12. Teruntuk *Partner in Crime*, Resa Aprilia Pahera dan Putri Kurnia sahabat penulis yang selalu menemani, memberi motivasi dan semangat yang luar biasa dari penulis kecil hingga saat ini. Terima kasih sudah menjadi sahabat yang sangat baik bahkan seperti saudara. Terimakasih karena tidak pernah meninggalkan penulis sendirian, selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama ini.
13. Kepada Ratna Kartika Sari dan Viranda Arindi Oktaviani, sahabat seperjuangan sejak awal menjadi mahasiswa. Terima kasih sudah berbagi kebahagiaan maupun kesedihan selama masa perkuliahan, untuk setiap dukungan, tawa, dan cerita yang membuat hari-hari terasa lebih berarti. Kehadiran kalian menjadi perjalanan kuliah begitu indah dan berwarna. Meskipun akhirnya kita akan memilih jalan masing-masing, semoga

persahabatan ini tetap terjaga dan penulis doakan kalian selalu sehat serta sukses dalam setiap langkah kehidupan.

14. Kepada teman-teman seperjuangan kelas manajemen D atas kebersamaan, dukungan, dan bantuan masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang tulus juga penulis sampaikan kepada kalian yang telah menemani, memberi semangat, dan menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis selama masa perkuliahan. Semoga kita semua bisa meraih cita-cita yang kita impikan itu.

15. Terakhir, terimakasih kepada wanita kuat yaitu diriku sendiri Andini Fitriani, anak tunggal dan satu-satunya harapan kedua orang tuanya. Penulis bangga kepada diri sendiri yang telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan ini. Penulis berdoa semoga setiap langkah selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpinya satu per satu terwujud pada waktu yang terbaik, Aamiin.

Penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi. Oleh karena itu, penulis menerima segala bentuk kritik maupun saran demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah ini dimasa yang akan datang. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan karunia-Nya senantiasa berlimpah kepada kita semua. Aamiin.

Prabumulih, 17 Juni 2026

Yang membuat pernyataan,



Andini Fitriani

2022110100

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Teori.....	6
2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1.2 Indikator Kompetensi.....	8
2.1.2 Pelatihan.....	10
2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	11
2.1.2.2 Indikator Pelatihan.....	12
2.1.3 Kinerja.....	13
2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.3.2 Indikator Kinerja.....	15

2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Pemikiran	18
2.4 Hipotesis Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian	21
3.1.1 Metode Penelitian.....	21
3.1.2 Desain Penelitian.....	21
3.2 Lokasi dan Waktu penelitian	22
3.2.1 Lokasi penelitian	22
3.2.2 Waktu Penelitian	22
3.3 Populasi dan Sampel	22
3.3.1 Populasi.....	22
3.3.2 Sampel.....	22
3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	24
3.4.1 Variabel Penelitian	24
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian	25
3.5 Jenis dan Sumber Data	26
3.5.1 Jenis Data	26
3.5.2 Sumber Data.....	27
3.6 Teknik Pengumpulan data	27
3.7 Instrumen Penelitian.....	29
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	30
3.8 Teknik Pengelolaan Data.....	31
3.9 Teknik Analisis Data.....	32
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	32
3.9.1.1 Uji Normalitas.....	32
3.9.1.2 Uji Heterokedastisitas	33
3.9.1.3 Uji Multikolinearitas	33
3.9.2 Uji Regresi Linear Berganda	33
3.10 Uji Hipotesis.....	34
3.10.1 Koefisien Korelasi.....	34
3.10.2 Uji Parsial (uji t).....	35
3.10.3 Uji Simultan (uji F)	35

3.10.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Hasil Penelitian.....	37
4.1.1 Objek Penelitian.....	37
4.1.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.....	37
4.1.1.2 Tinjauan Umum atau Analisis Kondisi Geografis dan Sosial Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.....	37
4.1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	38
4.1.1.4 Struktur Organisasi.....	38
4.1.2 Karakteristik Responden.....	42
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Kama Berkerja.....	44
4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	45
4.1.3 Analisis Tanggapan Responden.....	45
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1).....	46
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X_2).....	47
4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	48
4.1.4 Hasil Instrumen Penelitian.....	49
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas.....	49
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	52
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	52
4.1.5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53
4.1.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda.....	55
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis.....	56
4.1.7.1 Analisis Koefisien Korelasi.....	56
4.1.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	57
4.1.7.3 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	58
4.1.7.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

4.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) pada Perawat Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih	60
4.2.2 Pengaruh Pelatihan (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) Pada Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih	61
4.2.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) dan Pelatihan (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y) pada Perawat Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih	62
BAB V PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	69



DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.2 Pengukuran Skala Likert.....	34
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	43
4.6 Tanggapan Responden Variabel Kompetensi Sdm (X_1).....	47
4.7 Tanggapan Responden Variabel Pelatihan (X_2).....	48
4.8 Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y).....	48
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Sdm (X_1).....	49
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2).....	50
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	50
4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	54
4.15 Interpretasi Koefisien.....	54
4.16 Uji Koefisien Korelasi.....	55
4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	55
4.18 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	56
4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	57

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
4.1 Struktur Organisasi.....	39
4.2 Hasil Uji Normalitas <i>P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	51
4.3 Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	52
4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Dokumentasi Penelitian.....	69
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 3: Tabel Tabulasi.....	73
Lampiran 4: Hasil Analisis Regresi.....	76
Lampiran 5: Kartu Bimbingan.....	80
Lampiran 6: Surat Izin Penelitian.....	90
Lampiran 7: Riwayat Hidup.....	92



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	: Kepanjangan
N	: Netral
SS	: Sangat Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
TS	: Tidak Setuju
SPSS	: <i>Statistical Package For Social Science</i>
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>
SDM	: Sumber Daya Manusia
OK	: <i>Operatie Kamer</i> (Kamar Operasi)
IGD	: Instalasi Gawat Darurat
PIVU	: <i>Pediatric Intensive Care Unit</i>
ICU	: <i>Intensive Care Unit</i>



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kesehatan di era globalisasi saat ini berada dalam tekanan yang semakin besar akibat meningkatnya kompleksitas layanan dan tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanan yang lebih optimal. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi yang utama dilakukan organisasi berada pada bidang sumber daya manusia (Human Resources). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mencatat bahwa kualitas layanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan fasilitas, tetapi juga pada kompetensi tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien, terutama perawat yang berperan sebagai ujung tombak pelayanan klinis. Kompetensi perawat yang tidak memadai biasanya disebabkan oleh pendidikan formal yang kurang dan akses pelatihan yang tidak berkelanjutan sehingga dapat memberikan dampak pada penurunan kinerja perawat dan peningkatan risiko keselamatan pasien Andrian *et.al* (2025).

Sudah banyak pembelajaran yang menjelaskan tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan kepada kinerja tenaga kesehatan, tetapi masih sedikit yang melihat pada konteks rumah sakit swasta seperti Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih dikarenakan fokus penelitian terdahulu pada rumah sakit besar atau rumah sakit di kota-kota besar, sementara di rumah sakit ini masih minim. Kurangnya penelitian yang relevan membuat berbagai asumsi dalam studi-studi sebelumnya seringkali terlalu umum dan tidak sepenuhnya sesuai dengan dinamika kinerja perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih. Celah dan perbedaan inilah yang harus diisi dan diperbaiki untuk memberikan gambaran yang lebih tepat dalam mendorong kinerja perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada kemampuan, kecakapan, atau karakteristik yang dimiliki seorang karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan. Dalam dunia keperawatan, kompetensi perawat menyangkut komunikatif,

kepekaaan terhadap kebutuhan pasien serta kemampuan klinis. Tingginya kompetensi seorang perawat akan membuat perawat mampu memberikan pelayanan secara maksimal dan sesuai dengan standar prosedur operasional rumah sakit. Dengan demikian, Kompetensi adalah perpaduan antara kemampuan, pemahaman, serta yang memungkinkan seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif Khristian *et.al* (2025).

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek, sistematis dan terstruktur yang dimana individu mempelajari kemampuan teknis, pengetahuan, dan perilaku dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja melalui pelatihan. Di dalam lingkungan rumah sakit, pelatihan diselenggarakan secara rutin agar mampu menciptakan tenaga kerja yang terampil, terlatih, dan memiliki tenaga kerja tinggi. Melalui pelatihan, perawat mendapatkan pengetahuan baru, memperbaiki kemampuan yang sudah ada, dan menyesuaikan diri dari perkembangan teknologi serta prosedur layanan terkini. Berjalannya waktu dan harapan pasien akan asuhan keperawatan yang lebih baik, tentunya kompetensi dasar yang dimiliki perawat harus diasah melalui dukungan organisasi berupa pelatihan Erfa *et.al* (2023).

Menurut (Daengs, 2022) kinerja adalah hasil dari kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang secara langsung berdampak pada kontribusi mereka dalam kualitas layanan terhadap instansi atau perusahaan. Pentingnya bagi perawat menjalankan tugasnya berdasarkan prosedur, standar, dan target yang telah ditetapkan oleh suatu instansi atau perusahaan agar kualitas layanan yang diberikan lebih optimal. Dalam hal ini, kualitas kinerja perawat sepenuhnya ditentukan oleh kemampuan mereka menjalankan prosedur secara akurat dan konsisten dalam berbagai kondisi operasional. Kemampuan tersebut menjadi dasar terbentuknya kinerja yang efektif dan efisien, yang mencerminkan profesionalitas dan efektivitas perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Berdasarkan observasi awal, pada Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih masih ditemukan beberapa tantangan terkait dengan kinerja perawat yang belum optimal yang ditandai oleh keluhan masyarakat terkait lambatnya pelayanan, kesalahan administrasi, dan kesalahan medis. Kompetensi yang dimiliki oleh

seorang perawat sering kali tidak memadai seperti kurangnya update terhadap pengetahuan klinis, kesalahan teknis prosedur, dan kelemahan dalam keterampilan non-teknis seperti komunikasi dan empati yang menyebabkan peningkatan risiko insiden keselamatan pasien dan penurunan kepuasan pasien. Selain itu, program pelatihan yang diselenggarakan secara tidak merata atau tidak relevan dengan kebutuhan unit kerja yang spesifik seperti pelatihan yang hanya difokuskan pada perawat senior atau di unit tertentu dan materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan nyata di unit kerja, ditambah dengan minimnya evaluasi pasca-pelatihan seperti rumah sakit tidak melakukan evaluasi pasca-pelatihan yang sistematis untuk mengukur seberapa jauh materi yang telah diterapkan, hal ini dapat menyebabkan investasi waktu dan dana untuk pelatihan tidak memberikan hasil dalam peningkatan kualitas layanan. Hal ini tercermin dari laporan kerja tahunan yang menunjukkan indikator seperti tingkat kepuasan pasien yang belum optimal.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini penting dilakukan karena memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kualitas layanan dan keselamatan pasien di rumah sakit ini. Dengan mengidentifikasi pengaruh kompetensi SDM dan pelatihan terhadap kinerja perawat, penelitian ini dapat memberikan hasil seperti program pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan unit atau strategi evaluasi pelatihan yang lebih terstruktur yang dapat diterapkan untuk meningkatkan pelayanan di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih. Secara Akademis, penelitian ini berkontribusi pada literatur lokal tentang manajemen rumah sakit di sektor kesehatan, khususnya pada studi kasus rumah sakit swasta yang masih terbatas di wilayah Sumatera Selatan, sehingga dapat menjadi referensi bagi peneliti lainnya di wilayah lain. Tanpa penelitian ini, masalah kinerja perawat yang disebabkan oleh kesenjangan kompetensi dan pelatihan mungkin terus berlanjut, yang memberikan dampak pada keselamatan pasien dan mutu layanan rumah sakit.

Dari permasalahan diatas, peneliti sangat tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih. Sehingga peneliti tertarik ingin mengambil judul penelitian yaitu “ **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya membahas pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih. Kompetensi mencakup pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap seorang perawat, sedangkan pelatihan mencakup aktivitas formal yang diselenggarakan organisasi dengan maksud utama meningkatkan kemampuan, wawasan, dan pemahaman seorang perawat mengenai pekerjaan yang ditekuni. Penelitian ini tidak meneliti faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja, serta difokuskan pada seluruh perawat Rumah Sakit Fadilah selama periode penelitian.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi terhadap pengembangan teori Tengan hubungan antara kompetensi SDM, pelatihan kerja, dan kinerja perawat khususnya dalam konteks rumah sakit swasta.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien dengan menyusun kebijakan peningkatan kompetensi dan pelatihan perawat.

b) Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi perawat perihal pentingnya meningkatkan kompetensi dan berpartisipasi aktif dalam program pelatihan supaya kinerja mereka meningkat

c) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan perbandingan untuk penelitian di masa mendatang yang meneliti topik yang sama, seperti dengan menambah variable lain (kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) maupun memperluas objek penelitian ke rumah sakit lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah seperangkat karakteristik dan keterampilan yang dapat dibuktikan, yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi bukanlah keterampilan, meskipun keduanya serupa. Keterampilan adalah sebuah hal yang dipelajari sedangkan kompetensi mencakup kualitas yang personal yang lebih luas dan melekat pada individu. Kompetensi meliputi kombinasi antara kemampuan teknis, pengetahuan, sikap kerja, kerja sama, dan kapasitas untuk mengaplikasikan semua unsur tersebut dalam situasi kerja yang beragam. Kompetensi dapat digunakan sebagai tolok ukur selama wawancara dan penilaian kinerja yang dapat digunakan oleh penilai untuk mengevaluasi kandidat (Hamsinah, 2025). Kompetensi digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ditempat kerja dengan kemampuan berbasis pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang berkesinambungan (Sutrisno, 2020).

