

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat RSUD Labuang Baji Makassar

Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji didirikan oleh Zending Gereja Geroformat Surabaya, Malang dan Semarang sebagai Rumah Sakit Zending, yang diresmikan pada tanggal 12 Juni 1938 dengan kapasitas 25 buah tempat tidur.

Tahun 1946-1948 Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji mendapat bantuan dari Pemerintah Indonesia Timur (NIT), dengan merehabilitasi gedung-gedung yang hancur akibat perang, dan digunakan untuk penampungan korban akibat perang tersebut.

Pada tahun 1949-1951, Zending mendirikan bangunan permanen, sehingga kapasitas tempat tidur menjadi 170 buah. Pada tahun 1952-1955, oleh Pemerintah Daerah Kotapraja Makassar diberikan tambahan beberapa bangunan ruangan sehingga kapasitas tempat tidur menjadi 190 buah. Sejak tahun 1955 Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji dibiayai oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan. Pada tahun 1960 oleh Zending, Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji diserahkan dan menjadi milik Pemerintah Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dan dikelola oleh Dinas Kesehatan Provinsi Dati I Sulawesi Selatan dengan klasifikasi Rumah Sakit Kelas C.

Terhitung mulai tanggal 16 Januari 1996 melalui Peraturan Daerah Provinsi Dati I Sulawesi Selatan Nomor : 2 Tahun 1996 kelas Rumah Sakit ditingkatkan dari Rumah Sakit Kelas C menjadi Rumah Sakit Kelas B Non Pendidikan. Peraturan Daerah tersebut disahkan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 7 Agustus 1996. Untuk struktur kelas B non pendidikan tersebut Direktur sebagai Pimpinan Rumah Sakit dilantik dan dikukuhkan pada tanggal 13 Juni 1998, sedang personalia yang mengisi struktur tersebut dilantik dan dikukuhkan pada tanggal 12 Maret 1999.

2. Visi-Misi, Tujuan, Motto, dan Nilai RSUD Labuang Baji Kota Makassar

a. Visi RSUD Labuang Baji Kota Makassar

“Menjadi Rumah Sakit Unggulan Provinsi yang Inovatif dan Kompetitif Tahun 2023”

b. Misi RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Misi merupakan pernyataan tentang tujuan operasional organisasi yang diwujudkan dalam produk dan pelayanan. Untuk dapat mewujudkan visi RSUD Labuang Baji Kota Makassar tersebut di atas, maka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ditetapkan misi, yaitu

- 1) Mewujudkan pelayanan prima yang inovatif
- 2) Mewujudkan profesional SDM yang kompetitif
- 3) Mewujudkan sarana dan prasarana yang berkualitas

4) Meningkatkan efektifitas dan efisiensi anggaran rumah sakit

c. Tujuan RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Memberikan kepuasan kepada semua pelanggan agar tercipta citra baik Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji

a. Motto dan Falsafah

"S I P A K A B A J I": Siap Dengan Pelayanan Komunikatif, Bermutu, Aman, Jujur Dan Ikhlas.

Falsafah : Bahwa kesehatan jasmani maupun rohani merupakan hak setiap orang; oleh karena itu rumah sakit berusaha untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat, baik bersifat penyembuhan, pemulihan, pencegahan maupun peningkatan serta ditunjang oleh kualitas daya manusia yang memadai.

b. Nilai

- 1) Kejujuran
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Disiplin&Kerjasama
- 4) Kesetiaan

3. Tugas Pokok RSUD Labuang Baji Kota Makassar

RSUD Labuang Baji mempunyai tugas pokok yaitu:

- a. Melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasilguna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya

peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan.

- b. Melaksanakan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar yang dilaksanakan pada bulan februari-maret tahun 2023. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada perawat untuk mendapatkan informasi mengenai semua variabel independent dan variabel dependen yang diteliti. Sampel penelitian ini berjumlah 185 responden dengan metode *random sampling*.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden yang diteliti meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, dan instalasi.

a. Umur

Dari hasil penelitian karakteristik menurut umur responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Perawat menurut umur di RSUD
Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023

| Kelompok Umur | n | % |
|---------------|-----|------|
| 26-35 Tahun | 56 | 30,3 |
| 36-45 Tahun | 115 | 62,2 |
| 46-55 Tahun | 11 | 5,9 |
| 56-65 Tahun | 3 | 1,6 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.1 mengenai distribusi responden berdasarkan kelompok umur dari 185 responden yang merupakan perawat tetap di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, responden terbanyak ada pada kelompok 36-45 tahun sebanyak 115 responden (62,2%). Sedangkan yang terendah pada kelompok 56-65 tahun sebanyak 3 responden (1,6%).

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian karakteristik menurut jenis kelamin responden didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Perawat menurut Jenis Kelamin di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023

| Jenis Kelamin | n | % |
|---------------|-----|------|
| Perempuan | 179 | 96,8 |
| Laki-laki | 6 | 3,2 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.2 mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dari 185 responden yang merupakan perawat tetap di RSUD Labuang Baji Makassar, responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 179 responden (96,8%), Sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 responden (3,2%).

c. Pendidikan

Dari hasil penelitian karakteristik menurut pendidikan responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Perawat menurut Pendidikan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023

| Pendidikan | n | % |
|-------------------|----------|----------|
| D3 Keperawatan | 22 | 11,9 |
| S1 Keperawatan | 27 | 14,6 |
| Profesi Ners | 133 | 71,9 |
| S2 Keperawatan | 3 | 1,6 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.3 mengenai distribusi responden berdasarkan pendidikan dari 185 responden yang merupakan perawat tetap di RSUD Labuang Baji Makassar, responden Sebagian besar mempunyai pendidikan Profesi Ners sebanyak 133 responden (71,9%), Sedangkan yang terendah mempunyai Pendidikan S2 Keperawatan sebanyak 3 responden (1,6%).

