



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT

Heldawati^{1*}, Fiti Arofiati², Giri Widakdo¹

¹Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419, Indonesia

²Fakultas Keperawatan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183, Indonesia

*Heldabuldan17@gmail.com

ABSTRAK

Mutu suatu rumah sakit ditentukan oleh berbagai faktor, salah satu faktor utama suatu rumah sakit adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia yang baik dan kompeten merupakan langkah awal lahirnya pelayanan rumah sakit yang prima. mengutamakan motivasi dan kompetensi sebagai tolak ukur pelayanan keperawatan khususnya di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Bangka Belitung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran/pengamatan data pada variabel bebas dan variabel terikat hanya sekali dalam satu waktu. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei sampai dengan Juni 2022. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat, rekomendasi dari penelitian ini adalah menjadi acuan utama bagi rumah sakit dan mendorong mereka untuk menjadi referensi penelitian berkelanjutan berdasarkan penelitian sebelumnya.

Kata kunci: covid19; kinerja perawat; motivasi kompetensi

THE EFFECT OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON NURSE PERFORMANCE

ABSTRACT

Quality of a hospital is determined by various factors, one of the main factors of a hospital is human resources, good and competent human resources are the first step in the birth of excellent hospital services. prioritising motivation and competence as benchmarks for nursing services, especially in the inpatient room of the Bangka Belitung Province General Hospital. The research method used in this research is Quantitative research design with a cross-sectional approach is a type of research that emphasizes the time of measuring/observing data on the independent variable and the dependent variable only once at a time. The time of this research was carried out from May to June 2022. The results of this study showed a significant influence between motivation and competence on the performance of nurses, the recommendations from this study are to become the main reference for hospitals and encourage them to become a reference for sustainable research based on previous research.

Keywords: covid-19; competency motivation; performance of nurse

PENDAHULUAN

Semakin banyak munculnya rumah sakit telah membuat persaingan secara sehat, yang menyebabkan masing-masing rumah sakit terus berupaya memperbaiki kualitas pelayanannya, Sumber Daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas layanan rumah sakit. Untuk dapat memenuhi kualitas dan mutu layanan, rumah sakit harus memiliki standar kualitas layanan yang baik. Kualitas pelayanan sangat erat hubungannya dengan kinerja. Kompetensi sumber daya manusia yang terampil dan mumpuni adalah landasan dari hadirnya pelayanan kesehatan yang baik. Standarisasi dan uji kompetensi adalah tolak ukur standar yang harus dilaksanakan oleh sebuah rumah sakit untuk mendapatkan sumber daya

manusia yang mempunyai sehingga terwujudnya kinerja keperawatan yang optimal. Kinerja keperawatan berkaitan erat dengan motivasi dan kompetensi. Dimana motivasi dan kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam aspek faktor individu dan psikologi menurut Gibson, (Nursalam,121; 2015). Salah satu rumah sakit yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah RSUD Dr (HC). Ir. Soekarno yang berusaha meningkatkan mutu dan kualitas layanan keperawatan melalui kinerja keperawatan. Sesuai dengan salah satu misi RSUD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yakni, meningkatkan kualitas pelayanan dan mengembangkan produk pelayanan unggulan maka dari itu rumah sakit melakukan peningkatan kinerja SDM sehingga diharapkan dapat berbanding lurus dengan peningkatan mutu pelayanan komite keperawatan rumah sakit umum daerah Dr. (HC). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung komite keperawatan telah melakukan penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala dalam periode satu tahun dengan metode supervisi berjenjang pegawai. Adapun hasil Analisa dari penilaian tersebut ditemukan fakta bahwa kinerja keperawatan RSUD tersebut masih mengalami fluktuasi yang cukup besar Saat ini sistem penghargaan yang ada di Rumah sakit belum mampu memberikan motivasi dan semangat tenaga perawatan, karena masih minimnya apresiasi dan penghargaan program pelatihan belum optimal dapat menyebabkan tingkat kesadaran untuk berubah dan untuk memperbaiki kinerja belum tumbuh dan tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja keperawatan diruang rawat inap RSUD Dr (HC) Ir. Soekarno Bangka Belitung.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat ruang rawat inap yang bertugas di RSUD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu sebanyak 78 orang. Sampel Penelitian dengan menggunakan total sampling. Berdasarkan data sampling terdapat sebanyak 78 data responden. Tempat dan Waktu Penelitian, dilakukan selama bulan Desember 2021 – Juni 2022 penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit RSUD. Dr. (HC). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Alat Pengumpulan Data. Kuesioner data Demografi Karakteristik individu yang terdiri dari data usia, jenis kelamin, Pendidikan dan masa kerja. Kuesioner Kompetensi Sebanyak 25 pertanyaan, yaitu kompetensi teknis pertanyaan nomor 1 sampai nomor 15 dan kompetensi perilaku pertanyaan no 16-25 dengan menggunakan skala likert.3.Kuesioner Motivasi sebanyak 20 pertanyaan, Pada penelitian ini peneliti melakukan pengukuran motivasi menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur motivasi perawat. Kuesioner Kinerja sebanyak 15 pertanyaan, dengan menggunakan skala likert.

