

PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA RAWAT INAP DI RSUD X MEDAN

Rayhan Layli^{1*}, Fitriani Pramita Gurning²

Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2}

*Corresponding Author : rayhanlayli@gmail.com

ABSTRAK

Demi terwujudnya kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara maksimal, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalisme terutama di bidang kesehatan dalam hal ini yaitu perawat. Kualitas perawat sangat menentukan kinerja rumah sakit. Dengan adanya perawat yang berkualitas maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal, serta tingkat kepuasan pasien dapat memenuhi target yang ditentukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni s.d Juli 2023. Populasi penelitian berjumlah 174 perawat dengan sampel yang diambil yaitu sebanyak 38 perawat yang ditentukan secara *purposive sampling*. Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Analisis data mencakup analisis univariat, analisis bivariat menggunakan uji *Chi Square*, dan analisis multivariat dengan uji regresi logistik. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat dengan nilai *p value* sebesar $0.133 > 0.05$ dan Exp(B) 14.079. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat dengan nilai *p value* sebesar $0.009 < 0.05$ dan Exp(B) 65.669. Kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja perawat sebesar 79.8%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan.

Kata kunci : kemampuan, kinerja, motivasi kerja, perawat, rumah sakit

ABSTRACT

In order to achieve the highest quality of healthcare services to the community, competent and professional human resources, especially in the healthcare field, are required. Nurses play a pivotal role in determining the performance of a hospital. The aim of this study is to determine the influence of competence and work motivation on the performance of inpatient nurses at Hospital X in Medan. This research employs a quantitative approach with a cross-sectional design. The study was conducted in June to July 2023. The population consisted of 174 nurses, and a purposive sampling method was used to select 38 nurses as the sample. Data was collected through the distribution of questionnaires to the respondents, namely inpatient nurses at Hospital X in Medan. Data analysis included univariate analysis, bivariate analysis using the Chi-Square test, and multivariate analysis with logistic regression analysis. The results of the analysis indicate that competence does not have a partial influence on nurse performance, with a p-value of $0.133 > 0.05$ and Exp(B) of 14.079. On the other hand, work motivation has a partial influence on nurse performance, with a p-value of $0.009 < 0.05$ and Exp(B) of 65.669. Competence and work motivation simultaneously affect nurse performance by 79.8%. In conclusion, this study finds that there is an influence between competence and work motivation on the performance of inpatient nurses at Hospital X in Medan.

Keywords : ability, hospital, nurse, performance, work motivation

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, tenaga kesehatan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan

pengetahuan, kemauan, dan kemampuan masyarakat dalam menjalani gaya hidup sehat. Sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, derajat kesehatan yang setinggi-tingginya akan terwujud sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta salah satu unsur kesejahteraan umum (Kementerian Kesehatan RI, 2014). Khususnya dalam industri kesehatan, sumber daya manusia harus kompeten dan profesional agar dapat memberikan layanan kesehatan dengan kualitas terbaik kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan komponen terpenting dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya. Khususnya lembaga rumah sakit agar mereka dapat menjalankan program mereka, memenuhi tujuan mereka, dan memberikan standar perawatan medis setinggi mungkin (As Sajad, 2021).

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas kesehatan yang sangat penting bagi peningkatan kesehatan, terutama dalam hal memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dari hasil survei awal, diketahui bahwa kinerja perawat RSUD X Medan kurang maksimal, khususnya di ruang rawat inap, sehingga menimbulkan keluhan dari pasien. Berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD X Medan dapat diketahui bahwa kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan belum mencapai target yang ditentukan oleh Kementerian Kesehatan RI Nomor: 129/Menkes/SK/II/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit. Seperti pada indikator angka kejadian infus habis saat pasien dirawat inap dengan target 0%, namun capaian yang diperoleh yaitu mencapai 4.13%. Indikator kejadian pulang paksa memperoleh capaian 5.81% sedangkan targetnya adalah $\leq 5\%$. Untuk indikator kelengkapan pengisian asesmen keperawatan dengan target $\geq 80\%$, namun capaian yang diperoleh yaitu hanya 71.6%. kemudian pada indikator kepuasan pelanggan rawat inap dengan target $\geq 90\%$, namun capaian yang diperoleh yaitu hanya 74.34% (RSUD X Medan, 2022)