Menurut (Rahadi, 2021) kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan kemampuan, keterampilan dan sikap yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dikerjakannya. Unsur ini tidak hanya menentukan kualitas kerja, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi. Kompetensi tersebut tidak muncul begitu saja, melainkan perlu di pelihara dan ditingkatkan secara berkelanjutan agar tetap sejalan dengan tuntutan pekerja yang terus berkembang. Khristian *et.al* (2025) menyatakan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi memungkinkan seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan secara teliti dan menghasilkan output kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, kompetensi karyawan dapat dipandang sebagai fundamental dalam menciptakan performa kerja yang konsisten dan unggul. Selain itu, kompetensi dapat menjadi faktor penentu penting dalam efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas yang berdampak langsung pada pencapaian tugas organisasi.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya bukanlah sesuatu yang berdiri secara independen ataupun muncul begitu saja. Kompetensi dipengaruhi oleh serangkaian faktor yang saling berkaitan dan dapat memperkuat ataupun justru melemahkan kapasitas individu ketika menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor tersebut mencakup aspek internal maupun eksternal, sehingga kualitas kompetensi seseorang tidak cukup dijelaskan hanya dari kemampuan teknis semata Iswahyudi *et al.*, (2023). Berikut uraian faktor penyusunnya:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri maupun terhadap orang lain sangat memengaruhi bagaimana ia bertindak dalam situasi kerja. Sistem nilai yang dianut individu dapat menentukan pola pengambilan keputusan dan konsistensi perilakunya. Bila nilai yang dipegang tidak relevan dengan tuntutan organisasi, kompetensi individu cenderung tidak berkembang optimal.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan elemen yang sangat krusial karena secara langsung menunjang kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa keterampilan yang memadai, kompetensi praktis seseorang akan selalu berada pada level minimal, sekalipun ia memiliki pengetahuan yang cukup.

3. Pengalaman

Pengalaman kerja memperkaya kemampuan seseorang dalam menuntaskan pekerjaannya secara lebih efektif. Pengalaman yang berulang dan terstruktur memungkinkan individu mengasah ketelitian, kecepatan, serta ketepatan dalam bekerja, sehingga kompetensi yang dimiliki menjadi lebih matang dan relevan.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian sering dianggap stabil, sehingga sulit diubah dalam waktu singkat. Namun, karakteristik kepribadian dapat menentukan cara seseorang berinteraksi, merespons tekanan, serta menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja. Kekuatan dan kelemahan kepribadian ini berpengaruh langsung terhadap bagaimana kompetensi seseorang muncul dalam praktik.

5. Motivasi

Motivasi menjadi faktor yang signifikan karena mampu mengubah kualitas kerja seseorang. Individu yang motivasinya rendah akan kesulitan mencapai standar kompetensi yang diharapkan, sementara motivasi tinggi dapat mendorong individu untuk terus belajar dan meningkatkan kapasitasnya.

6. Emosional

Kondisi emosional dapat menjadi kendala serius. Ketidakstabilan emosi membuat seseorang sulit fokus, sulit menerima umpan balik, dan kurang mampu mengembangkan kompetensinya secara optimal. Dengan kata lain, regulasi emosi menjadi syarat penting dalam pencapaian kompetensi.

7. Intelektual

Kapasitas intelektual menggambarkan kemampuan kognitif seseorang dalam memahami, mengolah, dan menerapkan informasi. Kemampuan ini turut menentukan seberapa cepat seseorang dapat menguasai keterampilan baru dan mengembangkan kompetensinya.

8. Budaya Organisasi

Lingkungan organisasi berperan besar dalam pembentukan kompetensi. Filosofi organisasi, visi, misi, serta nilai-nilai yang dianut menjadi landasan yang mengarahkan perilaku karyawan. Budaya yang mendukung pembelajaran dan inovasi akan mempercepat pencapaian kompetensi, sedangkan budaya yang kaku dapat menghambat perkembangan individu.

2.1.1.2 Indikator Kompetensi

Kompetensi seseorang dapat diukur melalui sejumlah indikator yang menggambarkan kualitas kemampuan individu secara menyeluruh. Indikator-indikator ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dan berkontribusi terhadap bagaimana seseorang menjalankan perannya dalam lingkungan kerja Prajayanti *et.al* (2023). Uraian indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan mencakup informasi yang telah diolah, dipadukan dengan pemahaman, serta potensi seseorang untuk merespons suatu situasi. Pengetahuan bukan sekadar kumpulan data, tetapi merupakan hasil integrasi antara apa yang diketahui, bagaimana individu memaknai informasi tersebut, dan kesiapannya

untuk menggunakan informasi tersebut dalam pengambilan keputusan. Pengetahuan yang kuat akan tertanam dalam pola pikir seseorang dan menjadi bekal dalam bertindak secara tepat di lingkungan kerja.

2. Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman lebih dari sekadar mengetahui; ia melibatkan proses kognitif yang memungkinkan seseorang menangkap maksud, tujuan, filosofi, konsekuensi, dan penerapan suatu konsep secara menyeluruh. Ketika seseorang benar-benar memahami suatu materi, ia mampu menjelaskan dan menerapkannya dalam konteks praktis, bukan hanya mengulang penjelasan secara verbal. Pemahaman yang baik memastikan bahwa individu dapat menjalankan tugas dengan benar dan tidak sekadar mengikuti instruksi tanpa mengerti alasannya.

3. Kemampuan (*skill*)

Kemampuan atau keterampilan menggambarkan kapasitas individu dalam melakukan tindakan tertentu secara efektif. Skill bukan hanya tentang melakukan sesuatu, tetapi mencakup ketepatan, ketelitian, dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterampilan juga mencerminkan tingkat penguasaan seseorang terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin besar pula kemungkinan individu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai standar organisasi.

4. Nilai (*value*)

Nilai berkaitan dengan prinsip, keyakinan, dan hal-hal yang dianggap penting oleh individu. Pada dasarnya, nilai menjadi kompas moral yang memandu perilaku seseorang dalam berbagai situasi, termasuk dunia kerja. Nilai mengarahkan seseorang untuk memilih tindakan tertentu demi memenuhi kebutuhan atau keinginan yang dianggap penting. Dalam konteks kompetensi, nilai memengaruhi orientasi kerja, kedisiplinan, dan preferensi tindakan individu.

5. Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan kesiapan mental seseorang dalam merespons suatu situasi, yang tercermin dari cara berpikir, berperilaku, dan mengambil sikap terhadap tugas atau lingkungan kerja. Sikap positif dapat meningkatkan produktivitas dan kerja sama, sedangkan sikap negatif dapat menghambat pencapaian tujuan.

organisasi. Sikap menentukan apakah seseorang dapat beradaptasi, menerima perubahan, dan menghadapi tantangan dengan konstruktif.

6. Minat (*interest*)

Minat mencerminkan rasa ketertarikan atau kecenderungan seseorang terhadap suatu aktivitas atau bidang tertentu. Minat bisa muncul secara alami tanpa dorongan eksternal, dan sering kali diikuti oleh perasaan senang atau puas ketika melakukan aktivitas tersebut. Individu yang memiliki minat tinggi pada suatu pekerjaan cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi, sehingga kualitas kompetensinya meningkat secara signifikan.

2.1.2 Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu bentuk dari investasi SDM yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja seorang karyawan, yang juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja suatu organisasi. Pelatihan ini biasanya dirancang secara terstruktur sesuai dengan kebutuhan jabatan dan diberikan dalam jangka waktu yang relatif pendek dengan tujuan mempersiapkan seorang karyawan agar mampu menguasai keterampilan spesifik yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya dengan (Hery, 2022). Pelatihan kerja merujuk pada upaya yang direncanakan oleh sebuah perusahaan untuk membantu karyawan memperoleh, memperbarui, atau memperdalam pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Proses pembelajaran ini sekaligus diarahkan untuk menumbuhkan kompetensi-kompetensi inti yang sejalan dengan kebutuhan instansi atau perusahaan agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada tujuan perusahaan Kasmalena *et.al* (2021).

Bintoro *et.al* (2025) menegaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas formal yang diselenggarakan organisasi dengan maksud utama meningkatkan kemampuan, wawasan, dan pemahaman seorang karyawan mengenai pekerjaan yang ditekuni. Hampir semua organisasi, terutama yang berorientasi pada peningkatan kualitas layanan, menjadikan pelatihan sebagai instrumen penting dalam membangun performa pegawai. Pelaksanaan pelatihan yang dirancang dengan baik dan dijalankan secara konsisten diyakini mampu memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan kompetensi individu. Hal ini dikarenakan pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman belajar baru yang

relevan dan aplikatif. Dengan demikian, ketika organisasi mampu menyelenggarakan pelatihan yang bermutu, kapabilitas karyawan akan semakin berkembang, dan dampaknya dapat terlihat pada peningkatan kualitas kerja serta performa keseluruhan mereka Khristian *et al.*, (2025).

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Keberhasilan suatu program pelatihan dan pengembangan karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut tidak hanya menentukan efektivitas proses pelatihan, tetapi juga kualitas hasil belajar yang dicapai peserta Paais *et al.*, (2021). Adapun faktor-faktor yang dimaksud meliputi:

1. Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama keberhasilan dalam suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Calon karyawan yang akan dilatih perlu dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang sesuai untuk diikuti.

2. Instruktur/Pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan bertugas memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang pengajar dapat memberikan pengaruh tidak baik pada ilmu yang ditransfer ke peserta.

3. Materi Pelatihan

Materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan tentunya akan meningkatkan pengetahuan peserta menjadi lebih luas. Namun, materi tersebut harus disampaikan kepada peserta pelatihan yang memang tepat untuk menerima materi tersebut.

4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat dimana dilakukannya pelatihan, baik diluar atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya karyawan lama tentunya akan menimbulkan kejenuh. Sebaliknya, untuk lokasi yang dilakukan di luar perusahaan, biasanya dapat memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama.

5. Lingkungan Pelatihan

Lingkungan memiliki pengaruh pada kenyamanan tempat pelatihan, ini dapat didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang tentunya akan memberikan memberikan hasil yang lebih positif.

6. Waktu Pelatihan

Maksudnya adalah waktu dimulainya dan berakhirnya pelatihan. Semakin lama pelatihan berlangsung maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat yang pada akhirnya akan memberi pengaruh pada hasil penelitian dan pengembangan yang diikutinya.

2.1.2.2 Indikator Pelatihan

Wulandari *et.al* (2024) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Untuk memastikan pelatihan berjalan optimal, diperlukan indikator evaluasi yang komprehensif, berikut beberapa indikator tersebut:

1. Instruktur

Instruktur merupakan faktor penting dalam keberhasilan pelatihan. Kualifikasi pendidikan instruktur berperan dalam meningkatkan kemampuan peserta melalui proses pembelajaran yang sistematis dan terstruktur. Selain itu, penguasaan materi oleh instruktur menjadi syarat utama agar penyampaian materi dapat dipahami dengan baik dan tujuan pelatihan dapat tercapai secara optimal.

2. Peserta

Keberhasilan pelatihan juga ditentukan oleh kesiapan dan karakteristik peserta. Antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan mencerminkan tingkat motivasi yang memengaruhi efektivitas proses belajar. Di samping itu, seleksi peserta sebelum pelatihan dilakukan untuk memastikan bahwa individu yang mengikuti program sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan pelatihan yang telah ditetapkan.

3. Materi Pelatihan

Materi pelatihan harus disusun sesuai dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang ingin dicapai. Kesesuaian materi dengan karakteristik dan

kebutuhan peserta menjadi faktor penting agar pelatihan relevan, aplikatif, dan mampu meningkatkan kompetensi kerja peserta.

4. Tujuan Pelatihan

Pelatihan kerja diarahkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman peserta sehingga mampu menunjang kinerja dalam pelaksanaan tugas. Tujuan yang jelas akan membantu pelatihan berjalan lebih terarah dan memberikan hasil yang optimal.

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh individu maupun kelompok orang dalam organisasi. Dilakukan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Tanpa penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang memadai, sangat sulit untuk mencapai hasil kerja yang konsisten dan memenuhi standar (Priyono, 2023). Kinerja ini sendiri sangatlah mempengaruhi kelangsungan sebuah organisasi karena sebuah organisasi dapat dikatakan baik apabila kinerja semua karyawan yang bersangkutan dalam organisasi tersebut juga baik. Dengan demikian, kinerja merupakan faktor penting sebuah organisasi dalam mencapai sebuah tujuannya Bintoro *et.al* (2025).

Ahwan *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa dalam lingkungan kerja, kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik akan membawa manfaat positif bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan. Di sisi lain, kinerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas, penurunan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, serta hilangnya kepercayaan pelanggan terhadap organisasi. Kinerja yang baik dalam lingkungan kerja bukan hanya tentang hasil instan, tetapi juga tentang membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan, sementara kinerja buruk dapat menjadi ancaman serius yang memerlukan intervensi cepat untuk mencegah kerugian lebih besar.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak positif terhadap produktivitas dan keberhasilan suatu organisasi, sedangkan kinerja yang kurang

optimal berdampak negatif. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu dipahami bagi suatu organisasi. (Ahwan 2022) menyatakan terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaan mereka.

2. Motivasi

Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi adalah keinginan atau dorongan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri individu atau lingkungan sekitarnya. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Karyawan akan lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang optimal jika mereka bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

4. Peran dan Tanggung Jawab

Peran dan tanggung jawab yang jelas dan spesifik dapat membantu karyawan untuk lebih fokus dalam pekerjaan mereka. Dengan memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas seorang karyawan akan lebih mudah untuk memahami tugas-tugas mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh organisasi dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam tugas-tugas yang mereka kerjakan. Karyawan yang menerima pelatihan dan pengembangan secara rutin cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dalam pekerjaan mereka.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut (Priyono 2023), kinerja seseorang dalam pekerjaan dapat diukur melalui berbagai dimensi yang masing-masing memiliki indikator-indikator tertentu yang menjadi tolok ukur dalam menilai tingkat kinerja tersebut. Dimensi-dimensi ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketelitian
4. Kreativitas

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul & Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	T. Adrian, 2025	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor	Kuantitatif dengan pendekatan survei	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi perawat tergolong sangat baik, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,608 yang menunjukkan hubungan kuat antara kompetensi dan kinerja.
2.	Khristian <i>et al.</i> , 2025	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak	Kuantitatif SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,949 dan nilai $p < 0,05$, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,002 dan $p < 0,05$.