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji validasi kuesioner di rumah sakit RSUD Siti Fatimah Palembang terhadap 30 responden pada ruangan yang memiliki karakteristik yang sama dengan ruang rawat inap rumah sakit RSUD Dr (HC). Ir. Soekarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Hasil dari uji validasi didapatkan semua kuesioner yang di sebar dinyatakan valid dimana didapatkan hasil r hitung lebih besar dari t table. Hasil uji reabilitas untuk kuesioner kompetensi dengan Cronbach's Alpha = 0,865, kuesioner motivasi dengan Cronbach's Alpha = 0,935, kuesioner kinerja dengan Cronbach's Alpha = 0,890, dengan demikian semua kuesioner reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

HASIL

KARAKTERSTIK

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada bulan Maret- Mei 2022 dengan 78 Respondent. Pada bab ini diuraikan hasil penelitian

tentang Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Rawat inap di RSUD Propinsi Bangka Belitung pengambilan data penelitian ini didapatkan dari pengumpulan kuestioner yang diberikan kepada seluruh respondent dan hasil penelitian didapat sebagai berikut :

Tabel.1.
Distribusi frekuensi menurut karakteristik responden (Umur, Jenis Kelami, Masa kerja, Tingkat Pendidikan) (n=78)

| Karakteristik Variabel | | Jumlah | |
|------------------------|-----------|--------|------|
| | | f | % |
| Umur | >30 tahun | 35 | 44,9 |
| | <30 tahun | 43 | 55,1 |
| Jenis kelamin | Perempuan | 56 | 71,8 |
| | Laki-laki | 22 | 28,2 |
| Masa Kerja | 0-3 tahun | 41 | 52,6 |
| | > 3 tahun | 37 | 47,4 |
| Pendidikan | D3 | 47 | 60,3 |
| | S1 NERS | 31 | 39,7 |

Tabel 1 menunjukkan distribusi frekwensi untuk karateristik responden dengan variabel umur dinyatakan bahwa responden dengan umur < 30 tahun lebih dominan yaitu sebanyak 43 orang (55,1 %). Untuk variabel jenis kelamin pada responden perempuan lebih banyak yaitu sebanyak 56 orang (71,8 %).Variabel untuk masa kerja menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang dari 3 tahun lebih banyak yaitu 41 orang (52,6 %). Dilihat dari variabel tingkat pendidikan responden Pendidikan D3 lebih banyak sebanyak 47 orang (60,3%).