d. Lama Kerja

Dari hasil penelitian karakteristik menurut lama kerja responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Perawat menurut lama kerja di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023

| Lama kerja | n | % |
|-------------------|----------|----------|
| < 3 tahun | 8 | 4,3 |
| ≥ 3 Tahun | 177 | 95,7 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.4 mengenai distribusi responden berdasarkan kelompok lama kerja dari 185 responden yang merupakan perawat tetap di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, responden terbanyak ada pada kelompok lama kerja ≥ 3 tahun sebanyak 177 responden (95,7%). Sedangkan yang terendah pada kelompok lama kerja < 3 tahun sebanyak 8 responden (4,3%).

e. Instalasi

Dari hasil penelitian karakteristik menurut instalasi responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Perawat menurut Instalasi di RSUD
Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023

| Instalasi | n | % |
|-------------------|----------|----------|
| Perawatan Interna | 19 | 10,3 |
| Perawatan Jantung | 14 | 7,6 |
| Perawatan Umum | 16 | 8,6 |
| Perawatan Anak | 16 | 8,6 |
| Perawatan Infeksi | 17 | 9,2 |
| Haemodialisa | 13 | 7,0 |
| Klinik Anak | 3 | 1,6 |
| Klinik Mata | 2 | 1,1 |
| Klinik Paru | 3 | 1,6 |
| CVCU | 19 | 10,3 |
| HCU | 13 | 7,0 |
| ICU | 21 | 11,4 |
| IGD | 29 | 15,7 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.5 mengenai distribusi responden berdasarkan Instalasi dari 185 responden yang merupakan

perawat tetap di RSUD Labuang Baji Makassar, responden sebagian besar berada pada instalasi IGD sebanyak 29 responden (15,7%), Sedangkan yang terendah berada pada instalasi klinik mata sebanyak 2 responden (1,1 %).

2. Analisis Univariat

a. Distribusi Penilaian Pengetahuan (*Knowledge*)

Untuk menggambarkan penilaian responden terhadap pengetahuan (*knowledge*) perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, ditanyakan 5 hal yang terdiri: Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan, memiliki pengetahuan konseptual pada bidang pekerjaan, mempunyai pengetahuan tentang prosedur pekerjaan Rumah sakit, dengan pengetahuan yang dimiliki dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan, berusaha mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu baik dan kurang baik. Distribusi penilaian responden tentang pengetahuan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Distribusi Penilaian Tentang Pengetahuan (*Knowledge*)
Pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota
Makassar Tahun 2023

| Kategori | n | % |
|-------------|-----|------|
| Baik | 175 | 94,6 |
| Kurang Baik | 10 | 5,4 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.6 mengenai distribusi responden berdasarkan penilaian tentang pengetahuan (*knowledge*) dari 185 responden perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memberikan tanggapan baik terhadap pengetahuan sebanyak 175 responden (94,6%) sedangkan yang paling sedikit memberikan tanggapan kurang baik sebanyak 10 responden (5,4%).

b. Distribusi Penilaian Keterampilan (*skills*)

Untuk menggambarkan penilaian responden terhadap keterampilan (*skills*) perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, ditanyakan 5 hal yang terdiri: mempunyai kemampuan dalam merencanakan dan mengarahkan pasien yang berhubungan dengan tindakan, mampu mengambil tindakan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dengan tim kerja, mempunyai keahlian khusus tentang keperawatan, mempunyai kompetensi untuk membantu dan mengembangkan kemampuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, terampil dalam melayani pasien. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu terampil dan kurang terampil. Distribusi penilaian responden tentang keterampilan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.7
Distribusi Penilaian Tentang Keterampilan (*Skills*)
Pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota
Makassar Tahun 2023

| Kategori | n | % |
|-----------------|-----|------|
| Terampil | 178 | 96,2 |
| Kurang Terampil | 7 | 3,8 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.7 mengenai distribusi responden berdasarkan penilaian tentang keterampilan (*skills*) dari 185 responden perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memberikan tanggapan terampil terhadap keterampilan sebanyak 178 responden (96,2%) sedangkan yang paling sedikit memberikan tanggapan kurang terampil sebanyak 7 responden (3,8%).

c. Distribusi Penilaian Motif (*Motivies*)

Untuk menggambarkan penilaian responden terhadap motif (*motives*) perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, ditanyakan 5 hal yang terdiri: Rumah sakit memenuhi motif perawat akan kebutuhan hidup yang layak, rumah sakit memenuhi motif perawat dalam membangun hubungan yang erat dengan sesama, rumah sakit memenuhi motif perawat dalam meningkatkan karir dimasa depan, lebih termotivasi jika ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang kompetensi, dengan kompetensi yang dimiliki membuat

perawat terdorong untuk bekerja lebih baik. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu memiliki dorongan dan kurang memiliki dorongan. Distribusi penilaian responden tentang motif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Distribusi Penilaian Tentang Motif (*Motivies*) Pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023

| Kategori | n | % |
|--------------------------|-----|------|
| Memiliki Dorongan | 183 | 98,9 |
| Kurang Memiliki Dorongan | 2 | 1,1 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.8 mengenai distirbusi responden berdasarkan penilaian tentang motif (*motivies*) dari 185 responden perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memberikan tanggapan memiliki dorongan terhadap motif sebanyak 183 responden (98,9%) sedangkan yang paling sedikit memberikan tanggapan kurang memiliki dorongan sebanyak 2 responden (1,1%).

d. Distribusi Penilaian Sifat (*Traits*)