3.	Rerung <i>et al.</i> , 2025	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada layanan perpustakaan umum dinas perpustakaan dan kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan	Kuantitatif dengan metode survei	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara itu kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan
4.	Susanto <i>et al.</i> , 2024	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Code Four Strategic Jakarta	Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Kompetensi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan pengamanan pada PT Code Four Strategic Jakarta.
5.	Erfa <i>et al.</i> , 2023	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tipe B di Tegal	Desain penelitian ini menggunakan <i>cross sectional study</i>	Hasil: kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, serta motivasi kerja berperan positif memediasi hubungan kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja perawat
6.	Ananto <i>et al.</i> , 2023	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Konseptual	Pelatihan kerja dan pengembangan karir sebagai variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berperan sebagai variabel independen
7.	Herlina <i>et al.</i> , 2023	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru TK/PAUD se Kabupaten Bangka Tengah	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru kedua, bahwa penelitian berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru

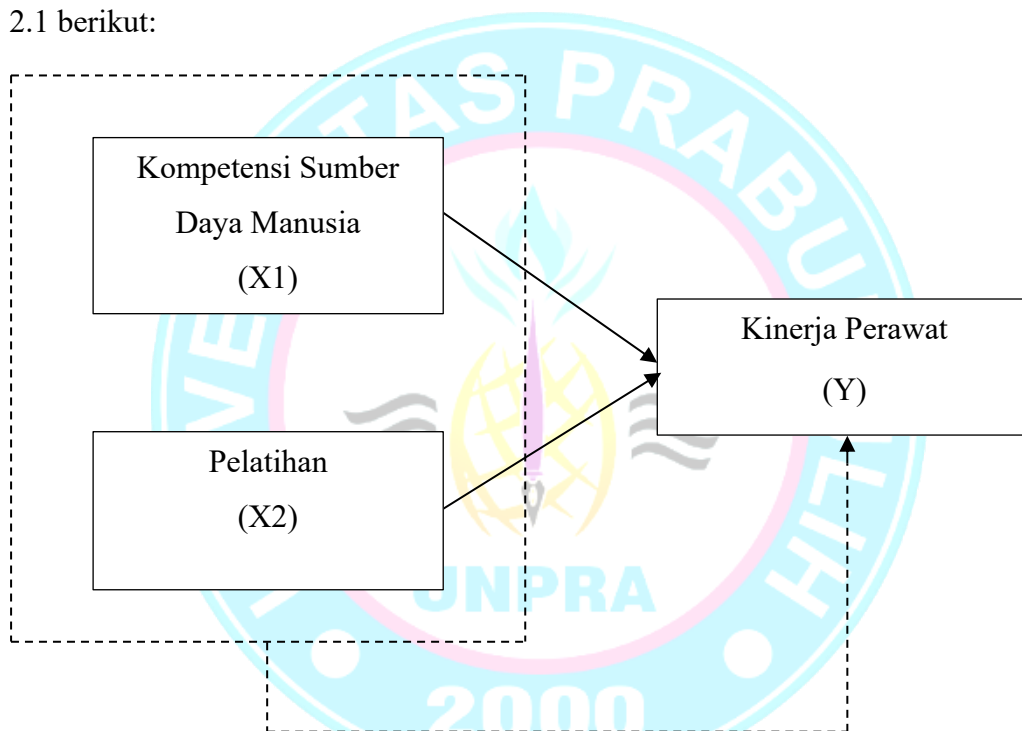
					ketika kompetensi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja guru
8.	Kasmalena, 2021	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru	Deskriptif kuantitatif	dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit.
9.	Bintoro, 2025	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas	Kuantitatif dengan jenis penelitian ekperimental	yaitu	Hasil: (a) kinerja diapresiasi oleh kualitas dan penggunaan waktu (b) kompetensi yang diapresiasi adalah sifat, pengetahuan dan keterampilan (c) pelatihan diapresiasi tujuan, pelatih dan materi (1) Kompetensi dan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja (2) kompetensi tidak mempengaruhi kinerja (3) Pelatihan tidak mempengaruhi kinerja.
10.	Novianingsi <i>et al.</i> , 2021	Pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai fungsi pengujian laboratorium kimia di balai besar pengawas obat dan makanan Bandung	Kuantitatif dengan regresi berganda.	teknik linier	Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap, serta pelatihan kerja, yang meliputi intruksi, materi dan tujuan pelatihan, secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal 2025

2.3 Kerangka Pemikiran

(Sugiyono, 2022) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran adalah model konseptual mengenai teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahaasan dalam penelitian.

Pada penelitian ini variabel independen yaitu, kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan sedangkan variabel dependen yaitu, kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————> = Pengaruh Secara Parsial

- - - - -> = Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Wibowo, 2021) hipotesis merupakan suatu dugaan atas jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah. Hipotesis sebenarnya suatu dugaan, tidaklah hanya asal membuat dugaan tetapi dugaan yang didasarkan atas teori-teori atau hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan. Karena sifatnya

masih dugaan, maka hipotesis ini mungkin diterima atau mungkin juga ditolak. Hipotesis ditolak bila tidak cocok dengan data empiris dan diterima bila cocok dengan data empiris. Jadi, secara ringkas, hipotesis dalam penelitian merupakan dugaan atau jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan suatu penelitian yang kebenarannya perlu diuji dengan menggunakan data-data empiris.

- H1: Diduga kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja perawat pada rumah sakit fadilah kota prabumulih
- H2: Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat pada rumah sakit fadilah kota prabumulih
- H3: Diduga kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat pada rumah sakit fadilah kota prabumulih



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara berpikir ilmiah yang digunakan secara sadar dan terencana oleh peneliti dalam memperoleh pengetahuan. Cara berpikir ilmiah ini bersifat rasional, artinya setiap langkah penelitian harus dapat diterima oleh akal sehat dan didasarkan pada logika yang jelas. Selain itu, metode penelitian Metode penelitian disusun secara sistematis, yakni mengikuti tahapan-tahapan yang runtut, terstruktur, dan konsisten. Dengan demikian, metode penelitian berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti dalam suatu disiplin ilmu untuk melaksanakan kegiatan penelitian secara terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Jaya, 2020:12).

Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang bertujuan menghasilkan temuan-temuan baru melalui proses pengumpulan dan pengolahan data yang bersifat numerik. Temuan tersebut diperoleh dengan menerapkan prosedur-prosedur statistik atau teknik analisis lain yang berlandaskan pada prinsip kuantifikasi dan pengukuran. Pendekatan kuantitatif menitikberatkan perhatian pada fenomena-fenomena tertentu yang muncul dalam kehidupan manusia dan memiliki karakteristik yang dapat diidentifikasi secara jelas. Fenomena-fenomena tersebut kemudian dirumuskan ke dalam variabel-variabel penelitian yang dapat diukur, dianalisis, serta diuji hubungan maupun pengaruhnya secara statistik (Jaya, 2020:12).

3.1.2 Desain Penelitian

Menurut Rachmad *et al.*, (2024) desain penelitian adalah kerangka metode dan teknik penelitian yang dipilih untuk mengasah metode penelitian yang cocok untuk materi pelajaran dan mengatur penelitian. Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah penelitian survei, yaitu suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai suatu fenomena atau kondisi tertentu. Penelitian survei digunakan untuk menghimpun data terkait

karakteristik responden, seperti sikap, minat, kebiasaan, serta aspek lain yang relevan, sehingga peneliti dapat memahami kondisi yang diteliti secara komprehensif.

Tujuan utama dari penyusunan desain penelitian adalah menyediakan langkah yang jelas dan terstruktur untuk mengarahkan proses penelitian. Melalui desain penelitian yang baik, seorang peneliti mampu menentukan urutan metode yang paling relevan, merencanakan langkah-langkah penelitian, dan memastikan hasil valid dan dapat dipercaya. Dengan demikian, desain penelitian tidak hanya membantu menghasilkan data yang dapat dipercaya, tetapi juga mengurangi potensi kesalahan yang mungkin muncul selama proses penelitian berlangsung.

3.2 Lokasi dan Waktu penelitian

3.2.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih yang beralamat di Jl. Jend Sudirman No.01 Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan 31127.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada Januari 2026 sampai dengan Maret 2026, hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan permasalahan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Ramadani *et.al* (2022). Populasi sangat penting karena sampel representatif akan diambil dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada rumah sakit fadhilah kota prabumulih yang berjumlah 70 perawat.

3.3.2 Sampel

Rambe *et.al* (2021) menjelaskan bahwa sampel dapat dipahami sebagai sebagian kecil dari keseluruhan populasi, yaitu sekumpulan elemen yang dipilih secara sengaja untuk menjadi sumber data utama dalam sebuah penelitian. Elemen-

elemen yang masuk ke dalam sampel ini dianggap mampu menggambarkan karakteristik populasi secara umum sehingga peneliti tidak perlu mengamati seluruh anggota populasi secara langsung. Keberadaan sampel membantu peneliti tetap mampu menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipercaya meskipun hanya menggunakan sebagian populasi, selama teknik pemilihannya dilakukan secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan pandangan (Sugiyono, 2023) teknik pengambilan sampel pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok utama yaitu:

1. *Probability Sampling*

Probability sampling merupakan suatu pendekatan dalam penentuan sampel yang memberikan kesempatan yang setara bagi setiap individu atau elemen yang terdapat dalam populasi untuk terpilih sebagai bagian dari sampel penelitian. Prinsip dasar teknik ini adalah bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang dapat dihitung untuk masuk dalam sampel, sehingga proses pengambilan sampel menjadi lebih objektif dan mampu meminimalkan bias peneliti. Jenis-jenis *probability sampling* meliputi *random sampling (proporsional & disproporsional)*, *clister sampling (area sampling)*, dan *systematic sampling*.

2. *Nonprobability sampling*

Nonprobability sampling merupakan metode pemilihan sampel di mana setiap individu atau elemen dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi bagian dari sampel. Dengan kata lain, pemilihan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu dari peneliti, sehingga peluang masing-masing anggota populasi tidak dapat dihitung secara statistik. Jenis-jenis *nonprobability sampling* meliputi *quota sampling*, *accidental sampling*, *purposive sampling*, *saturation sampling*, *snowball sampling*.

Dalam penelitian ini teknik yang akan diambil adalah Teknik *non-probability sampling* yang dipilih yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2023). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang perawat Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.

3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu yang diukur, diamati, atau dimanipulasi dalam sebuah penelitian untuk memahami hubungan atau pengaruhnya. Variabel ini dapat berupa sifat, keadaan, atau faktor yang menjadi fokus penelitian. Variabel merupakan suatu kualitas yang menjadi fokus kajian peneliti dan digunakan untuk menarik kesimpulan Hanadya *et.al* (2022).

Adapun variabel penelitian ini, variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas (independen). Di sisi lain, variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel dependen.

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

1) Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dikerjakannya. Unsur ini tidak hanya menentukan kualitas kerja, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi (Rahadi, 2021)

2) Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan aktivitas formal yang diselenggarakan organisasi dengan maksud utama meningkatkan kemampuan, wawasan, dan pemahaman seorang karyawan mengenai pekerjaan yang ditekuni. Bintoro *et.al* (2025).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Kinerja (Y)

Kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik akan membawa manfaat positif bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan Ahwan *et.al* (2022).

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugeng, 2022:194) operasionalisasi variabel merupakan proses pemberian batasan yang jelas dan terukur terhadap suatu variabel oleh peneliti. Melalui proses ini, variabel yang awalnya hanya berupa konsep abstrak, umum, dan berpotensi menimbulkan berbagai penafsiran, diubah menjadi konsep yang lebih konkret, spesifik, dan memiliki definisi kerja yang dapat diterapkan dalam penelitian. Dengan adanya batasan operasional, variabel tidak lagi bersifat kabur atau ambigu, karena peneliti menetapkan indikator-indikator yang dapat diamati dan diukur secara sistematis. Pada akhirnya, operasionalisasi ini memastikan bahwa variabel yang diteliti dapat diolah ke dalam bentuk data empiris, yang memungkinkan proses analisis dilakukan secara lebih akurat dan konsisten, serta mengurangi kemungkinan misinterpretasi baik oleh peneliti maupun pembaca penelitian.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skor
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dikerjakannya. Unsur ini tidak hanya menentukan kualitas kerja, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi (Rahadi, 2021).	1. Pengetahuan (knowledge)	1-2
		2. Pemahaman (Understanding)	3-4
		3. Kemampuan (skill)	5-6
		4. Nilai (value)	7-8
		5. Sikap (attitude)	9
		6. Minat (interest)	10
Pelatihan	Pelatihan merupakan aktivitas formal yang diselenggarakan organisasi dengan maksud utama meningkatkan kemampuan, wawasan, dan pemahaman seorang karyawan mengenai pekerjaan yang ditekuni (Bintoro et.al 2025).	1. Instruktur	1-2
		2. Peserta	3-5
		3. Materi	6-8
		4. Tujuan	9-10

Kinerja	Kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik akan membawa manfaat positif bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kepuasan pelanggan, dan peningkatan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan (Ahwan et.al 2022).	1. Kualitas	1-2
		2. Kuantitas	3-5
		3. Ketelitian	6-8
		4. Kreativitas	9-10

Sumber: diolah tahun 2025

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Data dalam penelitian ini dapat dibedakan ke dalam dua kategori utama yaitu:

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah jenis data yang disajikan dalam bentuk kata-kata, ungkapan, narasi, ataupun representasi visual seperti gambar. Data ini biasanya menggambarkan fenomena secara mendalam melalui deskripsi, sehingga mampu menangkap konteks, pengalaman, maupun makna yang terkandung dalam suatu peristiwa. Data kualitatif tidak disajikan dalam bentuk angka, tetapi lebih menekankan pada pemahaman terhadap proses, interaksi, dan pola yang muncul dari hasil observasi atau wawancara (Ramadhan, 2021)

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka atau nilai numerik yang diperoleh langsung dari pengukuran di lapangan. Data ini memungkinkan peneliti melakukan perhitungan statistik, pengujian hipotesis, maupun analisis yang bersifat objektif karena nilai-nilainya dapat diukur, dihitung, dan dibandingkan secara sistematis. Melalui data kuantitatif, peneliti dapat menggambarkan fenomena secara lebih terstruktur dan menghasilkan temuan yang dapat diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya (Ramadhan, 2021).