Tabel 2.
Distribusi frekuensi variabel Kompetensi Motivasi dan Kinerja (n=78)

| Karakteristik Variabel | | Jumlah | |
|------------------------|--------|--------|------|
| | | f | % |
| Kompetensi | Baik | 44 | 56,4 |
| | Buruk | 34 | 43,6 |
| Motivasi | Tinggi | 41 | 52,6 |
| | Rendah | 37 | 47,4 |
| Kinerja | Baik | 41 | 52,6 |
| | Buruk | 37 | 47,4 |

Tabel 2 variabel Kompetensi didapatkan bahwa responden dengan kompetensi baik lebih besar yaitu sebanyak 44 orang (56,4%) dan responden yang kompetensi buruk sebanyak 34 orang (43,6 %). Untuk motivasi yang tinggi sebanyak 41 orang (52,6%) dan motivasi yang rendah sebanyak 37 orang (47,4%).untuk responden dengan kinerja yang baik sebanyak 44 orang (56,4%) dan untuk kinerja buruk sebanyak 37 Orang (47,4%).

Analisa bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dan dependen. Hasil Analisa bivariat pada penelitian ini adalah ;

Tabel 3.
Hasil Analisa hubungan Karakteristik Responden (Umur, Jenis kelamin, lama bekerja dan Pendidikan) dengan Kinerja Perawat (n=78)

| Variabel | Kinerja | | | | P-Value | OR | 95% CI |
|----------------------|---------|-------|-------|-------|---------|-------|-------------|
| | Baik | | Buruk | | | | |
| | f | % | f | % | | | |
| Umur | | | | | | | |
| <30 tahun | 18 | 51,4% | 17 | 48,6% | 0,856 | 0,921 | 0,377-2,250 |
| ≥30 tahun | 23 | 53,5% | 20 | 46,5% | | | |
| Jenis kelamin | | | | | | | |
| Perempuan | 27 | 50,9% | 26 | 41,1% | 0,217 | 0,532 | 0,193-1,467 |
| Laki-laki | 11 | 44,0% | 16 | 56,0% | | | |
| Lama kerja | | | | | | | |
| 0 - 3 Thun | 21 | 51,2% | 20 | 48,8% | 0,802 | 0,893 | 0,366-2,175 |
| > 3 Tahun | 20 | 54,1% | 17 | 45,9% | | | |
| Pendidikan | | | | | | | |
| D3 Keperawatan | 23 | 48,9% | 24 | 51,1% | 0,429 | 0,692 | 0,277-1,727 |
| S1 Ners | 18 | 58,1% | 13 | 41,9% | | | |

Tabel 3 menggambarkan hasil Analisa hubungan karakteristik responden dengan kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Propinsi BABEL. Diperoleh Analisa sebagai berikut :

Responden jenis kelamin perempuan dengan kinerja baik sebanyak 27 orang (50,9%) lebih banyak di banding dengan responden laki-laki dengan kinerja baik sebanyak 14 orang. Hasil uji statistic jenis kelamin menunjukkan nilai p value $0,217 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin dan kinerja perawat di RSUD Propinsi BABEL.

Perawat umur ≥ 30 tahun dengan kinerja yang baik 23 orang (53,5%) lebih banyak disbanding dengan perawat yang berumur < 30 tahun dengan kinerja yang baik sebanyak 18 orang (51,4%). Hasil uji statistic Umur menunjukkan p value $0,856 > 0,05$ hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dan kinerja perawat di ruang rawat inap di RSUD Propinsi BABEL. Perawat yang masa kerjanya 0-3 tahun dengan kinerja baik sebanyak 21 orang (51,2%) lebih besar dibandingkan dengan perawat yang masa kerjanya > 3 tahun dengan kinerja baik sebanyak 20 orang (54,1%). Hasil uji statistic menunjukkan nilai p value $0,802 > 0,05$ sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja atau lama nya kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Propinsi BABEL. Perawat yang Pendidikan D3 yang kinerja baik sebanyak 23 orang (48,9%) lebih besar dari perawat yang Pendidikan S1 Ners yang kinerja baik sebanyak 18 orang (58,1%) Hasil uji statistik menunjukkan p value untuk Pendidikan $0,429 > 0,05$ sehingga tidak ada hubungan yang signifikan Pendidikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Propinsi BABEL.