Untuk menggambarkan penilaian responden terhadap sifat (*traits*) perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, ditanyakan 5 hal yang terdiri: Mempunyai inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas, selalu menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman, menghargai

pendapat dan keluhan pasien ketika mendiskusikan suatu masalah, jika pekerjaannya telah selesai perawat dengan kesadaran sendiri membantu pekerjaan perawat yang lain, selalu mematuhi semua norma dan aturan yang berlaku di rumah sakit. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu bersikap baik dan kurang bersikap baik. Distribusi penilaian responden tentang sifat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Distribusi Penilaian Tentang Sifat (*Traits*) Pada
Perawat di RSUD Labuang Baji Kota
Makassar Tahun 2023

| Kategori | n | % |
|----------------------|----------|----------|
| Bersikap Baik | 181 | 97,8 |
| Kurang Bersikap Baik | 4 | 2,2 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.9 mengenai distribusi responden berdasarkan penilaian tentang Sifat (*motivies*) dari 185 responden perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memberikan tanggapan bersikap baik terhadap sifat sebanyak 181 responden (97,8%) sedangkan yang paling sedikit memberikan tanggapan kurang bersikap baik sebanyak 4 responden (2,2%).

e. Distribusi Penilaian Citra Diri (*Self-Image*)

Untuk menggambarkan penilaian responden terhadap citra diri (*self-image*) perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, ditanyakan 5 hal yang terdiri: Memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam melakukan pelayanan pada pasien, mampu menjaga emosi dengan baik dalam menangani pasien, percaya diri akan kemampuan diri dalam bidang keperawatan, memiliki keyakinan terhadap kebijakan perawat saat mengambil suatu keputusan, bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu percaya diri dan kurang percaya diri. Distribusi penilaian responden tentang citra diri dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Distribusi Penilaian Tentang Citra Diri (*Self-Image*) Pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023

| Kategori | n | % |
|---------------------|----------|----------|
| Percaya Diri | 180 | 97,3 |
| Kurang Percaya Diri | 5 | 2,7 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.10 mengenai distribusi responden berdasarkan penilaian tentang citra diri (*self-image*) dari 185 responden perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memberikan tanggapan percaya diri terhadap citra diri

sebanyak 180 responden (97,3%) sedangkan yang paling sedikit memberikan tanggapan kurang percaya diri sebanyak 3 responden (2,7%).

f. Distribusi Penilaian Motivasi Pelayanan Publik (*Public Service Motivation*)

Untuk menggambarkan penilaian responden terhadap motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, ditanyakan 16 hal yang terdiri: Dapat berkontribusi dalam penyusunan kebijakan rumah sakit, mementingkan perkembangan kebijakan yang berlaku di rumah sakit, tertarik untuk ikut serta dalam proses penyusunan kebijakan di rumah sakit, tertarik pada hal yang sedang terjadi di lingkungan rumah sakit, memiliki kepedulian yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien, melayani pasien tanpa membedakan status sosial, bersedia menangani keluhan pasien yang berkaitan dengan perawatan di rumah sakit, memberikan pelayanan kepada pasien dengan maksimal adalah kewajiban seorang perawat, berempati dengan masalah yang dihadapi pasien, merasa empati dengan pasien yang berasal dari golongan tidak mampu, merasa marah ketika melihat pasien diperlakukan secara tidak adil, bersabar menghadapi pasien yang selalu komplain dengan pelayanan yang diberikan, lebih mengutamakan tugas dibandingkan kepentingan pribadi, bersedia mengambil risiko demi

memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, bersedia untuk meluangkan waktu lebih untuk melayani pasien, memiliki loyalitas yang tinggi bekerja di rumah sakit. Kemudian dianalisis dan dibagi menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Distribusi penilaian responden tentang motivasi pelayanan public dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.11
Distribusi Penilaian Tentang Motivasi Pelayanan Publik
(*Public Service Motivation*) Perawat di RSUD Labuang Baji
Kota Makassar Tahun 2023

| Kategori | n | % |
|----------|-----|------|
| Tinggi | 183 | 98,9 |
| Rendah | 2 | 1,1 |
| Total | 185 | 100 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.11 mengenai distribusi responden berdasarkan penilaian tentang motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) dari 185 responden perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memberikan tanggapan tinggi terhadap motivasi pelayanan publik sebanyak 183 responden (98,9%) sedangkan yang paling sedikit memberikan tanggapan rendah sebanyak 2 responden (1,1%).

3. Analisis Bivariat

Analisis ini dilakukan untuk menganalisis hubungan kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), motif (*motives*), sifat (*traits*), dan citra diri (*self-image*) terhadap motivasi

elayanan publik pada di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen dilakukan dalam bentuk tabulasi silang (crosstab) dengan menggunakan uji *chi-square* dengan $\alpha = 0,05$.

Berikut hasil disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

a. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Pengetahuan (*Knowledge*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Tabel 5.12

Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Pengetahuan (*Knowledge*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2023

| Pengetahuan | Motivasi Pelayanan Publik | | | | Total | | P Value |
|-------------|---------------------------|------|--------|-----|-------|------|---------|
| | Tinggi | | Rendah | | N | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Baik | 174 | 94,1 | 1 | 0,5 | 175 | 94,6 | 0,218 |
| Kurang Baik | 9 | 4,9 | 1 | 0,5 | 10 | 5,4 | |
| Total | 183 | 99,0 | 2 | 1,0 | 185 | 100 | |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.15 menunjukkan bahwa dari 185 responden yang menyatakan pengetahuan kurang baik dan motivasi pelayanan publik rendah yaitu sebanyak 1 responden (0,5%), yang mengatakan pengetahuan kurang baik tetapi motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 9 responden (4,9%). Sedangkan yang mengatakan pengetahuan baik tetapi motivasi pelayanan rendah yaitu sebanyak 1 responden (0,5%) dan yang mengatakan pengetahuan baik dan motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 174 responden (94,1%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* antara variabel diperoleh nilai $p=0,218$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan antara kompetensi berdasarkan dimensi pengetahuan (knowledge) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

b. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Keterampilan (Skills) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Tabel 5.13

Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Keterampilan (Skills) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2023

| Keterampilan | Motivasi Pelayanan Publik | | | | Total | | P Value |
|-----------------|---------------------------|------|--------|-----|-------|------|---------|
| | Tinggi | | Rendah | | N | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Terampil | 176 | 95,1 | 2 | 1,1 | 178 | 96,2 | 1,000 |
| Kurang Terampil | 7 | 3,8 | 0 | 0,0 | 7 | 3,8 | |
| Total | 183 | 98,9 | 2 | 1,1 | 185 | 100 | |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.16 menunjukkan bahwa dari 185 responden yang menyatakan keterampilan kurang terampil dan motivasi pelayanan publik rendah yaitu sebanyak 0 responden (0,0%), yang mengatakan keterampilan kurang terampil tetapi motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 7 responden (3,8%). Sedangkan yang mengatakan keterampilan terampil tetapi motivasi pelayanan publik rendah yaitu sebanyak 2 responden (1,1%) dan yang mengatakan keterampilan terampil

dan motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 176 responden (95,1%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* antara variabel diperoleh nilai $p=1,000$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan kompetensi berdasarkan dimensi keterampilan (*skilss*) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

c. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Motif (*Motives*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Tabel 5.14

Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Motif (*Motives*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2023

| Motif | Motivasi Pelayanan Publik | | | | Total | | P Value |
|--------------------------|---------------------------|------|--------|-----|-------|------|---------|
| | Tinggi | | Rendah | | N | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Memiliki Dorongan | 181 | 97,8 | 2 | 1,1 | 183 | 98,9 | 1,000 |
| Kurang Memiliki Dorongan | 2 | 1,1 | 0 | 0,0 | 2 | 1,1 | |
| Total | 183 | 98,9 | 2 | 1,1 | 185 | 100 | |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.17 menunjukkan bahwa dari 185 responden yang menyatakan motif kurang memiliki dorongan dan motivasi pelayanan publik rendah yaitu sebanyak 0 responden (0,0%), yang mengatakan motif kurang memiliki dorongan tetapi motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 2 responden (1,1%). Sedangkan yang mengatakan motif memiliki dorongan tetapi motivasi pelayanan publik rendah yaitu

sebanyak 2 responden (1,1%) dan yang mengatakan motif memiliki dorongan dan motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 181 responden (97,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* antara variabel diperoleh nilai $p=1,000$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan kompetensi berdasarkan dimensi motif (motives) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

d. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Sifat (*Traits*) dengan Motivasi Pelayanan Publik

Tabel 5.15

Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Sifat (*Traits*) dengan Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2023

| Sifat | Motivasi Pelayanan Publik | | | | Total | | P Value |
|----------------------|---------------------------|------|--------|-----|-------|------|---------|
| | Tinggi | | Rendah | | N | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Bersikap Baik | 179 | 96,7 | 2 | 1,1 | 181 | 97,8 | 1,000 |
| Kurang Bersikap Baik | 4 | 2,2 | 0 | 0,0 | 4 | 2,2 | |
| Total | 183 | 98,9 | 2 | 1,1 | 185 | 100 | |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.18 menunjukkan bahwa dari 185 responden yang menyatakan sifat kurang bersikap baik dan motivasi pelayanan publik rendah yaitu sebanyak 0 responden (0,0%), yang mengatakan sifat kurang bersikap baik tetapi motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 4 responden (2,2%). Sedangkan yang mengatakan sifat bersikap baik tetapi motivasi pelayanan publik rendah yaitu sebanyak 2 responden

(1,1%) dan yang mengatakan sifat bersikap baik dan motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 179 responden (96,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* antara variabel diperoleh nilai $p=1,000$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan kompetensi berdasarkan dimensi sikap (*Traits*) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

e. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Citra Diri (*Self-Image*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik

Tabel 5.16

Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Citra Diri (*Self-Image*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2023

| Citra Diri | Motivasi Pelayanan Publik | | | | Total | | P Value |
|---------------------|---------------------------|------|--------|-----|-------|------|---------|
| | Tinggi | | Rendah | | N | % | |
| | n | % | n | % | | | |
| Percaya Diri | 179 | 96,8 | 1 | 0,5 | 180 | 97,3 | 0,051 |
| Kurang Percaya Diri | 4 | 2,2 | 1 | 0,5 | 5 | 2,7 | |
| Total | 183 | 99,0 | 2 | 1,1 | 185 | 100 | |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 5.19 menunjukkan bahwa dari 185 responden yang menyatakan citra diri kurang percaya diri dan motivasi pelayanan publik rendah yaitu sebanyak 1 responden (0,5%), yang mengatakan citra diri kurang percaya diri tetapi motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 4 responden (2,2%). Sedangkan yang mengatakan citra diri percaya diri tetapi motivasi pelayanan publik rendah yaitu sebanyak 1 responden (0,5%) dan yang mengatakan citra diri percaya diri

dan motivasi pelayanan publik tinggi yaitu sebanyak 179 responden (96,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* antara variabel diperoleh nilai $p=0,051$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan kompetensi berdasarkan dimensi citra diri (*self-image*) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

1. Analisis Multivariat

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 5.17
Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t) Tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Pelayanan Publik Pada Perawat Di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023

| Model | Standar Coefficients | t | Signifikan |
|--------------|----------------------|--------|------------|
| | Beta | | |
| Constant | | 7,090 | 0,000 |
| Pengetahuan | 0,099 | 1,278 | 0,203 |
| Keterampilan | -0,008 | -0,106 | 0,915 |
| Motif | -0,004 | -0,058 | 0,954 |
| Sifat | -0,006 | -0,081 | 0,935 |
| Citra Diri | 0,265 | 3,418 | 0,001 |

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan table 5.17 pada uji t diatas kemudian membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 1,97330 dimana yang diperoleh dari t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$ (185-6) yaitu 179 dan alpha 0,05.

1) Pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi pengetahuan (X_1) terhadap motivasi pelayanan publik (Y)

Hasil uji t untuk variabel kompetensi berdasarkan pengetahuan (X_1) terhadap motivasi pelayanan publik (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,203 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,203 > 0,05$) dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,278 < 1,974$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdasarkan dimensi pengetahuan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi pelayanan publik di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

2) Pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi keterampilan (X_2) terhadap motivasi pelayanan publik (Y)

Hasil uji t untuk variabel kompetensi berdasarkan keterampilan (X_2) terhadap motivasi pelayanan publik (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,915 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,915 > 0,05$) dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,106 < 1,974$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdasarkan dimensi keterampilan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi pelayanan publik di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

3) Pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi motif (X₃) terhadap motivasi pelayanan publik (Y)

Hasil uji t untuk variabel kompetensi berdasarkan motif (X₃) terhadap motivasi pelayanan publik (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,954 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,954 > 0,05$) dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,058 < 1,974$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H₀ dan menolak H_a. dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdasarkan dimensi motif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi pelayanan publik di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

4) Pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi sifat (X₄) terhadap motivasi pelayanan publik (Y)

Hasil uji t untuk variabel kompetensi berdasarkan sifat (X₄) terhadap motivasi pelayanan publik (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,935 nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,935 > 0,05$) dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,081 < 1,974$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H₀ dan menolak H_a. dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdasarkan dimensi sifat tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi pelayanan publik di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

5) Pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi citra diri (X₅) terhadap motivasi pelayanan public (Y)

Hasil uji t untuk variabel kompetensi berdasarkan citra diri (X₅) terhadap motivasi pelayanan publik (Y) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,01 < 0,05$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,418 > 1,974$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdasarkan dimensi citra diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi pelayanan publik di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 5.18
Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) Tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Pelayanan Publik Pada Perawat Di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2023

| Model | Df | F | Signifikansi |
|--------------|-----------|----------|---------------------|
| Regression | 5 | 4,039 | 0,002 |
| Residual | 179 | | |
| Total | 184 | | |

Sumber : Data Primer 2023

Karena nilai F_{hitung} (4,039) dengan F_{tabel} sebesar (2,265) dan nilai signifikansi t (0,002) $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi kompetensi secara Bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

C. Pembahasan

1. Karakteristik Perawat

Hasil penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner pada perawat yang berjumlah 185 perawat. Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik umur perawat tetap di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, menunjukkan bahwa umur perawat yang lebih dominan ada pada kelompok umur 36-45 Tahun sebanyak 115 perawat sehingga sudah selayaknya mewariskan atau membagikan ilmu, kemampuan serta pengalamam selama bekerja kepada perawat yang berusia lebih muda. Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik jenis kelamin perawat tetap di RSUD Labuang Baji Makassar, menunjukkan jumlah dominan perawat antara laki-laki dan perempuan menunjukkan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi di bandingkan dengan jumlah laki-laki dimana perawat dalam penilitian ini yaitu jumlah perempuan sebanyak 179 perawat, Hal tersebut memiliki kesamaan dengan teori yang dikemukakan oleh Rollinson dan Kish (2017) yang menyatakan bahwa jenis kelamin perawat didominasi oleh perempuan karena dalam sejarah keperawatan perempuan muncul sebagai peran *care talking* (Pemberi Perawat) secara tradisional di dalam keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik pendidikan perawat tetap di RSUD Labuang Baji Makassar, menunjukkan perawat yang dominan ada pada kelompok pendidikan Profesi Ners yaitu sebanyak 133 perawat, Sebagian besar perawat pada RSUD Labuang Baji Kota Makassar memiliki tingkat pendidikan dominan berprofesi Ners yang telah menjadi standar dan tolak ukur bahwa kompetensi yang dimiliki perawat saat ini sudah cukup baik. Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik lama kerja perawat tetap di RSUD Labuang Baji Kota Makassar, menunjukkan bahwa perawat yang mendominasi ada pada kelompok lama kerja ≥ 3 tahun sebanyak 177 perawat, Masa kerja tersebut dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap seorang perawat apabila dilihat dari pengalaman yang diperolehnya selama lebih dari 3 tahun bekerja. Semakin lama masa kerja perawat maka akan semakin lebih berpengalaman dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaannya. Dan Berdasarkan tabel 5.5 dapat diketahui hasil penelitian karakteristik instalasi perawat tetap di RSUD Labuang Baji Makassar, menunjukkan bahwa dari 13 instansi rawat inap dan rawat jalan ada pada perawat yang sebagian besar berada pada instalasi IGD sebanyak 29 perawat.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Hasil penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner pada perawat yang berjumlah 185 responden.

a. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Pengetahuan (*Knowledge*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi pengetahuan (*knowledge*) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar menunjukkan bahwa kompetensi berdasarkan dimensi pengetahuan (*knowledge*) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Dari hasil penelitian tersebut yang menyebabkan kompetensi dimensi pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat karena beberapa indikator variabel pengetahuan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner mayoritas perawat di RSUD Labuang Baji yang menyatakan memiliki pengetahuan baik sebanyak 175 perawat (94,6%) karena hampir semua perawat sudah memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, perawat sudah memiliki pengetahuan konseptual pada bidang pekerjaannya serta perawat masih berusaha

mencari informasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan, Dan perawat mayoritas mempunyai pengetahuan tentang prosedur pekerjaannya di rumah sakit. Tetapi masih ada perawat yang memiliki pengetahuan kurang baik yaitu sebanyak 10 perawat (5,4%) dari hasil observasi peneliti menemukan bahwa perawat belum sepenuhnya dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaannya karena perawat masih perlu bertanya kepada perawat yang lebih senior jika mendapatkan masalah yang menurutnya susah untuk dipecahkan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa walaupun pengetahuan perawat tinggi tetapi jika mereka masih belum bisa memecahkan masalahnya sendiri terkait pekerjaannya maka motivasi dalam diri perawat bisa saja menurun.

Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang yang telah dikerjakan. Menurut Sudaryono (2018:178) menyatakan bahwa pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks, karena dapat memprediksi apa yang mampu dilakukan. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi kerja karena gagal mengukur pengetahuan

dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian Tombokan (2015) yang menyatakan bahwa pengetahuan yang baik dengan motivasi yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tingkat pendidikan, Faktor fisik dan proses mental, dimana tingkat pendidikannya tinggi dan mempunyai pengetahuan yang baik di banding pendidikan yang rendah tetapi tidak adanya dorongan/motivasi dari dalam dirinya untuk menerapkan pengetahuannya sehingga sangat berpengaruh terhadap tindakan-tindakan yang akan dilakukan perawat kepada pasien. Sehingga jika perawat yang tidak memiliki motivasi dalam dirinya sebelumnya, meski memiliki pengetahuan yang baik maka motivasi yang dihasilkan pun akan berkurang.