3.5.2 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan melalui interaksi langsung, misalnya dengan menyebarkan kuesioner yang harus diisi oleh responden atau melakukan wawancara tatap muka untuk menggali informasi secara lebih mendalam. Data primer menjadi sumber informasi utama yang mencerminkan kondisi aktual di lapangan karena diperoleh langsung dari pihak yang mengalami atau mengetahui fenomena yang diteliti Kasmalena *et.al* (2021).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, melainkan berasal dari pihak lain atau dokumen yang sudah tersedia sebelumnya. Data sekunder dapat berupa laporan instansi, dokumen administratif, arsip organisasi, publikasi ilmiah, maupun berbagai sumber tertulis lainnya yang telah diolah atau disajikan oleh orang atau lembaga lain. Data jenis ini berguna untuk memberikan konteks tambahan, memperkuat analisis, serta menjadi rujukan pembandingan terhadap temuan data primer Kasmalena *et.al* (2021).

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder dengan menggunakan pengumpulan data secara langsung dari para narasumber melalui penyebaran kuesioner.

3.6 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam sebuah studi atau penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data sangat penting karena dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian yang harus disesuaikan dengan tujuan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, sumber daya yang tersedia, dan pertimbangan etis Iba *et al.*, (2024). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi teknik pengumpulan data yang menggunakan panca indra disertai dengan pencatatan secara perinci terhadap obyek penelitian. observasi tidak hanya sekedar melihat atau memperhatikan, tetapi juga menuntut peneliti untuk melakukan pencatatan yang rinci, terstruktur, dan akurat mengenai setiap fenomena yang ditemukan di lapangan. Dengan demikian, teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran langsung dan faktual mengenai kondisi objek penelitian, sehingga data yang terkumpul mencerminkan realitas sebenarnya tanpa bergantung pada interpretasi pihak lain. Prawiyogi *et al.*, (2021).

2. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik penggalan informasi melalui percakapan secara langsung antara peneliti dengan partisipan. Perkembangan teknologi dan komunikasi telah memungkinkan wawancara dilakukan baik secara tatap muka maupun melalui telepon, zoom, whatsapp, dan lain-lain. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur dan tidak terstruktur dengan maksud menggali berbagai informasi seputar fokus masalah penelitian Waruwu *et.al* (2023).

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menganalisis 35 dokumen yang dibuat oleh subjek atau pihak lain mengenai subjek tersebut. Peneliti mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis dokumen yang relevan untuk memperoleh informasi yang dapat mendukung penelitian. Proses ini melibatkan pemeriksaan dokumen secara menyeluruh untuk menemukan data yang mendalam, seperti artikel, jurnal, dan riset sebelumnya, yang berkaitan dengan topik penelitian Maulana *et.al* (2024)

4. Kuesioner / Angket

Teknik Kuesioner, Pendekatan ini melibatkan pembagian daftar pertanyaan kepada responden dengan tujuan untuk meminta mereka memberikan jawaban. Hasil dari kuesioner digunakan untuk menganalisis variabel yang sedang diteliti. Metode pengumpulan data kuesioner dapat diterapkan melalui berbagai metode, salah satunya adalah *personally administrated questionnaires*, dimana peneliti secara langsung menyerahkan kuesioner kepada responden dan

mengumpulkan kuesioner yang telah diisi. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan tingkat pengembalian kuesioner tetap tinggi dalam periode waktu yang relatif singkat Iba *et al.*, (2024).

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan seperangkat alat, media, atau perangkat yang secara khusus disusun dan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam suatu kegiatan penelitian. Instrumen penelitian dirancang secara sistematis, terencana, dan terstruktur agar mampu mengukur variabel-variabel penelitian secara tepat, konsisten, dan objektif Damanik *et.al* (2025). instrumen umumnya disusun berdasarkan indikator-indikator yang merepresentasikan variabel penelitian, sehingga setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan memiliki dasar teoritis yang jelas. Salah satu bentuk instrumen yang paling sering digunakan adalah kuesioner dengan skala likert.

Menurut (Sa'adah, 2021:101) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan. Dalam skala likert, responden menanggapi pertanyaan dengan menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia, biasanya dalam rentang lima. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dengan menggunakan pengukuran skor skala, dapat dilihat tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Netral	(N)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

3.7.1 Uji Validitas

Ghozali (2023:113) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui apakah kuisisioner yang disusun tersebut itu valid/sah, maka perlu di uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap pernyataan dengan skor total kuisisioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (t hitung dan r tabel). Tingkat signifikasi menggunakan 5% atau 0,05, dengan derajat kebebasan rumus Persamaan derajat kebebasan / *degree of freedom*. Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti.

$$n = n - 2$$

$$= 70 - 2 = 68 \rightarrow 0,2352$$

3.7.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2023:113) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS dan microsoft office excel, dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alphanya $> 0,6$.

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - 1) jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka reliabel.
 - 2) jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) lebih besar dari pada 0,6.

3.8 Teknik Pengelolaan Data

Rusli *et al.*, (2025) menjelaskan bahwa pengelolaan data melibatkan serangkaian aktivitas yang bertujuan menyiapkan data mentah menjadi informasi siap analisis. Dalam konteks penelitian pendidikan, pengelolaan data menjadi krusial karena menyangkut akurasi, konsistensi, dan integritas data. Berikut beberapa tahapan-tahapan yang dilakukan:

1. Editing, yaitu proses pemeriksaan awal terhadap data yang terkumpul. Tujuannya untuk memastikan bahwa data lengkap, logis, dan sesuai dengan instrumen penelitian. Editing dapat dilakukan secara langsung di lapangan (*field editing*) maupun setelah semua data terkumpul (*central editing*). Dalam penelitian kualitatif, editing juga melibatkan penyesuaian transkrip wawancara atau catatan lapangan agar sesuai dengan struktur analisis yang direncanakan.
2. Koding yaitu proses mengelompokkan data ke dalam kategori atau tema tertentu. Dalam penelitian kuantitatif, koding digunakan untuk mengubah data kualitatif menjadi bentuk angka agar dapat dianalisis secara statistik. Sementara itu, dalam penelitian kualitatif, koding lebih bersifat tematik, yakni mengidentifikasi pola dan makna dalam narasi atau deskripsi yang diberikan oleh informan.
3. Entry data, yaitu memasukkan data ke dalam perangkat lunak atau lembar kerja untuk analisis lebih lanjut. Dalam penelitian kuantitatif, entry data biasanya dilakukan menggunakan software seperti SPSS atau Microsoft Excel. Dalam penelitian kualitatif, entry data dapat dilakukan dengan bantuan program seperti NVivo atau ATLAS.ti untuk mempermudah analisis naratif. Ketelitian dalam proses ini sangat penting agar tidak terjadi kesalahan input yang berdampak pada hasil analisis.
4. Data cleaning, yaitu pembersihan data dari kesalahan, duplikasi, atau ketidaksesuaian. Tahapan ini mencakup verifikasi ulang terhadap data yang telah dimasukkan, penghapusan outlier yang tidak relevan, serta penyesuaian format data agar seragam. Data yang tidak dibersihkan dengan baik dapat menurunkan validitas hasil analisis dan menyulitkan proses penafsiran hasil.

5. Display data, yaitu menyajikan data dalam bentuk visual atau naratif yang mudah dipahami. Display data dapat berupa tabel, grafik, peta konsep, atau kutipan naratif yang menunjukkan tema-tema penting dalam penelitian. Penyajian data yang baik memudahkan pembaca memahami hasil penelitian dan mendukung argumentasi dalam pembahasan.

3.9 Teknik Analisis Data

Menurut Qomaruddin *et al.*, (2023) Analisis data merupakan proses pengolahan dan penataan data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, observasi, maupun dokumen penelitian secara sistematis dan terstruktur. Tahap ini bertujuan untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang bermakna sehingga peneliti dapat memahami secara lebih mendalam fenomena atau topik yang diteliti. Melalui analisis data, peneliti mengidentifikasi pola, hubungan, dan makna yang terkandung dalam data, kemudian menyajikannya dalam bentuk yang mudah dipahami agar temuan penelitian dapat dijelaskan dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Iba (2024) menyatakan bahwa uji asumsi klasik merujuk pada serangkaian tes statistik yang digunakan dalam analisis regresi dan ANOVA untuk mengevaluasi kepatuhan data terhadap asumsi-asumsi klasik yang mendasari teknik-teknik tersebut. Asumsi-asumsi ini merupakan prasyarat penting untuk memastikan validitas hasil analisis statistik. Jika data tidak memenuhi salah satu atau lebih dari asumsi-asumsi ini, maka hasil analisis statistik yang dihasilkan mungkin menjadi tidak dapat diandalkan. Beberapa asumsi klasik yang biasanya diperiksa meliputi:

3.9.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) uji normalitas adalah untuk menilai apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan sebagai berikut, apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis dapat diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal atau sebaliknya, apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis tidak dapat diterima karena data distribusi tidak normal. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $\text{sig } 2 > 0,05$, maka distribusi data normal.
2. Jika nilai signifikan $\text{sig } 2 < 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

3.9.1.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) dikatakan Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variansi yang tidak sama pada residual satu observasi ke observasi lainnya dalam suatu model regresi. Model regresi yang dianggap baik adalah observasi yang konstan heteroskedastisitas atau residual relatif terhadap observasi lain tanpa adanya heteroskedastisitas. Jika tingkat signifikanai sebesar 5%, maka gejala heteroskedastisitas dapat dianalisis berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Jika probabilitas variabel lebih besar ($>$) dari 0.05, maka variabel tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika probabilitas variabel lebih kecil ($<$) dari 0.05, maka variabel tersebut terjadi Heteroskedastisitas.

3.9.1.3 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021:157) menyebutkan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (Variance Inflation factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki Tolerance Value $> 0,1$ maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas.

3.9.2 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Menurut Yulia (2022) adalah teknik

analisis yang digunakan untuk melihat sejauh mana beberapa variabel bebas (independent) secara bersama-sama mempengaruhi satu variabel terikat (dependen). Rumusan persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi untuk X₁
- b₂ = Koefisien regresi untuk X₂
- Y = Variabel terikat yaitu kinerja perawat
- X₁ = Variabel bebas yaitu kompetensi sumber daya manusia
- X₂ = Variabel terikat yaitu pelatihan
- e = Standard error (Tingkat kesalahan)

3.10 Uji Hipotesis

Menurut Fitriani *et.al* (2025) hipotesis merupakan pendapat atau dugaan yang masih lemah dan harus diputuskan menerima atau menolak hipotesa tersebut dengan uji hipotesis. Hipotesis berguna dalam menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya. Dalam proposal penelitian, hipotesis penelitian memiliki keterikatan yang kuat dengan permasalahan penelitian, kerangka teori, kerangka konsep, sample dan analisis data. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima sementara dan masih perlu diuji. Seorang peneliti memerlukan hipotesis yang akan mengarahkan rencana dan langkah penelitian nya. Hipotesis dinyatakan sebagai suatu kebenaran sementara, dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam analisis data.

3.10.1 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah ukuran statistik yang menggambarkan sejauh mana dua variabel bergerak bersama. Korelasi mengukur arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel, dengan hasil yang berkisar antara -1 hingga +1. Nilai korelasi yang mendekati +1 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat, nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat, dan nilai yang mendekati 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linier Elfrianto *et.al* (2025).

3.10.2 Uji Parsial (uji t)

Ghozali (2021:148) mengemukakan bahwa, uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen pada variabel dependen ketika semua faktor dianggap konstan. Uji t di mulai dengan merumuskan hipotesis dengan menetapkan H_0 dan H_a pada masing- masing variabel. Kemudian menentukan t hitung dan nilai signifikan. Selanjutnya menentukan t tabel yang akan dibandingkan dengan kriteria pengujian yang tahap berikutnya membandingkan nilai signifikan dan menarik kesimpulan. Kriteria yang menjadi dasar pengujian statistik pada uji t ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka, H_a ditolak dan H_0 diterima

3.10.3 Uji Simultan (uji F)

Ghozali (2021:149) mengemukakan bahwa, uji F dapat mengindikasikan apakah semua variabel indepeden atau dalam model regresi memiliki dampak secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Dalam Uji F ini dapat digunakan kriteria pengujian taraf signifikan 0.05. Apakah nilai signifikan < 0.05 maka model penelitian memadai untuk digunakan. Sedangkan jika nilai signifikan > 0.05 , maka penelitian tidak memadai untuk digunakan. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. H_0 diterima, H_a ditolak ketika $F_{hitung} < F_{tabel}$, yang menunjukkan bahwa tdk ada dampak secara bersamaa dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang menunjukkan variabel secara simultan berdampak terhadap variabel terikat.

3.10.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2021:54) koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP= Nilai koefisien determinasi

R²= Nilai koefisien korelasi



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih

Rumah Sakit Fadhilah berawal dari sebuah klinik pratama yang didirikan pada tahun 2005 untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat. Seiring perkembangan kebutuhan pelayanan kesehatan, pada tahun 2011 klinik tersebut berkembang menjadi Fadhilah Medical Center dan memperluas pelayanan dengan membuka cabang di Kecamatan Rambang Dangku, Kabupaten Muara Enim. Perkembangan ini semakin diperkuat pada tahun 2013 dengan terbentuknya badan hukum PT Fadhilah Medical Center serta diperolehnya izin pendirian rumah sakit.