Tabel 4 menggambarkan hasil bahwa perawat yang kompetensi baik dengan kinerja baik sebanyak 31 orang (70,5%) lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki kompetensi kurang (buruk) sebanyak 10 orang (29,4%). Hasil uji statistik Kompetensi perawat menunjukkan nilai p value $0,001 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara kompetensi perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Propinsi BABEL. Dari hasil Analisa juga terdapat nilai OR sebesar 5,723 (95% CI 2,144 – 15,274) yang artinya perawat dengan kompetensi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik pada perawat

ranap RSUD Propinsi Babel sebesar 5,723 kali di banding dengan perawat yang memiliki kompetensi yang kurang.

Tabel 4.
Hasil Analisa Pengaruh Variabel Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat (n=78)

| Variabel | Kinerja | | | | P-Value | OR | 95% CI |
|------------|---------|------|-------|------|---------|-------|--------------|
| | Baik | | Buruk | | | | |
| | f | % | f | % | | | |
| Kompetensi | | | | | | | |
| Baik | 31 | 70,6 | 13 | 29,5 | 0,000 | 5,723 | 2,144-15,274 |
| kurang | 10 | 29,4 | 24 | 70,6 | | | |
| Motivasi | | | | | | | |
| Tinggi | 27 | 65,9 | 14 | 34,1 | 0,013 | 3,168 | 1,255-8,001 |
| rendah | 14 | 37,8 | 23 | 62,2 | | | |

Hasil dari Analisa perawat dengan motivasi tinggi terhadap kinerja baik sebanyak 27 orang (65,9%) lebih banyak dibandingkan perawat dengan motivasi rendah dengan kinerja baik sebanyak 14 orang (37,8%) dan dari Analisa uji statisti motivasi menunjukkan nilai p value 0,025 , 0,05 yang memberikan arti bahwa ada hubungan signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat di Ranap RSUD Propinsi BABEL dan terdapat nilai OR sebesar 3,168 (95% CI 1,255-8,004) yang artinya perawat yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik sebesar 3,168 kali di banding perawat yang memiliki motivasi yang rendah.

Tabel 5.
Hasil seleksi Bivariat

| Variabel | P value | Hasil |
|--------------------|---------|-------------------------|
| Umur | 0,856 | Tidak masuk multivariat |
| Jenis kelamin | 0,217 | Masuk multivariat |
| lama kerja | 0,802 | tidak masuk multivariat |
| Tingkat pendidikan | 0,429 | Tidak masuk multivariat |
| kompetensi | 0,000 | Masuk multivariat |
| motivasi | 0,013 | Masuk multivariat |

Pada tahap ini proses yang dilakukan dalam analisis adalah mengidentifikasi variabel indeviden yang memiliki nilai p value < 0,25 yang akan dimasukkan dalam pemodelan multivariat regresi logistik ganda pada tabel diatas yaitu variabel jenis kelamin, kompetensi dan motivasi yang p value < 0,25

Tabel 6.
Pemodelan awal pengaruh variabel Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja dan faktor confounding (jenis kelamin) perawat (n = 78)

| Variabel | p-value | OR | CI: 95% |
|---------------|---------|-------|--------------|
| Jenis kelamin | 0,229 | 0,496 | 0,158-1,557 |
| kompetensi | 0,002 | 4,991 | 1,800-13,837 |
| motivasi | 0,080 | 2,463 | 0,897-6,757 |

Langkah berikutnya di seleksi variabel yang p-value >0,05.dari pemodelan awal didapat p-value >0,05 yaitu jenis kelamin selanjutnya di keluarkan dari pemodelan.

Tabel 7.

