

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PRANATA LABORATORIUM
DI RSUD Dr. MOEWARDI**

TUGAS AKHIR

Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai
Sarjana Sains Terapan



Oleh:
Apringga Tri Nugroho
04110077 N

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir :

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PRANATA LABORATORIUM DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

Oleh :
Apringga Tri Nugroho
04110077N

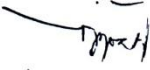
Surakarta, 14 Juli 2015
Menyetujui,

Pembimbing Utama


Y. Kristanto, SE, MM

NIS. 01.94.017

Pembimbing Pedamping


Ir. Rudy Yanuar, MT


LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir :

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PRANATA LABORATORIUM DI RSUD Dr. MOEWARDI

Oleh :
Apringga Tri Nugroho
04110077N

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada 03 Agustus 2015

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji I : <u>Yuli Suswati, SE., MM</u>		<u>10 Agustus 2015</u>
Penguji II : <u>Widi Hariyanti, SE., M.Si</u>		<u>10 Agustus 2015</u>
Penguji III : <u>Ir. Rudy Yanuar, MT</u>		<u>10 Agustus 2015</u>
Penguji IV : <u>Y. Kristanto, SE., MM</u>		<u>10 Agustus 2015</u>

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Setia Budi



Ratno Agung Samsunaharto, S.Si., M.Sc
NIS. 01.04.076

MOTTO

“Sesungguhnya beruntunglah orang yang membersihkan diri (dengan beriman)”

(Al-A'la : 14)

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan sesungguhnya yang demikian itu sangat berat, kecuali bagi orang-orang yang kusyur’.

(Al Baqarah : 45)

Cita-cita memang berawal dari mimpi, tapi jangan lupa bangun untuk meraihnya

Tidak ada namanya bakat, yang ada hanya rajin dan tekun. Teruslah belajar!

Life is simple, you make a choices and you don't look back.

PERSEMBAHAN

Yang Utama Dari Segalanya..

Kepada Allah SWT. Rahmat dan hidayah-Mu telah memberikanku karunia serta kemudahan akhirnya tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan kehadiran Rasulullah Muhammad SAW.

Kupersembahkan tugas akhir ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

1. Ibu dan Bapak tercinta

Ibu Bapak terimakasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik kepada putramu ini.

2. Kakak dan Adiku

Mas Dwi, Mbak Triyas, adikku Erna Rahmawati, serta keponakanku tersayang de' Nuha. Terimakasih atas do'a dan support kalian.

3. My Unlimited Love

Erma Dwi Hastiningrum, terimakasih atas kasih sayang, dukungan dan motivasi telah memberikanku semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Teman-teman D-IV Analis Kesehatan

Semoga mendengar cerita kesuksesan kalian disaat esok kita bertemu lagi.
GoodBye and GoodLuck!

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir, dengan judul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PRANATA LABORATORIUM DI RSUD Dr. MOEWARDI

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menyelesaikan Program Studi D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta sebagai Sarjana Sains Terapan, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tugas akhir yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar di lingkungan Universitas Setia Budi maupun di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 03 Agustus 2015



Apringga Tri Nugroho

NIM. 04110077N

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi”.

Penulisan tugas akhir ini disusun berdasarkan studi pustaka dan penelitian di laboratorium untuk memuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (S.ST) pada Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi.

Terlaksananya penyusunan tugas akhir ini adalah berkat bimbingan, petunjuk, bantuan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Winarso Suryolegowo.SH.,M.Pd., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ratno Agung Samsumaharto,S.Si.,M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Drs. Edy Prasetya, selaku Ketua Program Studi D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Y. Kristanto, SE, MM selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam pelaksanaan peneltian, serta motivasi yang membantu kelancaran dalam penyusunan tugas akhir.

5. Ir Rudy Yanuar, MT selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan arahan yang membantu dalam penyusunan tugas akhir.
6. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mendo'akan supaya diberi kemudahan dalam penyusunan tugas akhir.
7. Kakak dan Adiku tersayang yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan semangat dalam penyusuna tugas akhir.
8. Teman-teman D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta yang telah banyak memberikan masukan dan bantuan dalam penyusunan tugas akhir ini dan semoga kita menjadi orang-orang yang berhasil.

Semoga bimbingan dan bantuan yang telah diberikan mendapat pahala dari Allah SWT. Namun demikian penulis menyadari tugas akhir ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, penulis berharap semoga tugas akhir ini bermanfaat.