Hasil hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian Djariah (2020), Pengetahuan sangat penting bagi perawat dalam menjalankan tugasnya karena berkaitan dengan keselamatan pasien yang dirawat di rumah sakit. Oleh karena itu, perawat memiliki motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Penelitian mengenai objek penelitian pengetahuan dan motivasi kerja kebanyakan dihubungkan dengan kinerja pegawai di perusahaan tertentu maupun perawat di rumah sakit

dalam melakukan pekerjaannya sehingga penelitian yang saya lakukan bisa saja tidak berpengaruh signifikan antara pengetahuan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Herlina (2018) yang menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengetahuan terhadap pengdokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone diperoleh 2,026 dengan harga signifikansi 0,046 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05.

Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarifudin, (2021) yang menunjukkan bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar.

b. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Keterampilan (*Skills*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi keterampilan (*skills*) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar menunjukkan bahwa kompetensi berdasarkan dimensi keterampilan (*skills*) tidak ada pengaruh yang signifikan

terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Dari hasil penelitian yang menyebabkan kompetensi berdasarkan dimensi keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat karena beberapa indikator variabel keterampilan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar mayoritas yang menyatakan terampil dalam melakukan pekerjaannya sebanyak 178 perawat (96,2%) dimana perawat mempunyai kemampuan dalam merencanakan dan mengarahkan pasien yang berhubungan dengan tindakan, perawat mempunyai keahlian khusus tentang keperawatan, dengan kompetensi yang dimiliki perawat dapat membantun dan mengembangkan kemampuan rekan kerjanya dalam melakukan pekerjaannya sehingga hampir semua perawat terampil dalam melayani pasien. Tetapi masih ada 7 perawat (3,8%) masih kurang terampil dalam melakukan pekerjaannya karena masih belum sepenuhnya mampu mengambil tindakan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dengan tim kerjanya sehingga bisa saja memengaruhi penurunan motivasi kerja karena masih ada perawat yang merasa pesimis dengan rekan kerjanya bahwa dirinya belum mampu mengambil tindakan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi.

Keterampilan (skills) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap perawat untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh rumah sakit secara maksimal. Menurut Sudaryono (2018:178) menyatakan bahwa keterampilan yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Sedangkan menurut Lyle Spencer Signe dan Spencer, dalam Srinivas R. Kandula (2013:6) menyatakan bahwa Keterampilan merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian Diana, (2014) yang menyatakan bahwa kurangnya pelatihan baik tentang pelaksanaan proses asuhan keperawatan, tindakan untuk menyelesaikan masalah, maupun pelatihan-pelatihah yang ditujukan untuk mengembangkan kompetensi perawat adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga perawat tidak bisa menjamin bahwa kinerja dan motivasi pegawai akan meningkat. Sehingga setiap terjadi peningkatan atau penurunan kinerja dan motivasi pegawai tidak dipengaruhi oleh keterampilan kerja. perawat yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi tidak membuat kinerja dan motivasi pegawai juga meningkat atau sebaliknya. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang memiliki tingkat keterampilan yang

tinggi terlalu menganggap remeh akan suatu pekerjaan karena mereka menganggap bahwa mereka telah terampil atau kompeten dalam melakukan pekerjaan sehingga dengan kemampuannya dalam bekerja tidak akan bisa menjamin kinerja dan motivasi pegawai meningkat. Rendahnya kinerja perawat pelaksana disebabkan karena kurangnya motivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menyebabkan kurang maksimalnya kinerja perawat.

Hasil hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian Suhartini, (2015) yang menyatakan bahwa Pengaruh keterampilan terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang paling dominan. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya dan kajian teori bahwa usaha yang sukses harus didukung dengan karyawan yang terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dibutuhkan untuk menghadapi ketatnya kompetisi dalam sektor usaha atau perdagangan produk/jasa yang sejenis.

Penelitian mengenai objek penelitian keterampilan dan motivasi kerja kebanyakan dihubungkan dengan kinerja pegawai di perusahaan tertentu maupun perawat di rumah sakit dalam melakukan pekerjaannya sehingga penelitian yang saya lakukan bisa saja tidak berpengaruh signifikan antara keterampilan terhadap motivasi kerja perawat.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sarifudin, (2021) yang menunjukkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar.

Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian Febrio, Victor, dan Rita (2019) yang menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,227 > 0,05$.

c. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Motif (*Motives*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi motif (*motives*) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar menunjukkan bahwa kompetensi berdasarkan dimensi motif (*motives*) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Dari hasil penelitian yang menyebabkan kompetensi berdasarkan dimensi motif tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat, hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel motif yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner perawat di RSUD Labuang Baji mayoritas yang menyatakan memiliki dorongan/keinginan

sebanyak 183 perawat (98,9%) karena dengan kompetensi yang perawat miliki dapat membuat perawat terdorong untuk bekerja lebih baik, rumah sakit dapat memenuhi motif perawat dalam meningkatkan karir dimasa depan karena banyaknya pengalaman yang didapatkan selama bekerja, dan perawat akan lebih temotivasi jika di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang kompetensi yang dimilikinya. Tetapi masih ada perawat yang kurang memiliki dorongan yaitu sebanyak 2 perawat (1,1%) karena dari hasil wawancara dan observasi yang saya dapatkan bahwa perawat kurang termotivasi melakukan pekerjaannya karena mereka merasa bahwa gaji yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja mereka tetapi lebih dominan menyatakan bahwa masih dapat memenuhi kebutuhan hidup layak walaupun masih ada beberapa perawat yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan rumah sakit masih belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan hidup yang layak, rumah sakit belum sepenuhnya memenuhi motif perawat dalam membangun hubungan erat dengan sesama rekan kerja karena masih ada kecanggungan antara perawat senior, junior, dan mahasiswa keperawatan yang melakukan penelitian maupun praktek lapangan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa walaupun motif perawat tinggi tetapi jika motivasi kerja rendah dikarenakan

kurangnya gaji dan bonus dari atasan kepada bawahannya sehingga dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi perawat dalam bekerja.