Pengaruh variabel Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja perawat (n = 78)

| Variabel | p-value | OR | CI: 95% |
|------------|---------|-------|--------------|
| kompetensi | 0,002 | 4,909 | 1,794-13,429 |
| Motivasi | 0,080 | 2,440 | 0,899-6,622 |

Tabel 8.

Perubahan nilai OR

| Variabel | OR ada jenis kelamin | Or Tanpa jenis kelamin | Perubahan OR |
|---------------|----------------------|------------------------|--------------|
| Jenis Kelamin | 0,496 | - | - |
| Motivasi | 4,991 | 4,909 | -1,6% |
| Kompetensi | 2,463 | 2,440 | -0,9% |

Tabel 8. setelah jenis kelamin dikeluarkan dari pemodelan terdapat perubahan OR kurang dari 10% sehingga jenis kelamin bukan variabel konfonding yang mempengaruhi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat. Untuk selanjutnya dilakukan uji interaksi pada variabel yang diduga secara substansi ada interaksi. Pada penelitian ini dilakukan uji interaksi yang diduga kompetensi berinteraksi dengan pendidikan.

Tabel 9.

Uji interaksi

| Variabel | <i>p Value</i> | OR | CI: 95% |
|-------------------------------|----------------|-------|--------------|
| Kompetensi | 0,11 | 5,100 | 1,445-17,997 |
| Motivasi | 0,83 | 2,465 | 0,889-6,830 |
| Kompetensi*Tingkat Pendidikan | 0,921 | 0,964 | 0,468-1,985 |

Tabel 9 didapatkan hasil uji interaksi dengan nilai *p Value*nya = 0,921 lebih besar dari 0,05 artinya tidak ada interaksi antara kompetensi dan Pendidikan dengan demikian Pendidikan dengan kompetensi... ditemukan bahwa model tidak ada interaksi

Tabel 10.

Pemodelan akhir Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja perawat (n=78)

| variabel | p-value | OR | CI: 95% |
|------------|---------|-------|--------------|
| Kompetensi | 0,002 | 4,909 | 1,794-13,429 |
| motivasi | 0,080 | 2,440 | 0,899-6,622 |

Analisa multivariat didapatkan hasil variabel kompetensi dan motivasi memiliki hubungan bermakna dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Propinsi BABEL. Dari hasil Analisa uji statistik pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja perawat di Ranap RSUD Propinsi BABEL di dapatkan nilai OR 4,909 (CI : 95% 1,794-13,429) artinya kompetensi yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja yang baik sebesar 4,909 kali di bandingkan perawat yang memiliki kompetensi yang rendah. Dan untuk pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja perawat di Ranap RSUD Propinsi BABEL di peroleh nilai OR 2,440 (CI : 95% 0,899-6,622) yang berarti motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja yang baik sebesar 2,440 kali dibanding dengan perawat yang memiliki motivasi yang rendah.

PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Provinsi Bangka Belitung. Dalam Pembahasan ini peneliti menjabarkan hasil dari penelitian yang sesuai atau bertolak belakang

dengan teori dan realita dilapangan. Hasil penelitian ini juga mengkomparasi dengan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel variabel peneliti. Dilain sisi pada bab ini juga menyampaikan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian. Interpretasi hasil penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan tujuan penelitian yaitu pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr (HC) Ir Soekarno Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hasil uji statistic Umur menunjukkan p value $0,856 > 0,05$ hal ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dan kinerja perawat di RSUD Propinsi BABEL. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yessy Octa Kurniawati (2019) Hubungan karakteristik perawat dengan kinerja perawat. Hasil penelitian pada unsur usia menghasilkan analisa data dihasilkan nilai p $0,632 > 0,05$ menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada hubungan yang bermakna. Tidak sejalan dengan hasil penelitian Imanuel vensi Hasmoko (2008) menyatakan bahwa hasil kemampuan dan keterampilan seseorang dapat di hubungkan dengan umur, karena semakin lama umur seseorang maka pemahaman dan pengetahuannya akan semakin dalam dan tajam. Dalam penelitian ini diketahui peneliti tidak menemukan korelasi yang positif dan signifikan antara umur dan kinerja perawat, di RSUD Provinsi BABEL hal ini terjadi dikarenakan Sebagian besar responden berumur dibawah 30 tahun. Dimana menurut asumsi peneliti usia ini belum matang dalam melaksanakan tugas Hal ini sesuai dengan pendapat (Donsu 2017) didalam bukunya yang berjudul Psikologi Keperawatan yang menyatakan bahwa usia seseorang dapat mempengaruhi prilakunya dalam bekerja karena semakin bertambah usia semakin matangnya seseorang, dalam hal ini fakta penelitian menunjukan rata rata usia perawat RSUD Provinsi BABEL masih dibawah 30 tahun.