Pada tahun 2014 Rumah Sakit Fadhilah memperoleh izin operasional sebagai rumah sakit kelas D dan terus melakukan peningkatan mutu pelayanan. Upaya tersebut membuahkan hasil dengan diraihnya akreditasi tingkat paripurna pada tahun 2022. Selanjutnya, pada tahun 2024 status Rumah Sakit Fadhilah meningkat menjadi rumah sakit tipe C sebagai bentuk komitmen dalam meningkatkan kualitas pelayanan, fasilitas, dan sumber daya manusia bagi masyarakat.

4.1.1.2 Tinjauan Umum atau Analisis Kondisi Geografis dan Sosial Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih

Rumah Sakit Fadhilah terletak di Jalan Jenderal Sudirman, Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat. Letak ini menunjukkan bahwa rumah sakit berada pada kawasan yang strategis dan mudah diakses oleh masyarakat, baik dari dalam kota maupun dari daerah sekitar. Batas-batas wilayah Rumah Sakit Fadhilah Adalah sebagai berikut:

1. Sebelah utara : Berbatasan dengan Kecamatan Rambang Kapak Tengah
2. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kecamatan Prabumulih Timur
3. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kecamatan Cambai
4. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kabupaten Muara Enim

4.1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Rumah Sakit Fadhilah menggambarkan komitmen institusi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berdaya saing. Rumah sakit ini memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi

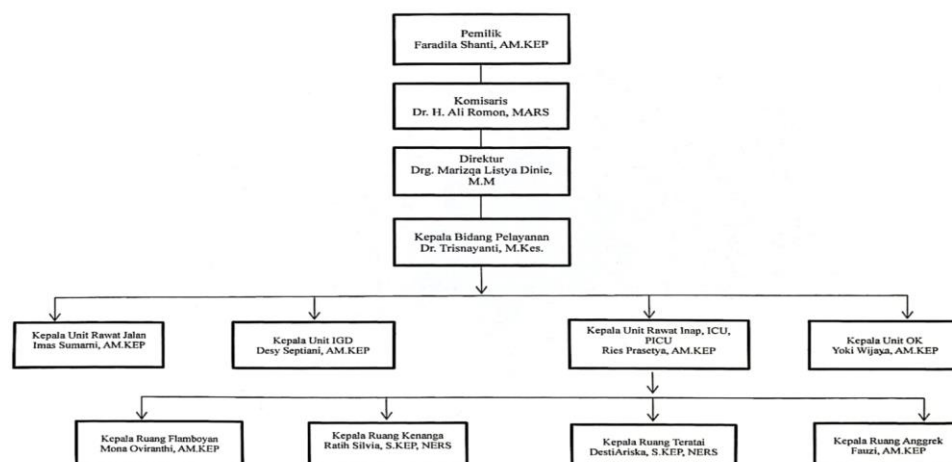
Menjadi rumah sakit pilihan terbaik, terpercaya, dan memiliki daya saing tinggi bagi masyarakat Prabumulih dan sekitarnya pada tahun 2026.

2. Misi

- Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu, unggul, dan paripurna
- Optimalisasi kompetensi sdm yang profesional, adaptif, handal dan mandiri
- Menerapkan sistem manajemen berbasis teknologi informasi yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel
- Bersinergi mengembangkan kemitraan demi terciptanya kerjasama yang kuat, setara dan bernilai
- Pemenuhan dan peningkatan sarana prasarana yang terstandar dan mengikuti perkembangan zaman
- Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, company pride dan sejahtera.

4.1.1.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: data primer, 2026

Berikut adalah wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dari struktur organisasi Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih

1. Komisaris

Wewenang:

- a. Mengawasi kinerja direktur
- b. Memberikan nasihat strategis
- c. Meminta laporan kinerja dan keuangan
- d. Menyetujui kebijakan tertentu (tergantung struktur organisasi)

Tanggung Jawab:

- a. Memastikan manajemen berjalan sesuai tujuan
- b. Mengawasi kepatuhan terhadap hukum dan etika
- c. Mencegah penyimpangan (fraud, maladministrasi)
- d. Menilai kinerja direktur secara objektif

2. Pemilik

Wewenang:

- a. Menentukan visi, misi, dan arah strategis rumah sakit
- b. Mengangkat dan memberhentikan komisaris dan direktur
- c. Menyetujui anggaran besar dan investasi
- d. Menentukan bentuk badan hukum (PT, yayasan, dll)

Tanggung Jawab:

- a. Menjamin keberlangsungan usaha rumah sakit
- b. Menyediakan sumber daya (modal, fasilitas)
- c. Memastikan rumah sakit berjalan sesuai regulasi
- d. Bertanggung jawab atas risiko bisnis secara keseluruhan

3. Direktur

Wewenang:

- a. Mengelola operasional harian rumah sakit
- b. Mengambil keputusan manajerial (SDM, pelayanan, keuangan operasional)
- c. Menyusun dan menjalankan program kerja
- d. Mewakili rumah sakit dalam hubungan eksternal

Tanggung Jawab:

- a. Menjamin mutu pelayanan kesehatan
- b. Mengelola SDM (dokter, perawat, staf)
- c. Menjaga efisiensi dan kinerja keuangan
- d. Memastikan kepatuhan terhadap standar medis dan regulasi

4. Kepala Bidang Pelayanan Medis

Wewenang:

- a. Menyusun kebijakan teknis terkait pelayanan medis di rumah sakit
- b. Mengkoordinasikan seluruh unit pelayanan medis (rawat jalan, rawat inap, IGD, ICU, PICU, OK dll)
- c. Mengatur penempatan dan kebutuhan tenaga medis (dokter umum dan spesialis)
- d. Memberikan rekomendasi terkait pengembangan layanan medis dan fasilitas

Tanggung Jawab:

- a. Menjamin pelayanan medis berjalan sesuai standar operasional prosedur (SOP)
- b. Mengawasi kinerja tenaga medis serta melakukan evaluasi secara berkala
- c. Menyusun laporan pelaksanaan pelayanan medis kepada direktur rumah sakit
- d. Mendorong peningkatan kompetensi tenaga medis melalui pelatihan dan pengembangan

5. Kepala Unit Rawat Jalan

Wewenang:

- a. Mengatur operasional pelayanan rawat jalan
- b. Mengkoordinasikan tenaga medis dan paramedis di poli
- c. Menentukan jadwal pelayanan dan alur pasien

Tanggung jawab:

- a. Menjamin pelayanan berjalan efektif, cepat, dan sesuai standar
- b. Mengawasi mutu pelayanan pasien rawat jalan
- c. Melakukan evaluasi kinerja tenaga kesehatan di unit rawat jalan

6. Kepala Unit IGD (Instalasi Gawat Darurat)

Wewenang:

- a. Mengambil keputusan cepat dalam kondisi darurat
- b. Mengatur prioritas penanganan pasien (*triase*)
- c. Mengkoordinasikan tim medis dalam situasi kritis

Tanggung jawab:

- a. Menjamin pelayanan kegawatdaruratan 24 jam
- b. Memastikan pasien mendapatkan penanganan cepat dan tepat
- c. Mengawasi kesiapan sarana, prasarana, dan tim medis

7. Kepala Unit Rawat Inap

Wewenang:

- a. Mengatur penempatan pasien di ruang perawatan
- b. Mengelola tenaga perawat di ruang rawat inap
- c. Mengawasi penggunaan fasilitas perawatan

Tanggung jawab:

- a. Menjamin kualitas pelayanan selama pasien dirawat
- b. Mengontrol keselamatan dan kenyamanan pasien
- c. Melakukan evaluasi pelayanan keperawatan

8. Kepala Unit PICU (*Pediatric Intensive Care Unit*)

Wewenang:

- a. Mengatur perawatan intensif pasien anak
- b. Mengkoordinasikan tim dokter spesialis anak dan perawat
- c. Menentukan tindakan prioritas pada pasien kritis anak

Tanggung jawab:

- a. Menjamin keselamatan pasien anak dalam kondisi kritis
- b. Mengawasi penggunaan alat medis khusus anak
- c. Menjaga standar pelayanan intensif pediatrik

9. Kepala Unit ICU (*Intensive Care Unit*)

Wewenang:

- a. Mengatur perawatan pasien kritis dewasa
- b. Mengelola penggunaan alat medis intensif
- c. Mengambil keputusan klinis bersama tim dokter

Tanggung jawab:

- a. Menjamin pelayanan intensif sesuai standar
- b. Mengawasi kondisi pasien secara ketat
- c. Memastikan tenaga medis bekerja sesuai prosedur

10. Kepala Unit OK (Kamar Operasi)

Wewenang:

- a. Mengatur jadwal operasi
- b. Mengkoordinasikan tim bedah (dokter, perawat, anestesi)
- c. Mengontrol penggunaan ruang dan alat operasi

Tanggung jawab:

- a. Menjamin sterilisasi dan keamanan tindakan operasi
- b. Mengawasi kelancaran proses operasi
- c. Memastikan prosedur operasi sesuai standar medis

11. Kepala Ruangan Rawat Inap

Wewenang:

- a. Mengatur dan mengoordinasikan seluruh kegiatan pelayanan di ruang rawat inap
- b. Membagi tugas dan jadwal kerja perawat di ruangan
- c. Mengusulkan kebutuhan tenaga, sarana, dan prasarana

Tanggung Jawab:

- a. Bertanggung jawab atas keselamatan dan kenyamanan pasien selama dirawat
- b. Melakukan pembinaan, pengarahan, dan evaluasi terhadap perawat
- c. Menjaga ketersediaan dan penggunaan alat serta fasilitas secara optimal

4.1.2 Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden yang merupakan perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih. Identitas responden dalam sampel ini meliputi aspek jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama kerja, dan pendapatan.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	51	72,86%
2.	Laki-laki	19	27,14%
Total		70	100,00%

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 51 orang atau sebesar 72,86%, sedangkan perawat laki-laki berjumlah 19 orang atau sebesar 27,14%. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik umum profesi keperawatan yang secara kuantitas memang didominasi oleh perempuan, baik dari sisi pendidikan maupun praktik kerja di lapangan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia perawat Adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Frekuensi	Jumlah	Persentase
1.	19-25 tahun	7	10%
2.	25-35 tahun	40	57,14%
3.	36-60 tahun	23	32,86%
Total		70	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui bahwa dari total 70 responden, sebagian besar berada pada kelompok usia 25–35 tahun yaitu sebanyak 40 responden (57,14%).. Selanjutnya, responden pada kelompok usia 36–60 tahun berjumlah 23 orang (32,86%), sehingga menempati urutan kedua terbanyak. Sementara itu, responden dengan usia 19–25 tahun hanya berjumlah 7 orang (10%). Adapun pada kelompok usia lebih dari 60 tahun tidak ditemukan responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia produktif, khususnya pada rentang usia 25–35 tahun. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia dewasa muda yang berada pada masa produktif kerja.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	Diploma (D3)	36	51,43%
2.	Sarjana (S1)	34	48,57%
Total		70	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir yang relatif seimbang antara Diploma (D3) dan Sarjana (S1). Responden dengan pendidikan Diploma (D3) berjumlah 36 orang atau sebesar 51,43%, sedangkan responden dengan pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 34 orang atau sebesar 48,57%.

Dengan demikian, secara umum tingkat pendidikan responden dapat dikatakan cukup baik karena didukung oleh tenaga perawat dengan latar belakang pendidikan yang memadai. Namun, perbedaan tingkat pendidikan ini juga berpotensi mempengaruhi cara pandang, kompetensi dalam memberikan pelayanan, sehingga perlu diperhatikan dalam analisis hasil penelitian.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 tahun	9	12,86%
2.	1-3 tahun	10	14,29%
3.	4-6 tahun	7	10%
4.	> 6 tahun	44	62,86%
Total		70	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa dari total 70 responden, sebagian besar memiliki lama bekerja lebih dari 6 tahun yaitu sebanyak 44 responden (62,86%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 1–3 tahun berjumlah 10 orang (14,29%). Kemudian responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang (12,86%). Sementara itu, responden dengan lama bekerja 4–6 tahun merupakan jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 7 orang (10%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden sudah berpengalaman dalam pekerjaannya.

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendapatan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik responden berdasarkan pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah	Persentase
1.	< Rp 3.000.000	0	0
2.	Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	66	94,29%
3.	Rp 5.000.000 – Rp 7.000.000	4	5,71%
Total		70	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendapatan pada rentang Rp 3.000.000 sampai dengan Rp 5.000.000 yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 94,29%. Selanjutnya, responden yang memiliki pendapatan pada rentang Rp 5.000.000 sampai dengan Rp 7.000.000 berjumlah 4 orang atau sebesar 5,71%, yang terdiri dari kepala bidang pelayanan medis. Sementara itu, tidak terdapat responden yang memiliki pendapatan di bawah Rp 3.000.000 maupun di atas Rp 7.000.000.

4.1.3 Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden digunakan dalam proses mengolah, menafsirkan, dan mengevaluasi jawaban responden terhadap instrumen penelitian seperti kuesioner untuk mengetahui pola persepsi, sikap, atau penilaian mereka

terhadap variabel yang diteliti Muryan *et.al* (2022). Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala likert. Dalam hal ini kriteria untuk memberikan skor setiap jawaban sebagai berikut.

1. 1,0 – 1,80 Sangat tidak baik
2. 1,81 – 2,60 Tidak baik
3. 2,61 – 3,40 kurang baik
4. 3,41 – 4,20 baik
5. 4,21 – 5,00 sangat baik

Pada bagian ini terdapat tiga hal yang akan di bahas yaitu Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.