Motif merupakan tingkat kemampuan perawat dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Menurut Sudaryono (2018:178) menyatakan bahwa motif yaitu sesuai yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan sebuah tindakan. Sedangkan menurut Lyle Spencer Signe dan Spencer, dalam Srinivas R. Kandula (2013:6) motif adalah perhatian terus menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku individu.

Motif dan motivasi mempunyai hubungan yang erat dan tidak dapat dipisahkan. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 3), istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021), yang menyatakan bahwa walaupun perawat memiliki motif yang tinggi tetapi jika motivasi kerja rendah dikarenakan kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2015:189) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Penelitian mengenai objek penelitian motif dan motivasi kerja kebanyakan dihubungkan dengan kinerja pegawai di perusahaan tertentu maupun perawat di rumah sakit dalam melakukan pekerjaannya sehingga penelitian yang saya lakukan bisa saja tidak berpengaruh signifikan antara motif terhadap motivasi kerja perawat.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Astuti dan Lesmana, (2019) yang terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja perawat, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata. Dikarenakan hasil t_{hitung} (2,587) > t_{tabel} (2,042) dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$.

Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarifudin, (2021) yang menyatakan bahwa Motif tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar.

d. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Sifat (*Traits*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi sifat (*traits*) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar menunjukkan bahwa kompetensi berdasarkan dimensi sifat (*traits*) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Dari hasil penelitian yang menyebabkan kompetensi berdasarkan dimensi sifat tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel Sifat yang disebar penulis dalam pertanyaan kuesioner perawat di RSUD Labuang Baji mayoritas yang menyatakan bersikap baik terhadap pasien dan rekan kerja sebanyak 181 perawat (97,8%) karena perawat mempunyai inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas, dan perawat selalu menjalin hubungan baik dengan pasien agar pasien merasa nyaman, Tetapi masih ada perawat yang kurang bersikap baik terhadap rekan kerja, pasien maupun instansi tempatnya bekerja sebanyak 4 perawat (2,2%) belum sepenuhnya menghargai pendapat dan keluhan pasien ketika

mendiskusikan suatu masalah karena dari hasil observasi yang saya dapatkan masih ada perawat yang masih menyepelekan keluhan pasien maupun keluarga pasien karena menurut pasien perawat tidak merespon secara tepat dengan apa yang dikeluhkan, masih belum sepenuhnya memiliki kesadaran untuk membantu pekerjaan perawat lain jika pekerjaannya telah selesai karena dari hasil observasi yang saya lakukan perawat masih mempunyai inisiatif tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya tetapi masih ada beberapa perawat senior sering membebankan pekerjaannya kepada mahasiswa keperawatan yang praktek sehingga belum sepenuhnya perawat memiliki kesadaran untuk saling membantu antara para perawat karena mereka harus disuruh terlebih dahulu, dan perawat belum sepenuhnya mematuhi semua norma dan aturan yang berlaku di rumah sakit karena dari hasil observasi yang saya dapatkan masih banyak perawat yang masih bergantian shift kerja jika mereka memiliki kesibukan pribadi di jam shiftnya. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa walaupun perawat memiliki sikap yang tinggi tetapi jika disiplin kerja seorang perawat belum baik maka bisa saja terjadi penurunan motivasi kerja pada perawat.

Sifat merupakan tingkat kemampuan dalam bersikap jujur dan kreatif dalam bekerja. Menurut Lyle Spencer Signe dan

Spencer, dalam Srinivas R. Kandula (2013:6) menyatakan bahwa sifat bersifat unik bagi setiap individu. sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda.

Menurut Gipson dan James L (1996) menyatakan bahwa sikap seorang perawat yang baik adalah sikap dimana perawat tersebut mau mengerjakan pekerjaan tanpa terbebani oleh sesuatu yang menjadi konflik internal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sikap ini akan mempengaruhi perilaku seorang perawat dalam menghadapi pasiennya. Sedangkan sikap seseorang dalam memberikan respon terhadap masalah dipengaruhi oleh kepribadian seseorang. Kepribadian ini dibentuk sejak lahir dan berkembang sampai dewasa.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian Putri (2017), yang menyatakan bahwa menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap motivasi perawat. Karena begitu banyak faktor-faktor yang terlibat dalam sikap, memungkinkan sikap tidak berpengaruh terhadap motivasi perawat. Bukan hanya motivasi kerja sikap juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni disiplin kerja, fasilitas kerja dan imbalan jasa. Sikap seseorang juga dapat dipengaruhi oleh interaksi sosial, persepsi dan pengalaman pribadi.

Hasil hipotesis ini ini tidak sejalan dengan penelitian Porotu'o (2021), yang menyatakan Semakin baik dan profesional sikap kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, maka semakin meningkatkan motivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya. Sikap profesional merupakan salah satu komponen dari kinerja selain asuhan keperawatan, keterampilan, kompetensi, kemampuan manajerial dan problem solving.

Penelitian mengenai objek penelitian sifat dan motivasi kerja kebanyakan dihubungkan dengan kinerja pegawai di perusahaan tertentu maupun perawat di rumah sakit dalam melakukan pekerjaannya sehingga penelitian yang saya lakukan bisa saja tidak berpengaruh signifikan antara sifat terhadap motivasi kerja perawat.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rosmiati (2019) yang menunjukkan bahwa sikap perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. dengan tingkat signifikannya = $0,000 < 0,05$.