Jenis Kelamin

Hasil uji statistic jenis kelamin menunjukkan nilai p value $0,217 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin dan kinerja perawat di RSUD Propinsi BABEL. Hal ini sejalan dengan Penelitian Raden R. O. K. Soeprodjo (2016) yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja perawat ($p = 0,917$), meski mayoritas respondent yang bekerja sebagai perawat adalah perempuan jenis kelamin tidaklah menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Dalam penelitian diketahui bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan kinerja perawat RSUD Propinsi BABEL hal ini disebabkan pekerjaan dasar seorang perawat adalah keahlian yang terlatih yang dapat dikuasai oleh siapapun tanpa memandang jenis kelamin. Hal ini diperkuat dengan pendapat (etigon 2019) menyatakan bahwa pegawai berjenis kelamin laki laki dan perempuan dalam proses melakukan pekerjaan tidak terdapat perbedaan.

Lama Kerja

Hasil uji statistic menunjukkan nilai p value $0,802 > 0,05$ sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja atau lama nya kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Propinsi BABEL. Namun dilain sisi dalam penelitian Suryadi Maryam (2014) ditemukan fakta yang berbeda yakni adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja seorang perawat dengan nilai probabilitas (sig) bernilai 0,000 Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari variabel masa kerja; variabel tingkat pendidikan dan variabel dummy rotasi kerja terhadap kinerja dimana masing-masing nilai probabilitas (sig) bernilai 0,000. Nilai beta coefficient dalam penelitian ini paling tinggi pada variabel masa kerja sebesar 0,622. Suryadi Maryam (2014) menerangkan masa kerja dan rotasi kerja adalah hal yang melatih dan meningkatkan kemampuan dan kinerja seorang perawat penelitian ini juga

merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira yang menyatakan bahwa dari pengalaman kerja seseorang memperoleh pembelajaran untuk berperilaku yang lebih baik sehingga pengalaman kerja merupakan kondisi yang digunakan oleh seseorang didalam proses umpan balik untuk meningkatkan mutu perencanaan, pelaksanaan hasil pekerjaannya. Dalam penelitian ini diketahui bahwa tidak ada hubungan signifikan antara masa kerja dan kinerja perawat RSUD Propinsi BABEL, hal ini dikarenakan responden perawat rawat inap RSUD Propinis BABEL memiliki masa kerja tidak lebih dari 3 tahun.