4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁)

Untuk mengetahui penilaian dari 70 responden terhadap variabel kompetensi sumber daya manusia yang digunakan pada penelitian di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan dapat dilihat pada table 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Frekuensi distribusi tanggapan responden variabel kompetensi sumber daya manusia (n-70)

Kompetensi SDM (X1)	Frekuensi										Σ	$\bar{x}_1$	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
P1	30	150	40	160	0	0	0	0	0	0	70	310	4,42
P2	55	275	15	60	0	0	0	0	0	0	70	335	4,78
P3	50	350	18	72	2	6	0	0	0	0	70	428	4,14
P4	52	260	17	68	1	3	0	0	0	0	70	331	4,72
P5	49	245	18	72	3	9	0	0	0	0	70	326	4,65
P6	51	255	17	68	2	6	0	0	0	0	70	329	4,7
P7	50	250	18	72	2	6	0	0	0	0	70	328	4,68
P8	53	265	16	64	1	3	0	0	0	0	70	332	4,74
P9	54	270	15	60	1	3	0	0	0	0	70	333	4,75
P10	57	285	13	52	0	0	0	0	0	0	70	337	4,81
Nilai Rata-Rata													4,84

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai rata-rata

keseluruhan sebesar 4,84 dari 10 pernyataan. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan P10 dengan skor 4,81 pada indikator pengetahuan, hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih tergolong sangat baik. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan P3 dengan skor 4,14 pada indikator kemampuan, yang menunjukkan bahwa kemampuan perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pengetahuan perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih secara keseluruhan sudah baik hingga sangat baik dan diharapkan pihak pengelola tetap meningkatkan perhatian pada kemampuan perawat guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pasien.

4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X₂)

Untuk mengetahui penilaian dari 70 responden terhadap variabel pelatihan yang digunakan pada penelitian di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan pelatihan. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan dapat dilihat pada table 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Frekuensi distribusi tanggapan responden variabel pelatihan (n=70)

Pelatihan (X2)	Frekuensi										Σ	$\bar{x}_2$	
	SS/5	S/4	N/3	TS/2	STS/1								
P1	28	140	40	160	2	6	0	0	0	0	70	306	4,37
P2	44	220	24	96	2	6	0	0	0	0	70	295	4,21
P3	48	240	21	84	1	3	0	0	0	0	70	327	4,67
P4	50	250	19	76	1	3	0	0	0	0	70	329	4,7
P5	53	265	17	68	0	0	0	0	0	0	70	333	4,75
P6	49	245	20	80	1	3	0	0	0	0	70	328	4,68
P7	45	225	24	96	1	3	0	0	0	0	70	324	4,62
P8	46	230	22	88	2	6	0	0	0	0	70	324	4,62
P9	49	245	21	84	0	0	0	0	0	0	70	329	4,7
P10	53	265	16	64	1	3	0	0	0	0	70	332	4,74
Nilai Rata-Rata													4,61

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,61 dari 10 pernyataan. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan P5 dengan skor 4,75 pada indikator tujuan pelatihan, hal ini menunjukkan bahwa tujuan pelatihan di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih tergolong sangat baik. Sedangkan nilai terendah

terdapat pada pernyataan P2 dengan skor 4,21 pada indikator materi pelatihan yang menunjukkan bahwa metode pelatihan di Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan di Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih secara keseluruhan sudah baik hingga sangat baik dan disarankan agar pihak pengelola tetap meningkatkan perhatian pada materi pelatihan serta menjaga tujuan pelatihan yang ditentukan guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan perawat.

4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 70 responden terhadap variabel kinerja yang digunakan pada penelitian di Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan dapat dilihat pada table 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Frekuensi distribusi tanggapan responden variabel kinerja (n=70)

Kinerja (Y)	Frekuensi										Σ	$\bar{Y}$	
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
P1	40	200	28	112	2	6	0	0	0	0	70	318	4,54
P2	44	220	24	96	2	6	0	0	0	0	70	319	4,55
P3	42	210	28	112	0	0	0	0	0	0	70	322	4,6
P4	34	170	26	104	10	3	0	0	0	0	70	304	4,34
P5	40	200	29	116	1	3	0	0	0	0	70	320	4,57
P6	40	200	30	120	0	0	0	0	0	0	70	320	4,57
P7	42	210	28	112	0	0	0	0	0	0	70	319	4,55
P8	53	265	16	64	1	3	0	0	0	0	70	326	4,65
P9	48	240	21	84	1	3	0	0	0	0	70	324	4,62
P10	54	270	14	56	2	6	0	0	0	0	70	326	4,65
Nilai Rata-Rata													4,56

Sumber: Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,56 dari 10 pernyataan. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan P8 dengan skor 4,65 pada indikator kualitas, hal ini menunjukkan bahwa kualitas perawat di Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih tergolong sangat baik. Sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan P4 dengan skor 4,34 pada ketelitian yang menunjukkan bahwa ketelitian perawat di Rumah Sakit Fadhillah Kota Prabumulih tergolong sangat baik, namun masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

tingkat ketelitian perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih secara keseluruhan sudah baik hingga sangat baik dan disarankan agar pihak pengelola tetap meningkatkan kualitas serta menjaga ketelitian perawat guna meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pasien.

4.1.4 Hasil Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2023:113) Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah kuisioner yang disusun tersebut itu valid. Teknik ini dilakukan dengan membandingkan nilai (r_{hitung} dan r_{tabel}), dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Dalam menentukan nilai r_{tabel} ini, digunakan distribusi nilai dari r dengan derajat kebebasan/*degree of freedom* (df) sebagai berikut : $df = n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 orang, sehingga diperoleh: $df=70-2=68$. Berdasarkan table distribusi r *product moment*, nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) Adalah sebesar 0,2352. Adapun hasil uji validitas data setiap variabel dapat dilihat pada table 4.9, table 4.10, dan table 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tabel Hasil Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.5000	36.022	.349	.786
P2	35.3143	36.624	.585	.787
P3	35.5571	33.178	.704	.767
P4	35.3857	34.153	.708	.766
P5	35.4429	33.700	.723	.769
P6	35.4000	34.881	.675	.771
P7	35.2857	34.004	.540	.764
P8	35.3571	33.972	.481	.765
P9	35.5000	34.312	.598	.772
P10	35.3429	35.098	.395	.772

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan hasil output uji validitas pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 pernyataan mengenai variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) pada penelitian di Rumah Sakit Fadhilah menunjukkan hasil bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada setiap item

pernyataan variabel bernilai $>$ (lebih besar) ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2352 hal ini menunjukkan bahwa semua item indikator variabel tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 4.10
Tabel Hasil Uji Validitas Pelatihan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.2429	31.868	.406	.805
P2	36.5571	30.366	.643	.800
P3	36.5286	29.296	.538	.785
P4	36.7143	27.772	.416	.774
P5	36.5143	28.166	.465	.777
P6	36.6143	26.878	.357	.757
P7	36.5429	27.759	.416	.773
P8	36.5857	29.522	.549	.787
P9	36.3714	29.483	.439	.784
P10	36.4714	26.833	.484	.760

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan hasil output uji validitas pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 pernyataan mengenai variabel pelatihan (X_2) pada penelitian di Rumah Sakit Fadhillah menunjukkan hasil bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada setiap item pernyataan variabel bernilai $>$ (lebih besar) ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2352 hal ini menunjukkan bahwa semua item indikator variabel tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 4.11
Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.4571	33.440	.501	.765
P2	36.3714	32.817	.716	.748
P3	36.6143	32.530	.616	.752
P4	36.5429	32.281	.485	.753
P5	36.3000	33.025	.692	.753
P6	36.4429	33.004	.351	.763
P7	36.6000	31.142	.566	.743
P8	36.7857	29.852	.379	.738
P9	36.6714	33.180	.556	.768
P10	36.4857	31.877	.515	.752

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan hasil output uji validitas pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 pernyataan mengenai variabel kinerja (Y) pada penelitian

di Rumah Sakit Fadhilah menunjukkan hasil bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) pada setiap item pernyataan variabel bernilai $>$ (lebih besar) ketentuan r_{tabel} sebesar 0,2352 hal ini menunjukkan bahwa semua item indikator variabel tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:113) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam menguji reliabilitas masing-masing instrumen penulis menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach alphanya $> 0,6$.

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - 1) jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka reliabel.
 - 2) jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang diringkas pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kompetensi SDM (X_1)	0,790	0,6	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,799	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,773	0,6	Reliabel

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,790, nilai *cronbach's alpha* variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,799 dan untuk nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja sebesar (Y) sebesar 0,773. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut telah memenuhi ketentuan dan

berada diatas *cronbach's alpha* (α) 0,6, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tersebut dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

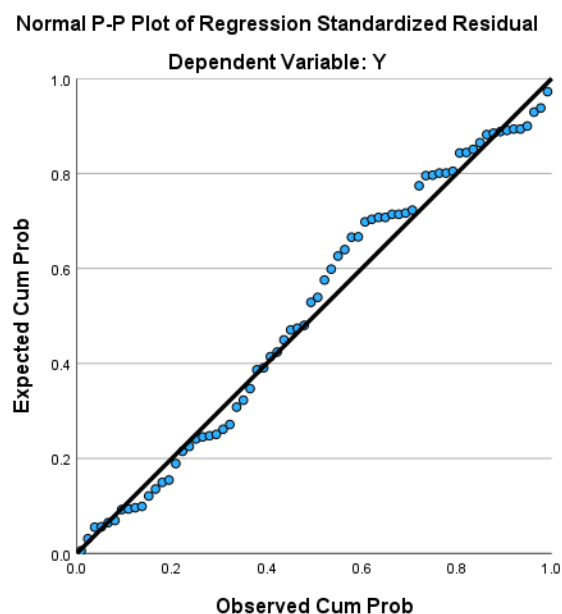
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan sebagai berikut, apabila nilai signifikan atau nilai probalitas $> 0,05$ maka hipotesis dapat diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal atau sebaliknya, apabila nilai signifikan atau nilai probalitas $< 0,05$ maka hipotesis tidak dapat diterima karena data distribusi tidak normal. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan sig 2 $> 0,05$, maka distribusi data normal.
2. Jika nilai signifikan sig 2 $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah

garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40994089
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.060
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.075
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.073
	99% Confidence Interval	Lower Bound .066
		Upper Bound .079

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,079 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

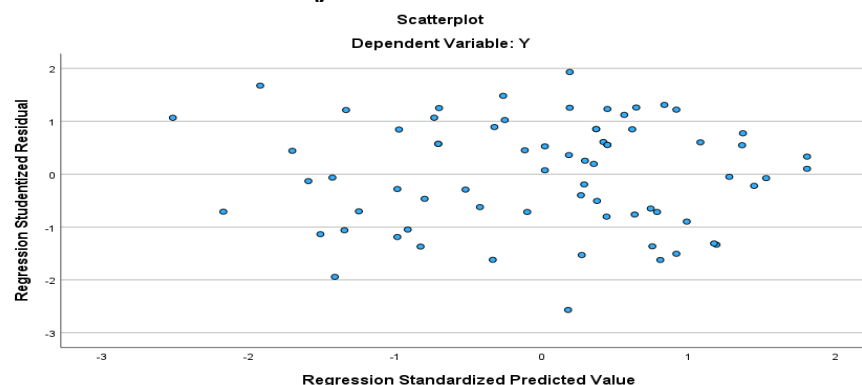
4.1.5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variansi yang tidak sama pada residual satu observasi ke observasi lainnya dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda, maka dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, dengan ketentuan:

- Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, meleber kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas dan teratur dan titik-titik yang ada menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y pada *scatterplot*, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan pada gambar 4.4 hasil uji heteroskedastisitas diatas, terlibat bahwa titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.1.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai $VIF < 10$ atau memiliki Tolerance Value $> 0,10$ maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.782	3.954		2.221	.030		
	kompetensi sdm	.386	.106	.399	3.644	<.001	.621	1.610
	pelatihan	.410	.116	.388	3.536	<.001	.621	1.610

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) sebesar 1,610 dengan nilai *tolerence* 0,621 sedangkan nilai VIF untuk variabel pelatihan (X_2) sebesar 1,610 dengan nilai *tolerence* 0,621, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

4.1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Menurut Yulia (2022) adalah teknik analisis yang digunakan untuk melihat sejauh mana beberapa variabel bebas (independent) secara bersama-sama mempengaruhi satu variabel terikat (dependen). Rumusan persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi untuk X_1
- b_2 = Koefisien regresi untuk X_2
- Y = Variabel terikat yaitu kinerja perawat
- X_1 = Variabel bebas yaitu kompetensi sumber daya manusia
- X_2 = Variabel terikat yaitu pelatihan
- e = Standard error (Tingkat kesalahan)

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.782	3.954		2.221	.030
	kompetensi sdm	.386	.106	.399	3.644	<.001
	pelatihan	.410	.116	.388	3.536	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan tabel diatas, model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,782 + 0,386X_1 + 0,410X_2 + e$$

Dari output didapatkan model persamaan regresi:

1. Konstanta sebesar 8,782 dapat diartikan bahwa apabila beban kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan pelatihan (X_2) bernilai nol (0) maka kinerja perawat bernilai sebesar 8,782 satuan.
2. Koefisien regresi (X_1) bernilai positif sebesar 0,386 dapat diartikan bahwa apabila kompetensi sumber daya manusia (X_1) ditingkatkan satu satuan dengan asumsi pelatihan (X_2) tetap, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,386 satuan.
3. Koefisien regresi (X_2) bernilai positif sebesar 0,410 dapat diartikan bahwa apabila pelatihan (X_2) ditingkatkan satu satuan dengan asumsi kompetensi sumber daya manusia (X_1) tetap, maka akan meningkatkan Y sebesar 0,410 satuan.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi adalah cara untuk mengukur kedekatan atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan product moment dengan formula panjang, yang mana penelitian ini hanya terdapat 1 variabel X dan 1 variabel Y. Untuk menganalisis tingkat hubungan, peneliti juga menggunakan bantuan SPSS version 26. Sedangkan untuk mengukur kuat

tidaknya hubungan tersebut digunakan interpretasi koefisien. Menurut sugiyono pedoman korelasi sebagai berikut:

**Tabel
4.15
Interpretasi Koefisien**

Interval Koefisien (r)	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

**Tabel 4.16
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.485	4.47528

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi pada korelasi antara kompetensi sumber daya manusia (X₁) dan pelatihan (X₂) 0,001. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi < 0,1 maka kedua variabel berkorelasi. Kedua variabel diatas memiliki signifikansi 0,001 kurang dari taraf signifikansi 0,1. Yang berarti bahwa hubungan antara kompetensi sumber daya manusia, pelatihan, dan kinerja adalah satu arah, dan ketika kompetensi sdm dan pelatihan meningkat, kinerja juga meningkat. Nilai R atau korelasi pearson sebesar 0,707 menunjukkan hubungan atau korelasi yang kuat.