Namun, penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarifudin, (2021) yang menyatakan bahwa sifat tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasing Makassar.

e. Pengaruh Kompetensi Berdasarkan Dimensi Citra Diri (*Self-Image*) Terhadap Motivasi Pelayanan Publik pada Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi citra diri (*self-image*) terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar menunjukkan kompetensi berdasarkan dimensi citra diri (*self-image*) ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa yang menyebabkan kompetensi berdasarkan dimensi citra diri berpengaruh terhadap motivasi pelayanan publik Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator variabel citra yang disebar penulis dalam pernyataan kuesioner mayoritas responden menjawab dengan baik hampir semua indikator citra diri yang menyatakan bahwa perawat percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena perawat memiliki keyakinan terhadap diri dalam melakukan pelayanan pada pasien, perawat mampu menjaga emosi dengan baik dalam menangani pasien, perawat sangat percaya diri akan kemampuannya dalam bidang keperawatan, perawat memiliki keyakinan terhadap kebijakan perawat dalam mengambil keputusan, serta perawat bersunggu-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang perawat lakukan. Dari hasil penelitian tersebut dapat

disimpulkan semakin tinggi tingkat kepercayaan perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerja perawat dalam menangani pasien.

Menurut Sudaryono (2018:178) menyatakan bahwa citra diri yaitu sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam berbagai situasi atau bagian dari konsep diri.

Sedangkan menurut Lyle Spencer Signe dan Spencer, dalam Srinivas R. Kandula (2013:6) menyatakan bahwa citra diri adalah istila yang menggambarkan opini, pemahaman, kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Citra diri juga melambangkan nilai-nilai yang dianut oleh individu. citra diri merupakan tingkat kepercayaan diri dalam bekerja.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian Laan dan Hasan (2022), yang menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik kepercayaan diri, maka semakin baik pula motivasi kerja pegawai. Kepercayaan diri menurut Nurtjahjanti dan Ratnaningsih (2012) adalah kemampuan yang dapat memberikan harapan yang positif sehingga akan meningkatkan motivasi untuk bekerja, belajar, dan berlatih secara terus menerus.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sarifudin, 2021), yang menyatakan bahwa citra diri berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Hertasning Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Vay et al (2020) yang menunjukkan bahwa pada penelitiannya ada pengaruh kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Satya Kisma Usaha Kabupaten Labuhan batu Selatan, ditinjau dari pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung 14,133 lebih besar dari t tabel 1,681 dan juga karena nilai probabilitas t yakni 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumindi, (2019) yang menunjukkan bahwa pada penelitiannya ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 0,500 pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan uji F dalam penelitian ini dimana mengenai pengaruh kompetensi berdasarkan dimensi kompetensi terhadap motivasi pelayanan publik pada perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar sehingga dapat disimpulkan Berdasarkan uji regresi lima variabel, membuktikan bahwa semua variabel berpengaruh secara simultan dan parsial dengan satu variabel mempunyai

nilai signifikan yaitu variabel citra diri. Walaupun demikian, empat variabel yang masih berpengaruh tidak signifikan

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa yang menyebabkan dimensi kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pelayanan publik karena pada dasarnya perawat dengan kompetensi yang tinggi akan lebih terampil melakukan tindakan medis, mematuhi aturan serta tanggap mampu untuk meningkatkan kinerja dan motivasi melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. perawat yang ditugaskan pada RSUD Labuang Baji Kota Makassar diharapkan lebih meningkatkan kompetensinya dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan citra diri atau kepercayaan diri seorang perawat. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan perawat yang dapat memaksimalkan motivasi dan kinerja dalam setiap tugas dan lebih bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan bagi pasien.

Menurut Margaret Dale dalam Sedarmayanti (2017) kompetensi adalah menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang di persyaratkan agar berhasil menyelesaikan pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Jadi kompetensi merupakan karakteristik individu yang

menggambarkan pengetahuan dan standar kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan teori Wibowo (2010) menjelaskan ada dua faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor pertama pegawai terdiri dari kemampuan, pengetahuan, watak dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai. Faktor kedua pekerjaan meliputi lingkungan fisik, tugas yang diberikan, pendakatan organisasi terhadap pengakuan dan pengakuan superior, pengawasan, bimbingan, dan budaya organisasi. Dengan demikian motivasi perilaku secara langsung dipengaruhi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Hal ini, didukung oleh penelitian empirik dari Nilam,dkk (2013) bahwa, kompetensi terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. (Anjani, 2019)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Asral Kelvin Sahrain, (2022) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja perawat secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan kesehatan dengan R Square sebesar 0,315.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Azizah, Martini and Hersona, (2022) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan

beban kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Perawat karena kompetensi, motivasi dan beban kerja merupakan bagian yang sangat tak terpisahkan dalam peningkatan Kinerja Perawat. Dengan hasil uji hipotesis sig. (0,000) < α (0,05).

D. Keterbatasan Penelitian

Hal-hal ini yang menjadi kelemahan dan keterbatasan pada penelitian ini dalam memperoleh hasil yang lebih tepat dan akurat, antara lain:

1. Kesibukan perawat untuk menangani pasien dan pergantian *shif* jaga perawat mengakibatkan peneliti hanya bisa menitip kuesioner kepada kepala perawat atau penanggung jawab dan mengambilnya beberapa hari kedepan,
2. Kuesioner penelitian yang dititip harus disediakan dengan bolpen yang sesuai dengan jumlah tenaga perawat pada setiap *Ners Station*,
3. Kurangnya komunikasi antara peneliti dan responden sehingga peneliti susah untuk mengontrol responden saat pengisian kuesioner.
4. Pada saat penelitian, kuesioner yang dititipkan oleh penanggung jawab tetapi ada beberapa penanggung jawab yang mengisi semua kuesioner yang diberikan sehingga jawaban setiap responden hampir sama sehingga jawaban yang diberikan tidak seimbang dengan kondisi yang sebenarnya.