Surakarta, 03 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI	7
A. Tinjauan Pustaka.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-faktor Kinerja.....	8
c. Indikator Kinerja	9
2. Kompetensi	10
a. Pengertian Kompetensi.....	10
b. Karakteristik Kompetensi.....	10

c. Indikator Kompetensi	11
d. Standar Profesi Ahli Teknologi Laboratorium Kesehatan ...	13
3. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi.....	16
b. Teori-teori Motivasi	17
c. Faktor-faktor Motivasi	20
d. Indikator Motivasi	22
4. Rumah Sakit	23
a. Pengertian Rumah Sakit	23
b. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit.....	24
c. Jenis Rumah Sakit	25
5. Laboratorium	27
6. Manajemen Sumber Daya Manusia	29
B. Model Penelitian	30
C. Hipotesis	30
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel dan Teknik Sampling	33
B. Variabel Penelitian	33
1. Variabel Independen	33
2. Variabel Dependen	33
C. Alat dan Bahan	34
1. Alat penelitian	34
2. Bahan Penelitian.....	34
D. Jalanya Penelitian	35
E. Uji Instrumen Penelitian.....	35
F. Uji Analisis Hasil	36
G. Jadwal Penelitian.....	39
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Data Karakteristik Responden	40
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	40
2. Berdasarkan Usia.....	41
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
B. Uji Instrumen Penelitian.....	42
1. Uji Validitas	42
a. Uji Validitas Variabel Kinerja	42
b. Uji Validitas Variabel Kompetensi	43

c. Uji Validitas Variabel Motivasi	45
2. Uji Reliabilitas	45
C. Analisis Data	46
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
2. Uji <i>t</i>	47
3. Uji F.....	48
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	49
D. Pembahasan.....	50
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	 53
A. Kesimpulan.....	53
B. Keterbatasan Penelitian.....	54
C. Saran.....	55
 DAFTAR PUSTAKA	 P-1
 LAMPIRAN.....	 L-1

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian.....	30
Gambar 2. Jalannya Penelitian	35

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Standar Kompetensi Ahli Laboratorium Analis Kesehatan.....	13
Tabel 2. Bagian dan Jumlah Tenaga	32
Tabel 3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Usia.....	41
Tabel 5. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja	43
Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kompetensi	43
Tabel 8. Uji Validitas Variabel Motivasi	45
Tabel 9. Uji Reliabilitas	45
Tabel 10. Hasil Analisis Linear Berganda	46
Tabel 11. Hasil Uji t	47
Tabel 12. Hasil Uji F.....	49
Tabel 13. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian ke RSUD Dr. Moewardi	L-1
Lampiran 2. Surat Izin Pengambilan Data Penelitian	L-2
Lampiran 3. Surat Pengahantar Penelitian RSUD Dr. Moewardi	L-3
Lampiran 4. Kuesioner.....	L-4
Lampiran 5. Skor Hasil Penelitian Variabel Kinerja	L-12
Lampiran 6. Skor Hasil Penelitian Variabel Kompetensi	L-13
Lampiran 7. Skor Hasil Penelitian Variabel Motivasi	L-15
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja	L-16
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi	L-18
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi	L-22
Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Data.....	L-24
Lampiran 12. Tabel t	L-27
Lampiran 13. Tabel T.....	L-28
Lampiran 14. Hasil Validitas Factor Loading	L-29
Lampiran 15. Surat Keterangan Selesai Penelitian RSUD Dr. Moewardi	L-31

INTISARI

Apringga Tri Nugroho. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pranata Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi. Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.

Kinerja pranata laboratorium merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam laboratorium, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi dan motivasi guna meningkatkan kinerja pranata laboratorium. Kompetensi, motivasi dan kinerja yang tinggi memberikan dukungan sesuai dengan kompetensi tugas pokok dan fungsi pranata laboratorium. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pranata laboratorium.

Metode penelitian ini menggunakan *sensus sampling*. Sampel yang digunakan seluruh pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi sebanyak 46 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan Koefisien Determinasi.

Dari analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 18,522 + 0,043.X_1 + 0,172.X_2$. Uji t kompetensi terhadap kinerja pranata laboratorium nilai t_{hitung} sebesar 4,036 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,036 > 1,678$), maka terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pranata laboratorium. Uji t motivasi terhadap kinerja pranata laboratorium nilai t_{hitung} sebesar 2,265 dengan signifikansi $0,029 < 0,05$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,265 > 1,678$), maka terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pranata laboratorium. Hasil uji F, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,091 > 3,20$), maka terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pranata laboratorium. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pranata laboratorium sebesar 36,8 %, sedangkan 63,2 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pranata Laboratorium

ABSTRACT

Apringga Tri Nugroho. 2015. The Effect of Competency and Job Motivation on the Performance of Laboratory Personnel in dr. Moewardi Local General Hospital. D-IV Medical Analyst Graduate Study Program, Health Science Faculty. Setia Budi University.

The performance of laboratory personnel is the work achievement an individual or a group of individuals can attain, according to their own authority and responsibility. For that reasons, competency and motivation are required to improve the performance of laboratory personnel. High competency, motivation and performance give support according to main duty and function of laboratory personnel. The objective of research was to analyze and to find out the effect of competency and motivation on the performance of laboratory personnel.

The research method employed was census sampling technique. The sample used included all of laboratory personnel in dr. Moewardi Local General Hospital consisting of 46 respondents. Techniques of analyzing data used were a multiple linear regression analysis, t-test, F test, and coefficient of determination.