4.1.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2021:148) Uji parsial atau uji t yaitu pengujian untuk menunjukan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dan digunakan untuk menjawab hipotesis variabel secara parsial. Kriteria yang menjadi dasar pengujian statistik pada uji t ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima H_o ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka, H_a ditolak dan H_o diterima

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.782	3.954		2.221	.030
	kompetensi sdm	.386	.106	.399	3.644	<.001
	pelatihan	.410	.116	.388	3.536	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data spss, 2026

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) berpengaruh secara parsial dengan variabel kinerja (Y). dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,644 > 1,995$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara kompetensi sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan H_a untuk hipotesis pertama diterima dan H_o ditolak.

2. Pengaruh Pelatihan (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara parsial dengan variabel kinerja (Y). dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,536 > 1,995$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh signifikan antara pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y) pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan H_a untuk hipotesis kedua diterima dan H_o ditolak.

4.1.7.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja (Y)

Ghozali (2021:149) Uji simultan atau uji F yaitu pengujian untuk mengindikasikan apakah semua variabel indepeden kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan pelatihan (X_2) atau dalam model regresi memiliki dampak secara simultan terhadap variabel dependen kinerja (Y) dan digunakan menjawab hipotesis variabel secara simultan.

Tabel 4.18
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1343.103	2	671.551	33.530	<,001 ^b
	Residual	1341.883	67	20.028		
	Total	2684.986	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33,530. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} ($33,530 > 3,13$) serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak.

4.1.7.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sahir (2021:54) Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.485	4.47528

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data spss, 2026

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai R koefisien korelasi sebesar 0,707 yang menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara kompetensi sdm, pelatihan, dan kinerja berada pada tingkatan kategori kuat. Serta pada nilai *adjusted R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,485 yang berarti 48,5% kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari indikator kompetensi sdm dan pelatihan sedangkan sisanya 0,515 atau 51,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu seperti variabel produktivitas, evektifitas, disiplin kerja dan motivasi.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₁) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) pada Perawat Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi t_{hitung} variabel kompetensi sumber daya manusia (X₁) sebesar 3,644 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995 dan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia (X₁) secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) pada perawat Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih sehingga hal ini menyatakan bahwa **hipotesis pertama H_a diterima**. Pengaruh positif disini didapatkan dari nilai koefisien beta (B) sebesar 0,399 yang berarti bahwa jika kompetensi sdm naik atau bertambah maka hal ini akan meningkatkan kinerja pada perawat.

Pengaruh positif kompetensi sdm terhadap kinerja perawat dikarenakan beberapa faktor seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena semakin tinggi tinggi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang perawat, maka semakin optimal pula pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan yang diberikan, dimana hasil yang didapat berupa kinerja. Dan hal ini dapat menjawab pertanyaan pada rumusan masalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sdm terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih. Bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dan nilai signifikansi R² sebesar 48,5%.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erfa *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini juga sejalan dengan temuan pada frekuensi dominasi jawaban tertinggi perawat yang berkaitan dengan kemampuan perawat dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang perawat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat, karena semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang perawat, maka semakin optimal pula pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan yang diberikan. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bintoro *et.al* (2022) yang menyatakan hasil bahwa kinerja diapresiasi oleh kualitas dan penggunaan waktu, kompetensi yang diapresiasi adalah sifat, pengetahuan dan keterampilan.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan (X₂) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y) Pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi t_{hitung} variabel pelatihan (X₂) sebesar 3,536 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,995 dan signifikansi Bebesar 0,001 <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X₂) secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y) pada perawat Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih sehingga hal ini menyatakan bahwa **hipotesis kedua Ha diterima**. Pengaruh positif ini didapatkan dari nilai koefisien beta (B) variabel pelatihan 0,388.

Pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja perawat dikarenakan beberapa faktor seperti intruksi, materi dan tujuan pelatihan yang mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja perawat dalam menciptakan kinerja yang lebih efektif dan efisien, dimana hasil yang didapat berupa kinerja. Dan hal ini dapat menjawab pertanyaan pada rumusan masalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih. Bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dan nilai signifikansi R² sebesar 48,5%.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Kasmalena., *et.al* (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, ini juga sejalan dengan penelitian Novianingsih *et al.*, (2021) yang mengemukakan bahwa pelatihan kerja, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti intruksi, materi dan tujuan pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Rerung *et.al* (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat tidak selalu sama pada setiap penelitiannya. Hasilnya bergantung pada konteks rumah sakit, kualitas pelatihan, kebutuhan peserta, serta penerapan hasil pelatihan di lapangan.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1) dan Pelatihan (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y) pada Perawat Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih

Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi F_{hitung} sebesar $33,530 > F_{tabel}$ 3,13 dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dan **hipotesis ketiga H_a , diterima.**

Pengaruh positif kompetensi sdm dan pelatihan terhadap kinerja perawat dikarenakan beberapa faktor kompetensi sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena semakin tinggi tinggi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang perawat, maka semakin optimal pula pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan yang diberikan dan beberapa faktor pelatihan seperti intruksi, materi dan tujuan pelatihan yang mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja perawat dalam menciptakan kinerja yang lebih efektif dan efisien, dimana hasil yang didapat berupa kinerja. Dan hal ini dapat menjawab pertanyaan pada rumusan masalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi sdm dan pelatihan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih. Bahwa kompetensi sdm dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fadhilah Kota

Prabumulih dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dan nilai signifikansi R² sebesar 48,5%.

Didukung oleh penelitian dari serta penelitian yang lakukan oleh Kasmalena (2022) dan Novianinngsih *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi sdm dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keahlian, dan sikap, serta pelatihan kerja, yang meliputi intruksi, materi dan tujuan pelatihan, secara signifikan mempengaruhi kinerja secara simultan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih dan objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan Uji Parsial (uji t) yang bertujuan untuk menguji pengaruh dan tingkat signifikan dari variabel independen (X_1) kompetensi sumber daya manusia terhadap variabel dependen (Y) kinerja perawat yang hasilnya diperoleh yang hasilnya diperoleh t_{hitung} sebesar 3,644 dan t_{tabel} sebesar 2.352, maka hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,644 > 2.352$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ artinya kompetensi sdm berpengaruh secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.
2. Setelah dilakukan Uji Parsial (uji t) yang bertujuan untuk menguji pengaruh dan tingkat signifikan dari variabel independen (X_2) pelatihan terhadap variabel dependen (Y) kinerja yang hasilnya diperoleh t_{hitung} sebesar 3,536 dan t_{tabel} sebesar 2.352, maka hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,536 > 2.352$ dengan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ artinya pelatihan berpengaruh secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.
3. Hasil penelitian dengan uji F dapat diketahui variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $33,530 > 3.13$ dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$.

Koefisien determinasi *Adjust R Square* diketahui memiliki nilai sebesar 0,485. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 48,5%, sedangkan sisanya 51,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Instansi (Rumah Sakit Fadhilah kota Prabumulih)

Pihak Rumah Sakit Fadhilah diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan program pelatihan secara berkala serta melakukan evaluasi kompetensi sumber daya manusia agar kinerja perawat semakin optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan tambahan wawasan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi sdm, pelatihan, dan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

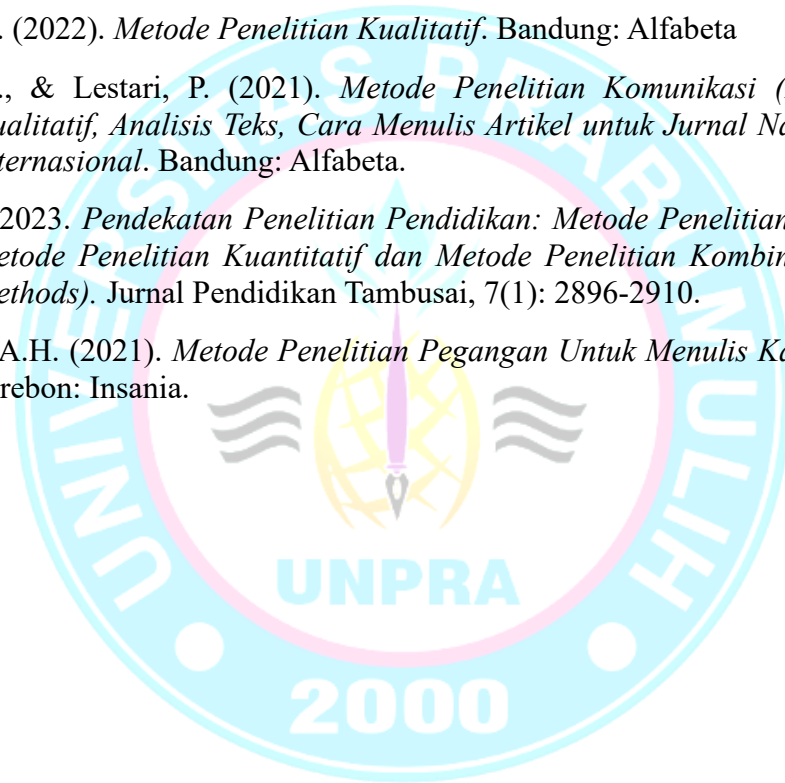
Diharapkan bagi penelitian selanjutnya agar dapat meningkatkan kualitas penelitian, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi sdm dan pelatihan terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah objek penelitian maupun variabel lain, sehingga hasil penelitian menjadi lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahwan. (2024). *Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Andrian, T., Adriza., & Nengsih, W. 2025. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral di Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor*. *Economic Reviews Journal*, 4(4): 1478-1490.
- Bintoro, W.S., Sunaryo, H., & Anwarodin, M.K. 2025. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas*. *Jurnal Riset Manajemen*,
- Daengs, A. (2023). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Jawa Timur: Unitomo Press.
- Damanik, M.R., Rusli., Manik, R.L., & Khadafi, M. 2025. *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Jenis, Tahapan dan Kelebihan*. *Jurnal Intelek Intelek Insan Cendikia*, 2(7): 13479-13490.
- Elfrianto, Nur' Afifah, Lilik Hidayat Pulungan., & Irvan. 2025. *Panduan Lengkap Analisis Statistik Untuk Penelitian Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. Educacao e Sociedade. Vol. Q. Medan: UMSU Press.
- Erfa, R.K., Rita, K., & Aida, M. 2023. *Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tipe B di Tegal*. *Journal Of Hospital Management*, 6(1): 47-60.
- Fitriani, S., Manurung, N.S.B., Anggraini, D.S., & Panggabean, H.S. 2025. *Konsep Statistika Inferensial, Hipotesis dan Pengujian Hipotesis, Taraf Signifikasi*. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 4(2): 3478-3484.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K.A. (2023) *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsinah. (2025). *Kompetensi Profesional Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Hanadya, D., Auliana, N.U., & Purwanto, M.B. (2022). *Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Sarana dan Prasarana Perpustakaan di Politeknik Darussalam Palembang*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1): 171-182.
- Hery, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

- Iba, Z., & Wardhana, A. *Analisis Regresi dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Iswahyudi, M.S., Elshifa, A., Abas., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F.V., Yasman Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jaya, I.M.L.K. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Kasmalena, Deswarta, Gilang, N. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1): 73-78.
- Khristian., Munir, A.A., Daud, I., & Fauzan, R. 2025. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak*. *eCo-Buss Economics and Business*, 7(3): 2074-2075.
- Muryan Awaludin, Hari Mantik., & Fadli Fadillah. 2022. *Penerapan Metode Servqual Pada Skala Likert Untuk Mendapatkan Kualitas Pelayanan Kepuasan Pelanggan*. *JSI (Jurnal Sistem Informasi)*
- Paaïs, M., & Souhoka, S. (2021). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Prawiyogi, A.G., Sadiyah, T.L., Purwanugraha, A., & Elisa, P.N. 2021. *Penggunaan Media Big Book Untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar*. *Jurnal Basicedu*, 5(1): 446-452.
- Prajayanti, L., Kirana, K.C., & Wiyono, G. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 22(1): 155-168.
- Priyono. (2023). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Variabel-Variabelnya)*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Qomaruddin., & Sa'adiyah, H. *Kajian Teoritis Tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kuantitatif*. *Journal Of Management Accounting and Administration*, 1(2): 77-84.
- Rachmad, Y.E., Rahman., & Pudjiarti, E.S. *Integrasi Metode Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Green Pustaka Indonesia.
- Rahadi, D.R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Lentera Ilmu Madani.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramadani, U.P., Muthmainnah, R., Ulhilma, N., Wazabirah, A., Hidayatullah, R., & Harmonedi. *Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian*

- Pendidikan Antara Validitas dan Representativitas*. Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora, 3(2): 574-588.
- Rambe, S.F. 2021. *Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependidikan Catatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Utara*. Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI), 1(4): 473-481.
- Sa'adah, L. (2021). *Variabel Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jombang: LPPM
- Sahir, H.S. (2021). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono., & Lestari, P. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Analisis Teks, Cara Menulis Artikel untuk Jurnal Nasional dan Internasional*. Bandung: Alfabeta.
- Waruwu. 2023. *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 7(1): 2896-2910.
- Wibowo, A.H. (2021). *Metode Penelitian Pegangan Untuk Menulis Karya Ilmiah*. Cirebon: Insania.



Lampiran 1 : Dokumentasi Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN



Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

No Responden

Judul Penelitian:

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih.