Temuan dari survei awal yang melibatkan pembicaraan dengan sejumlah keluarga pasien rawat inap dan mengumpulkan keluhan tentang kinerja dan layanan perawat juga memberikan bobot pada data ini. Lamanya penanganan, kurangnya kesiapan perawat, terutama ketika pasien kehabisan infus, dan frekuensi pemulangan paksa yang disebabkan oleh ketidakpuasan pasien terhadap kinerja perawat yang terlihat lamban, semuanya termasuk dalam masalah ini. Selain itu, lamanya terapi dokter, kesalahan diagnosa, dan pemberian obat, semuanya dipengaruhi oleh kinerja perawat dalam mengisi asesmen keperawatan yang tidak memadai. Akibatnya, pasien rawat inap sering kali tidak puas dengan layanan yang diberikan perawat. Temuan dari pengamatan survei awal mengungkapkan bahwa perilaku perawat di tempat kerja, seperti datang dan pulang lebih awal, meninggalkan ruangan ketika masih jam kerja, menunjukkan sedikit inisiatif saat menangani pasien, serta tidak kondusif. Beberapa elemen, termasuk kemampuan dan motivasi perawat dapat berdampak pada masalah ini.

Keluhan pasien dapat terjadi ketika perawat memiliki keterbatasan dalam kemampuan dan motivasi dalam memberikan pelayanan yang memadai, yang kemudian mengakibatkan pasien tidak tertangani dengan cepat. Untuk mencapai target kepuasan pasien yang telah ditetapkan, dibutuhkan kemampuan dan motivasi kerja yang baik dari seluruh staf penyedia layanan kesehatan, khususnya dari tenaga keperawatan. Menurut penelitian yang dilakukan Chandra sebelumnya, kemampuan dan motivasi kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja perawat. Sangat penting bagi perawat untuk mengembangkan keterampilan yang terkait dengan tanggung jawab profesional mereka, khususnya dalam memberikan perawatan terbaik kepada pasien. Selain itu, motivasi kerja adalah komponen yang memotivasi perawat untuk menyelesaikan tugas mereka seefektif mungkin (Chandra, 2019). Budiyanto & Mochklas (2020) mengemukakan Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hasil dari suatu kegiatan atau program yang dilaksanakan dalam rangka memenuhi tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja individu, kelompok, dan institusi

semuanya termasuk dalam kinerja. Keterampilan, kompetensi, bakat, sikap dan perilaku, pengetahuan dan informasi, aturan, moralitas dan etika, daya cipta, dan faktor lainnya dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu. Di sisi lain, kinerja kelompok dapat diukur dalam hal kolaborasi, integritas, pengendalian diri, dan sifat-sifat lainnya. Sementara hubungan dengan situasi lain, fleksibilitas, adaptasi, resolusi konflik, dan faktor-faktor lain dapat digunakan untuk mengukur kinerja institusi (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Dengan memperhatikan elemen-elemen yang dapat berdampak pada kinerja perawat, maka dimungkinkan untuk memperlambat penurunan kinerja tersebut. Gibson (2012) (dikutip dalam Sialen et al., 2021) menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga elemen. Pertama, kemampuan dan keterampilan yang meliputi juga mental dan fisik, latar belakang keluarga dan profesional, serta usia, ras, dan jenis kelamin. Kedua faktor psikologis terdiri dari lima sub faktor yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi kerja. Ketiga faktor organisasi yang meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan (Sialen et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi rumah sakit sebagai bahan informasi untuk lebih meningkatkan dan memicu peningkatan kinerja perawat di lingkungan kerja rumah sakit.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Lokasi penelitian ini yaitu di RSUD X Medan dengan waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni s.d Juli 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana rawat inap yang bekerja di RSUD X Medan yang berjumlah 174 orang, dengan sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus sampling analitik kategorik tidak berpasangan, yaitu sebanyak adalah 38 perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Adapun penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari data RSUD X Medan. Analisis data mencakup analisis univariat, analisis bivariat menggunakan uji *Chi Square*, dan analisis multivariat dengan uji regresi logistik.