Pendidikan

Hasil uji statistik menunjukkan p value untuk Pendidikan 0,429 >0,05 sehingga tidak ada hubungan yang signifikan Pendidikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Propinsi BABEL. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian, Hajar Nur Aswad (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar menyajikan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat di Rumah sakit UIT Makassar. Hal ini digambarkan dari nilai thitung lebih besar daripada ttabel yakni $2.330 > 1.996$ maka variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja perawat RS. Wisata UIT Makassar. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data bahwasannya Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi BABEL hal ini sebagian besar respondent masih Pendidikan D3 Keperawatan, peneliti berpendapat Pendidikan dapat memberikan pengetahuan bukan saja pada tugas tetapi diharapkan Pendidikan dapat menjadi landasan untuk pengembangan diri .seharusnya dengan Pendidikan yang tinggi akan menjadi lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan dari hasil penelitian didapatkan bahwa perawat yang memiliki kompetensi yang baik memiliki kinerja yang baik sebanyak 70,5% dengan menunjukkan nilai p value $0,001 < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang signifikan antara kompetensi perawat terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Propinsi BABEL.. Dari hasil Analisa juga terdapat nilai OR sebesar 4,909 (95% CI 2,144 – 15,274) yang artinya perawat dengan kompetensi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik pada perawat ranap RSUD Propinsi Babel sebesar 4,909 kali di banding dengan perawat yang memiliki kompetensi yang kurang.

Dalam hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I.G.D Laksan (2021) Yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dimana disajikan data output pengujian regresi linear berganda menunjukkan $P_{yx1} = 0,555$ dengan p-value = $0,000 < \alpha (\alpha) = 0,05$, hasil menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi memiliki peranan penting serta positif untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali. Pada Penelitian yang dilakukan oleh Albert Wibi Rahmann(2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja perawat bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Pekanbaru menyajikan data perhitungan regresi liner berganda dapat dilihat bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dimana t hitung $> t$ tabel ($3,933 > 2,037$) dengan demikian kompetensi mampu mempengaruhi kinerja perawat ini dibuktikan dari rata ± rata kompetensi berkategori netral. Sehingga hasil penelitian ini berbanding lurus dengan hasil penelitian peniliti yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUP Provinsi BABEL.

Menurut Ika Purwanto (2021), Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang

ditetapkan. Kompetensi melihat secara mendalam pada kepakaran dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan menurut Nursalam (2008) kompetensi adalah hal yang melekat sebagai karakteristik setiap individu yang berhubungan dengan penguasaan ilmu pengetahuan efektif atau berpenampilan superior di tempat kerja. Dari pandangan inilah peneliti berusaha menarik manifestasi dari kompetensi yang merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan keterampilan dan didukung dengan karakteristik individu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di ruang rawat Inap RSUD Provinsi Bangka Belitung jika kompetensi baik maka kinerja akan baik hal ini disebabkan karena manajemen RSUD Propinsi BABEL telah mampu memberikan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, keahlian dan keterampilan kepada tenaga perawat secara berjenjang selain itu juga bagian diklat dan keperawatan rumah sakit Menyusun dan menerapkan SAK sesuai dengan ruangan layanan keperawatan sehingga perawat dalam melakukan tindakan sesuai dengan SOP yang dapat mengasah dan meningkatkan keterampilan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil dari Analisa perawat dengan motivasi tinggi terhadap kinerja baik sebanyak 27 orang (65,9%) dan menunjukkan nilai p value $0,013 < 0,05$ yang memberikan arti bahwa ada hubungan signifikan antara motivasi terhadap kinerja perawat di Ranap RSUD Propinsi BABEL dan terdapat nilai OR sebesar 2,440 (95% CI 1,255-8,004) yang artinya perawat yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik sebesar 2,440 kali di banding perawat yang memiliki motivasi yang rendah. Dalam hal ini didukung dengan hasil penelitian Lindanur Sipatu (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu Menujukan probabilitas signifikansi variabel motivasi adalah 0,961. Karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan ($\alpha = 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu Pada penelitian yang ditulis oleh Rini Astuti (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan disajikan bahwa hasil uji statistik Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Dikarenakan hasil thitung ($2,587 > t_{tabel} (2,042)$) dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ oleh karena itu disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja dan menyatakan bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata.