Kepada yang terhormat Bapak/ibu perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih, berkaitan dengan penyusunan skripsi, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner serta menjawab setiap pertanyaan dengan jujur berdasarkan pengalaman dan kondisi yang sebenarnya. Saya menjamin kerahasiaan data yang bapak/ibu berikan dan data ini digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti.
2. Berikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang sesuai.
3. Jawaban diharapkan sesuai kondisi sebenarnya.

Skala Likert:

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

A. Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Usia :

☐ 19 - 25 tahun

☐ 25 – 35 tahun

☐ 36 – 60 tahun

☐ > 60 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

☐ Diploma (D3)

- ☐ Sarjana(S1)
☐ Lainnya :

5. Lama Bekerja:

- ☐ < 1 tahun
☐ 1 -3 tahun
☐ 4 -6 tahun
☐ > 6 tahun
☐ Lainnya :

6. Gaji/Pendapatan:

- ☐ < Rp 3.000.000
☐ Rp 3.000.000-Rp 5.000.000
☐ Rp 5.000.000-Rp 7.000.000
☐ >Rp 7.000.000

B. Pertanyaan

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		S	SS	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas sebagai perawat.					
2	Saya memahami prosedur kerja yang berlaku di rumah sakit.					
3	Saya mampu melaksanakan tugas keperawatan sesuai standar.					
4	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam pelayanan pasien.					
5	Saya bekerja berdasarkan nilai profesionalisme.					
6	Saya menunjukkan sikap tanggung jawab dalam bekerja					
7	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.					
8	Saya mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.					
9	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan saya.					
10	Kompetensi yang saya miliki mendukung kinerja kerja saya.					

2. Pelatihan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		S	SS	N	TS	STS
1	Pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.					
2	Materi pelatihan relevan dengan tugas keperawatan.					
3	Instruktur pelatihan menguasai materi yang disampaikan.					
4	Metode pelatihan mudah dipahami.					
5	Pelatihan meningkatkan pengetahuan saya.					
6	Pelatihan meningkatkan keterampilan kerja saya.					
7	Pelatihan membantu saya bekerja lebih efektif.					
8	Tujuan pelatihan disampaikan dengan jelas.					
9	Pelatihan memberikan perubahan positif dalam cara kerja saya.					
10	Pelatihan yang diberikan mendukung peningkatan kinerja.					

3. Kinerja

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		S	SS	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
3	Saya bekerja dengan tingkat ketelitian yang tinggi.					
4	Saya jarang melakukan kesalahan kerja.					
5	Kualitas hasil kerja saya dinilai baik.					
6	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan.					
7	Saya bekerja secara produktif.					
8	Saya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan pasien.					
9	Saya berinisiatif mencari solusi saat menghadapi masalah kerja.					

Lampiran 3 : Tabulasi Data Responden

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	48
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	45
4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	36
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	45
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	42
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	40
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	41
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	46
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
3	5	5	4	5	3	3	5	4	4	37
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	45
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	46
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	44
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	47
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	43
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	45
3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	36
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	40
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	46
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	42
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	46
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44

Lampiran 4 : Hasil Analisis Regresi

HASIL OLAH DATA

1. Hasil uji Validitas

a. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.5000	36.022	.349	.786
P2	35.3143	36.624	.585	.787
P3	35.5571	33.178	.704	.767
P4	35.3857	34.153	.708	.766
P5	35.4429	33.700	.723	.769
P6	35.4000	34.881	.675	.771
P7	35.2857	34.004	.540	.764
P8	35.3571	33.972	.481	.765
P9	35.5000	34.312	.598	.772
P10	35.3429	35.098	.395	.772

b. Pelatihan (X_2)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.2429	31.868	.406	.805
P2	36.5571	30.366	.643	.800
P3	36.5286	29.296	.538	.785
P4	36.7143	27.772	.416	.774
P5	36.5143	28.166	.465	.777
P6	36.6143	26.878	.357	.757
P7	36.5429	27.759	.416	.773
P8	36.5857	29.522	.549	.787
P9	36.3714	29.483	.439	.784
P10	36.4714	26.833	.484	.760

c. Kinerja (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.4571	33.440	.501	.765
P2	36.3714	32.817	.716	.748
P3	36.6143	32.530	.616	.752
P4	36.5429	32.281	.485	.753
P5	36.3000	33.025	.692	.753
P6	36.4429	33.004	.351	.763
P7	36.6000	31.142	.566	.743
P8	36.7857	29.852	.379	.738

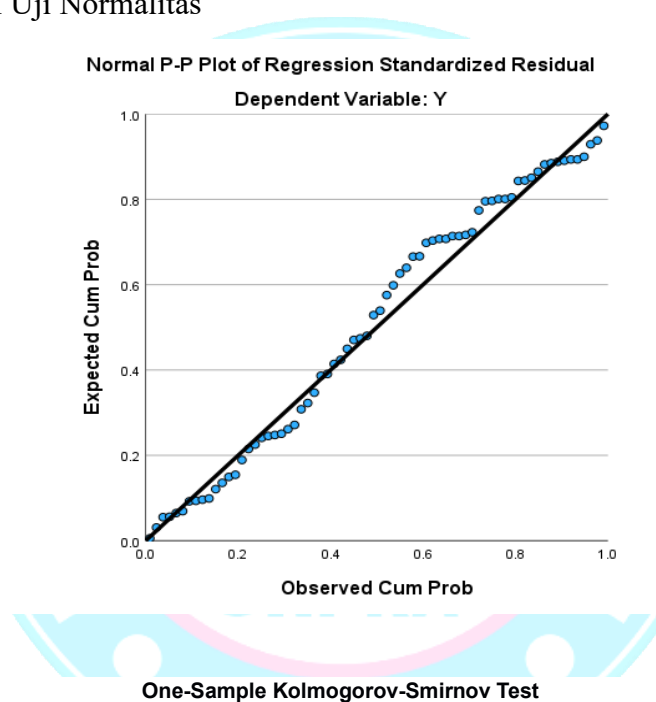
P9	36.6714	33.180	.556	.768
P10	36.4857	31.877	.515	.752

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kompetensi SDM (X ₁)	0,790	0,6	Realibel
Pelatihan (X ₂)	0,799	0,6	Realibel
Kinerja (Y)	0,773	0,6	Realibel

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas



		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40994089
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.060
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.075
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.073
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

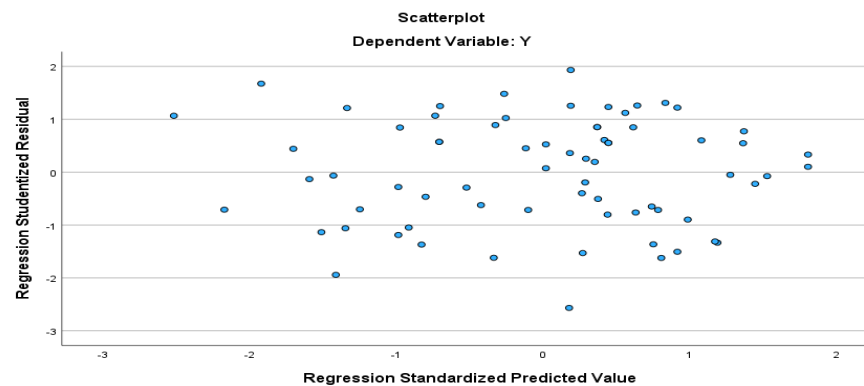
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

b. Hasil Uji Heterokedastisitas



c. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.782	3.954		2.221	.030		
	kompetensi sdm	.386	.106	.399	3.644	<,001	.621	1.610
	pelatihan	.410	.116	.388	3.536	<,001	.621	1.610

4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.782	3.954		2.221	.030
	kompetensi sdm	.386	.106	.399	3.644	<,001
	pelatihan	.410	.116	.388	3.536	<,001

a. Dependent Variable: Y

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.782	3.954		2.221
	kompetensi sdm	.386	.106	.399	3.644
	pelatihan	.410	.116	.388	3.536

a. Dependent Variable: Y

b. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1343.103	2	671.551	33.530
	Residual	1341.883	67	20.028	
	Total	2684.986	69		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.485	4.47528

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 5 : Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19/11-2025	BAB 1	- Perbaiki pendahuluan - Sesuaikan Contohnya dari umum, Penci, dan kelas biar jelas arahnya jelas	AB	
21/11-2025	BAB 1	- Di pendahuluan juga tamba teori tolong perbaiki teori latar yang akan diteliti	AB	
24/11-2025	BAB 1	- perbaiki pendahuluan sesuai dengan judul	AB	
	BAB 1	- perbaiki tyron dan batasan penelitian ini	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
3/12 - 2015	BAB I	• All Matikan layout Bab II		
8/11/2015	BAB II	- Perbaiki data pada indikator dan faktor-faktor yang ada serta dalam penyusunan skripsi		
10/11 - 2015	BAB II	• Perbaiki kerangka pemikiran dan pengelompokan teori dengan jelas.		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dwi Deshiana, S.E., M.M.
 NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

 Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
22/12-2025	Baru II	- perbaikan tabel persentase yang tidak sesuai	A	
		- perbaikan logi data sampelnya yang sesuai dengan teori	A	
23/12-2025		- Ace hilau sampel	A	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Deshiana, S.E., M.M.
NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
6/5-2020	Bab IV	- Perbaiki data - sesuai dengan penulisan dan penulisan di perbaiki		
8/5-2020	Bab IV	- Perbaiki lagi di pembahasan yang ada Hc - Hf data tidak perlu di tulis tidak hasil yang jelas ditentukan		
12/5-2020		- Acc lanjut Bab V.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
19/5-2024	Bab V.	- Perbaiki kesimpulannya Ada sesuai dengan data tolong perbaiki	A	
21/5-2024	Bab V.	- perbaiki saran yang yang untuk saran yang harus di buat secara langsung.	B	
		- Ada kesimpulan yang	B	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/11/2025	Proposal (Bab I)	Cek cover. Revisi Lanjutan, (tema). penulisan /marginal		
19/11/2025	proposal (Bab I)	Revisi kembali		
10/11/2025	Proposal (Bab I)	Acc. lanjut ke Bab II		

Mengetahui
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. H. Deslina, S.E., M.M.
 NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

 Herlina, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
1/12/2015	Bab 2 / proposal	Revisi partisipan margin		
5/12/2015	Bab 2 / proposal	Revisi kembali penomoran		
5/12/2015	Bab 2	Acc - gang to Her!		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Deshana, S.E., M.M
NUPK 2544/40641230233

Dosen Pembimbing II

Herlina, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

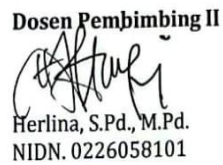
**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
12/12/2025	Bab 3 (proposal)	Revisi paragraf, Pelajari kembali	fs	
15/12/2025	Bab 3 (proposal)	Revisi paragraf yg di coret. Coret spasi, typo, dll.	fs	
18/12/2025	Bab 3 (proposal)	Revisi yg di coret	fs	
18/12/2025	Bab 3 (proposal)	Revisi Acc - going to Adv. I.	fs	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. H. Deshana, S.E., M.M.
 NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

 Herlina, S.Pd., M.Pd.
 NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/8/2026	Bab I	Revisi di saran		
14/5/2026	Bab V	Azc - lanjut ke Azc. I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Deshiana, S.E., M.M
NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Herlina, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Andini Fitriani
NIM : 2022110100
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Herlina, S.Pd., M.Pd.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
30/4/2026	Bab i	Revisi penulisan, kesakitan spelling	fy	
4/5/2026	Bab ii	Revisi kembali penomoran 4.1.5.4. - 4.15.3/55	fy	
5/5/2026	Bab iii	Acc. Continue to Adv	fy	



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Deshana, S.E., M.M
NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Herlina, S.Pd, M.Pd
NIDN.0226058101

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Prabumulih, 19 Januari 2026

Nomor : 096 /MNJ /FEB/ UNPRA/1/2026
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin
Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
Pimpinan Rumah Sakit Fadhilah
Kota Prabumulih

DI

Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa dibawah ini :

Nama	: Andini Fitriani
NIM	: 2022110100
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan data yang relevan dengan Judul Skripsi tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Ketua Prodi Manajemen

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



RUMAH SAKIT FADHILAH

Jl. Jend. Sudirman No.01 Patih Galung, Prabumulih Barat. Tlp (0713) 3300032

Email: humas_rsfadhillah@yahoo.com, Website: www.rsfadhillah.com

Nomor : 027/RSF/DIR/1/2026

Prabumulih, 21 Januari 2026

Lampiran :-

Perihal : IZIN PENELITIAN

Kepada Yth:
Andini Fitriani
Di

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya Surat Permohonan izin penelitian & Pengambilan data untuk keperluan penyelesaian tugas akhir /skripsi an. Andini Fitriani, dengan ini kami menyampaikan persetujuan atas permohonan tersebut.

Adapun untuk teknis pengambilan data bisa dikoordinasikan dengan Cp kami Ghaita Azdra Safira (085380766610).

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Hormat kami,

drg. Marizqa Listya Dinie, M.M
Direktur

Lampiran 7 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Andini Fitriani adalah nama penulis skripsi ini. Lahir di Prabumulih, pada tanggal 18 Februari 2005. Anak Tunggal pasangan bapak Anton dan Ibu Diana Partisia. Penulis bertempat tinggal di Jl. Jend Sudirman Gang Padang Lalang, Kelurahan Patih Galung, Kecamatan Prabumulih Barat Kota Prabumulih. Penulis pertama kali memulai jenjang pendidikan di Paud Nurul Iman Prabumulih pada tahun 2010 dan melanjutkan di SD Negeri 12 Prabumulih dan lulus pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan SMP Negeri 4 Prabumulih lulus pada tahun 2019. Setelah lulus di SMP Negeri 4 Prabumulih, penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 5 Prabumulih dengan jurusan Ilmu Pengetahuan Alam dan lulus pada tahun 2022. Dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi dan tercatat mahasiswa di Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen.

Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan akademik dan non akademik serta berkomitmen kuat untuk menyelesaikan studi dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu. Sebagai bentuk tanggung jawab akademik, penulis telah menyusun dan menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kopetensi Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Fadhilah Kota Prabumulih”**.