HASIL

Hasil Analisis Univariat

Adapun distribusi total keseluruhan responden berdasarkan variabel kemampuan dapat dilihat pada tabel di berikut ini :

Tabel 1. Distribusi Total Frekuensi dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Kemampuan di RSUD X Medan

Kemampuan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang	30	78.9%
Baik	8	21.1%
Total	38	100%

Tabel 1. menjelaskan bahwa dari 38 responden, distribusi responden yang memiliki kemampuan kurang sebanyak 30 responden dengan persentase 78.9%, serta responden dengan kemampuan baik sebanyak 8 responden dengan persentase 21.1%. Selanjutnya merupakan distribusi total keseluruhan responden berdasarkan variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Total Frekuensi dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Motivasi Kerja di RSUD X Medan

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang	29	76.3%
Baik	9	23.7%
Total	38	100%

Dari Tabel 2. dapat diketahui bahwa dari 38 responden, distribusi responden yang memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 29 responden dengan persentase 76.3%, sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja baik sebanyak 9 responden dengan persentase 23.7%. Adapun distribusi total keseluruhan responden berdasarkan variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Total Frekuensi dan Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja di RSUD X Medan

Kinerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang	29	76.3%
Baik	9	23.7%
Total	38	100%

Berdasarkan Tabel 3. memperlihatkan bahwa dari 38 responden, distribusi responden dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase 76.3%, sedangkan responden yang memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 9 responden dengan persentase 23.7%.

Hasil Analisis Bivariat

Hubungan antara Kemampuan dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, maka hubungan antara kemampuan dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hubungan antara Kemampuan dengan Kinerja di RSUD X Medan

Kemampuan	Kinerja		Total	P
	Kurang	Baik		
Kurang	28 (93.3%)	2 (6.7%)	30 (100%)	0.001
Baik	1 (12.5%)	7 (87.5%)	8 (100%)	
Total	29 (76.3%)	9 (23.7%)	38 (100%)	

Hasil analisis dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai *p value* sebesar 0.001 < 0.05. Hal ini berarti ada hubungan antara kemampuan dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, maka hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja di RSUD X Medan

Motivasi Kerja	Kinerja		Total	P
	Kurang	Baik		
Kurang	28 (96.6%)	1 (3.4%)	29 (100%)	0.001
Baik	1 (11.1%)	8 (88.9%)	9 (100%)	
Total	29 (76.3%)	9 (23.7%)	38 (100%)	

Hasil analisis dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai *p value* sebesar 0.001 < 0.05. Hal ini berarti ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan.

Hasil Analisis Multivariat

Adapun hasil analisis model multivariatnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Logistik (Model Summary)

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	12.844 ^a	0.531	0.798

Dari Tabel 6. tersebut dapat dilihat hasil analisis bahwa, di dalam penelitian ini terdapat nilai Nagelkerke R Square sebesar 0.798 atau setara dengan 79.8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu variabel kemampuan dan variabel motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja. Variabel kemampuan dan variabel motivasi kerja memiliki kemampuan menjelaskan sebesar 79.8%, sehingga kemungkinan variabel kinerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 20.2%.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Logistik (Variables in the Equation)

Step	Variabel	B	<i>p value</i>	Exp(B)
1	Kemampuan	2.645	0.133	14.079
	Motivasi Kerja	4.185	0.009	65.669
	Constant	-10.034	0.006	0.000

Hasil analisis pada Tabel 7. menunjukkan bahwa variabel kemampuan memiliki nilai *p value* sebesar 0.133 > 0.05 dengan Exp(B) = 14.079 yang artinya kemampuan tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Sedangkan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai *p value* sebesar 0.009 < 0.05 dengan Exp(B) = 65.669 yang artinya motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan, serta perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan dengan motivasi kerja baik akan memiliki kinerja baik sebesar 65.669 kali lebih besar dibandingkan dengan responden yang memiliki motivasi kerja kurang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Secara Parsial terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil penelitian analisis bivariat pada variabel kemampuan menunjukkan bahwa, dari 38 responden perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan dengan kinerja baik yang memiliki kemampuan baik sebanyak 7 (87.5%) responden, dan responden kinerja baik dengan kemampuan kurang sebanyak 1 (12.5%) responden. Sedangkan responden yaitu perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan dengan kinerja kurang yang memiliki