From the result of analysis, it could be obtained the regression equation $Y = 18.522 + 0.043X_1 + 0.172 X_2$. The result of t-test on the competency and performance of laboratory personnel showed $t_{\text{statistic}}$ value of 4.036 at significance level of $0.000 < 0.05$, because $t_{\text{statistic}} > t_{\text{table}}$ ($4.036 > 1.678$); therefore there was a significant effect on the performance of laboratory personnel. The result of t-test on motivation and the performance of laboratory personnel showed $t_{\text{statistic}}$ value of 2.265 at significance level of $0.029 < 0.05$, because $t_{\text{statistic}} > t_{\text{table}}$ ($2.265 > 1.678$); therefore there was a significant effect on the performance of laboratory personnel. The result of F-test showed that $F_{\text{statistic}} > F_{\text{table}}$ ($14.091 > 3.20$); therefore there was a significant effect of competency and motivation simultaneously on the performance of laboratory personnel. The coefficient of determinacy (R^2) result showed that competency and motivation affected the performance of laboratory personnel by 36.8%, while the rest of 63.2% was affected by other variables excluded from this research.

Keywords: Competency, Motivation and Performance of Laboratory Personne

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu rumah sakit, agar pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki dapat efisien dan efektif. Dalam persaingan global saat ini dunia kesehatan sangat membutuhkan orang yang berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam memenuhi pelayanan kepada masyarakat. Peran sumber daya manusia dalam suatu rumah sakit selain penting, juga di prioritaskan pada aspek material yang matang dalam pengelolaan organisasi rumah sakit.

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang dibentuk karena tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks karena masyarakat mulai menyadari arti penting kesehatan. Hal tersebut menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Tuntutan tersebut akan bertambah berat dalam menghadapi era globalisasi sekarang yang berubahannya sangat cepat dan serentak apabila tidak diikuti keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit yang profesional dan bermutu tinggi. Kinerja pranata laboratorium yang baik ditentukan dengan keberadaan Sumber Daya Manusia (Badi'ah *et al*, 2009).

Kinerja pranata laboratorium yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam laboratorium terintegrasi dengan baik, dan

mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pasien. Kinerja pranata laboratorium merupakan hasil atau prestasi kerja pranata laboratorium yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak laboratorium. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi laboratorium dan mendukung tercapainya tujuan organisasi laboratorium (Setiyawan dan Waridin 2006, diacu dalam Rizal 2012).

Dalam sistem pelayanan kesehatan rumah sakit, disamping dokter, perawat, bidan dan pelayanan laboratorium yang dilakukan oleh analis kesehatan. Laboratorium merupakan langkah awal dalam membantu menegakkan diagnose penyakit. Analis kesehatan harus memiliki mental, penampilan dan *human relation* yang lebih baik dan dituntut untuk memiliki ketelitian yang lebih, karena hasil pemeriksaan laboratorium harus akurat. Sehingga hasil pemeriksaan laboratorium dapat bermakna dalam pengambilan keputusan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kualitas kinerja paranata laboratorium.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pranata laboratorium antara lain kompetensi, perilaku pemimpin, motivasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja. Namun pada penelitian ini mencoba mencoba mengkaji ulang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pranata laboratorium dengan mengambil dua faktor yang berpengaruh yaitu kompetensi dan motivasi kerja.

Faktor kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Kompetensi merupakan aset utama perusahaan sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan (Noe, 2002: 94, diacu dalam Winanti 2014).

Sedangkan faktor motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Murti *et al*, 2013). Motivasi merupakan kegiatan mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia-. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan diri, sifat pekerjaan tanggung jawab dan pengembangan karir sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja (Mudayana, 2010).

Penelitian terdahulu oleh Christilia O. Posuma pada tahun 2013, yang berjudul : “ Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado”, terbukti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Marliana Budhiningtias Winanti pada tahun 2014, yang berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)”, terbukti bahwa variabel kompetensi menunjukkan adanya pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Hasil penelitian terdahulu oleh Deewar Mahesa pada tahun 2010, yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia)”, terbukti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Badi’ah *et al* pada tahun 2008, yang berjudul “Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul”, terbukti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin membuat penelitian dalam bidang sumber daya manusia dengan judul “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Analis Laboratorium di RSUD Dr. Moewardi”. Perbedaan yang pertama dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian, penelitian ini dilakukan pada laboratorium RSUD Dr. Moewardi. Perbedaan yang kedua pada responden penelitian, responden yang diambil dalam penelitian ini adalah pranata laboratorium RSUD Dr. Moewardi. Perbedaan yang ketiga pada indikator penilaian variabel kompetensi peneliti menggunakan indikator kompetensi sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No 370 tentang Standar Profesi Ahli Teknologi Laboratorium Kesehatan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2007.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pranata laboratoium di RSUD Dr. Moewardi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja pranata laboratorium di RSUD Dr. Moewardi.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini sebagai pengayaan pengetahuan dan mengaplikasikan teori yang telah di dapatkan di bangku kuliah.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.