Menurut Melly Singgih (2017) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk melayani kebutuhan individu. Sedangkan menurut Melayu SP.Hasibuan (2017) motivasi adalah memberikan energi gaya dorong kepada para pekerja agar mereka memiliki semangat dalam melakukan suatu pekerjaan yang efektif dan terintegritas untuk mencapai targetan kinerja organisasi. Sehingga apabila kita menarik benang merah motivasi dari beberapa pendapat tersebut bahwasannya Motivasi adalah faktor faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi individu untuk membangkitkan semangat bekerja dalam mencapai kinerja keperawatan yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Bangka Belitung dengan motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik hal ini didukung dengan kebijakan dari manajemen rumah sakit untuk memberikan reward atau penghargaan, dan menyediakan fasilitas serta jaminan ketenangan dan keamanan dalam bekerja

dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pelatihan-pelatihan yang diadakan serta adanya penilaian kinerja secara rutin dan objektif oleh komite keperawatan dengan sistem penilaian berjenjang.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal yakni tidak terdapat pengaruh karakteristik responden terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Propinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kompetensi yang baik berpengaruh pada kinerja yang baik sebesar 4.909 kali dibandingkan perawat yang memiliki kompetensi rendah. Motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja yang baik sebesar 2,440 kali dibandingkan perawat yang memiliki motivasi yang rendah Kompetensi merupakan variabel yang dominan dalam memberikan pengaruh terhadap Kinerja Perawat ruang rawat inap RSUD Propinsi Kepulauan Bangka Belitung.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terima kasih kepada RSUD Dr (HC) Ir. Seokarno Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk kemajuan Rumah Sakit. Ucapan Terima Kasih kepada Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Jakarta Yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad ahid Mudayana. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *KesMas*, 4(2), hal. 76–143.
- Albert Wibi Rahman. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Prawat Bagian Rawat Inap pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru*. *Jurnal FeKom* , 2(1), hal. 1–13.
- Betri Evinia. (2020). Analisis Pelaksanaan Retensi Dokumen Rekam Medis di RSU Muhammadiyah Ponorogo. *Jurnal Delima Harapan*, 7, 86–91.
- Darmawati, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
- Dr. Ir. Harsuko Riniwati M.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed., Vol. 1). UB Pres.
- Esti, Yunitasari, Alfiani, Triningsih, Retna Ayu Pardani. (2019). Analysis of mother behavior factor in following program of breastfeedings support grupnin region of aemrowo health center Surabaya. (1 st ed., Vol.4 94-102). Unej Pres.
- Hajar Nur Aswad, Eddyman Ferrial. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar, *Jurnal Mirai Management*, 1(2), hal. 413–425.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1st ed., Vol. 1). PT. Bumi Aksa.
- Laksana I G D, Mayasari N M D A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSJ Provinsi Bali, *Bisma : Jurnal Manajemen* , 7(2), hal. 192–200.

- Lindanur Sipatu (2019) “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu, *e-jurnal Katologis* , 1, hal. 147–158.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajmen Sumber Daya Manusia* (3rd ed., Vol. 5). Remaja Rosdakarya.
- Maryam Suryani. (2014). Massa Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Rotasi Kerja Meningkatkan Kinerja Perawat di RSJ Dr. Soeharto Heerdjan, *Jurnal Keperawatan Widya Gantari*, 1, hal. 35–46
- Melly. Singgih Tiwut Atmojo. (2017). Efektifitas Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit. *EJME* Vol. 9, No. 1(2017), 9 (Manajemen), 1–8.
- Purwanto Ika. (2021). *Manajemen Sumber Daya Keperawatan*. Gosyen publishing.
- Siagan Hotlan, L. L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5.
- Raden R. O. K. Soeprodjo, Chreisy K. F. Mandagi, Sulaemana Engkeng. Hubungan Antara Jenis Kelasmin dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr V. L Ratumbuysang Provinsi Sulawesi Utara.
- Wibowo. (2014b). *Perilaku Dalam Organisasi* (1st ed., Vol. 1). Rajawali Press.
- Yessy Octa Kurniawati, Nabhani, Wijayanti, Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat.