kemampuan baik yaitu sebanyak 2 (6.7%) responden, serta responden kinerja kurang yang memiliki kemampuan kurang sebanyak 28 (93.3%) responden. Dimana diperoleh nilai *p value* sebesar $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Kemudian hasil penelitian analisis multivariat pada uji regresi logistik menunjukkan bahwa variabel kemampuan memiliki nilai *p value* sebesar $0.133 > 0.05$ dengan $\text{Exp}(B) = 14.079$. Hal ini artinya kemampuan memiliki hubungan dengan kinerja perawat, namun kemampuan tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2019), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja perawat berhubungan terhadap kinerja perawat (Alamsyah, 2019). Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Purwanto & Fanji (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kompetensi (kemampuan) terhadap kinerja perawat (Purwanto & Fanji, 2020). Untuk meningkatkan efisiensi kerja di rumah sakit, kompetensi perawat sebagai sumber daya manusia sangatlah penting. Manusia adalah salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil mencapai tujuannya; dalam situasi ini, perawat adalah faktor yang paling penting di rumah sakit. Oleh karena itu, kemampuan rumah sakit untuk berkembang dan berkembang secara substansial dibantu oleh perawat yang terampil dan memiliki bakat yang baik (Kalsum, 2019).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan peneliti di RSUD X Medan, perawat pelaksana rawat inap di sana kurang memiliki kapasitas untuk berpikir cepat terhadap kondisi pasien. Kapasitas ini sangat penting untuk kebutuhan kesehatan pasien karena perawat, sebagai penyedia layanan kesehatan, harus selalu menggunakan pemikiran kritis dalam berbagai situasi untuk memberikan asuhan keperawatan. Latar belakang pendidikan perawat yang beragam juga dapat berkontribusi dalam hal ini. Namun, ada juga perawat yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh institusi. Sebagai hasilnya, para perawat ini mampu menjalankan fungsi pekerjaan mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis bivariat dapat diketahui dari 38 responden, yaitu perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan dengan kinerja baik yang memiliki motivasi kerja baik sebanyak 8 (88.9%) responden, dan responden kinerja baik dengan motivasi kerja kurang sebanyak 1 (11.1%) responden. Sedangkan responden yaitu perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan dengan kinerja kurang yang memiliki motivasi kerja baik yaitu sebanyak 1 (3.4%) responden, dan responden kinerja kurang yang memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 28 (96.6%) responden. Kemudian diperoleh nilai *p value* sebesar $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Hasil penelitian pada analisis multivariat uji regresi logistik dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *p value* sebesar $0.009 < 0.05$ dengan $\text{Exp}(B) = 65.669$. Hal ini artinya adanya pengaruh secara parsial antara motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan.

Penelitian sebelumnya yang memperoleh hasil yang sama dilakukan oleh Siregar (2021) yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Siregar, 2021). Hasil berbeda ditemukan pada penelitian yang diteliti oleh Handayani et al. (2020) dengan kesimpulan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja (Handayani et al., 2020). Menurut pendapat Hasibuan (2017) (dalam Sari, 2022) ketika seseorang termotivasi, mereka mengerahkan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan mereka. Dengan motivasi, seseorang akan melakukan tugasnya dengan lebih serius, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi adalah hal yang mempengaruhi, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia untuk

menumbuhkan keinginan bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil yang terbaik. (Sari, 2022). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit X Medan, perawat pelaksana rawat inap di sana kurang memiliki motivasi kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa tidak semua perawat di sana mendapatkan pengakuan atas kontribusinya kepada rumah sakit melalui penghargaan. Tidak adanya insentif dari rumah sakit dapat menjadi alasan lain rendahnya motivasi kerja perawat. Jika perawat diberikan insentif yang cukup, mereka akan lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam bekerja, yang akan membantu mereka mempertahankan kinerjanya. Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan di atas adalah bahwa motivasi kerja memiliki fungsi yang sangat penting di rumah sakit karena dapat meningkatkan kinerja perawat. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, rumah sakit memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuan dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja paramedis (Wahyuni, 2020).

Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan analisis multivariat hasil perhitungan uji regresi logistik menunjukkan nilai Nagelkerke R Square sebesar 0.798 atau setara dengan 79.8%. Hal ini artinya kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan, serta variabel independen yaitu variabel kemampuan dan variabel motivasi kerja memiliki kemampuan menjelaskan sebesar 79.8%. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan. Hasil pada penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Jufrizen (2018) yang memperoleh hasil secara simultan, kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Jufrizen, 2018). Namun hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian oleh Novitasari (2019) didapatkan hasil bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat (Novitasari, 2019).

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan yang dapat diamati dan dicapai oleh seorang perawat dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Kinerja perawat dan kinerja rumah sakit memiliki hubungan yang erat. Keberhasilan dalam mencapai target yang ditentukan oleh rumah sakit tidak dapat dipisahkan dari sumbangan sumber daya yang dimiliki oleh rumah sakit, yang kemudian diimplementasikan dan dijalankan oleh perawat yang bertindak sebagai pelaku utama dalam upaya mencapai tujuan rumah sakit (Siskadillah, 2019).

Menurut Effendy (2008) (dalam Chandra, 2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dimana menyangkut faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi, keadaan fisik serta keadaan jiwa. Faktor-faktor ini merupakan karakteristik individu yang ada sejak lahir. Selain faktor bawaan, faktor internal juga mencakup faktor-faktor yang diperoleh. Faktor-faktor ini meliputi kemampuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Untuk mencapai kinerja yang optimal dalam penyediaan layanan kesehatan, terutama dalam bidang keperawatan, penting bagi semua tenaga kesehatan untuk memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi (Chandra, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan peneliti di RSUD X Medan menunjukkan bahwa perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan yang memiliki kinerja kurang disebabkan oleh hasil kerja yang tidak optimal. Hasil kerja perawat tidak hanya berkaitan dengan hasil medis atau keberhasilan tindakan langsung, tetapi juga melibatkan komunikasi yang efektif, empati, dan kepuasan pasien. Keseluruhan pengalaman perawatan, termasuk interaksi interpersonal, juga mempengaruhi persepsi pasien terhadap kinerja perawat. Oleh

karena itu, perawat perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Tanda lain dari kinerja perawat yang buruk adalah kegagalan mereka dalam mengikuti kebijakan dan prosedur rumah sakit dan bertanggung jawab atas tindakan mereka. Tanggung jawab dan kepatuhan perawat sangat penting untuk mencapai tujuan rumah sakit. Perawat akan berkinerja sangat baik dalam melaksanakan tugas mereka jika mereka siap dan bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan rumah sakit, menunjukkan produktivitas di tempat kerja dengan tidak bermalas-malasan, dan tidak meninggalkan kantor saat masih jam kerja.

Indikator kepemimpinan juga secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat. Pemimpin yang kuat dapat menginspirasi perawat dan memberikan arahan yang sangat jelas. Pemimpin yang baik akan mendorong suasana kerja yang mendukung kolaborasi tim, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan. Dengan kepemimpinan yang kuat, perawat cenderung memiliki motivasi yang tinggi, merasa dihargai, dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat, kualitas pelayanan yang lebih baik, dan kepuasan pasien yang meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan dengan nilai p value sebesar $0.133 > 0.05$ dengan $\text{Exp}(B) = 14.079$. Adanya pengaruh motivasi kerja memiliki secara parsial terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan dengan nilai p value sebesar $0.009 < 0.05$ dengan $\text{Exp}(B) = 65.669$. Terdapat pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perawat pelaksana rawat inap di RSUD X Medan, serta kemampuan dan motivasi kerja memiliki kekuatan menjelaskan sebesar 79.8%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada ibu Fitriani Pramita Gurning yang telah memberi bimbingan dan dukungan kepada penulis. Kemudian penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak RSUD X Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di RSUD X Medan. Serta semua pihak terutama orangtua dan keluarga, dan juga teman-teman yang telah membantu, mendukung, serta memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, A. N. (2019). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru*. Skripsi Universitas Islam Riau.
- As Sajad, U. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Puskesmas Sibela Surakarta)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Chandra, R. (2019). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Teluk Kuantan*. Skripsi Universitas Islam Riau.
- Handayani, U., Anwari, A. Z., & Asrinawaty. (2020). *Pengaruh Kemampuan Perawat Dan*

- Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Pelayanan Keperawatan Diruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020. *Ju*, 16(1), 90. http://eprints.uniska-bjm.ac.id/2750/1/URMILA_HANDAYANI_ARTIKEL.pdf
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 97–102.
- Kalsum, U. (2019). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Perawat terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada RSUD Batara Guru Belopa*. Skripsi IAIN Palopo.
- Kementerian Kesehatan RI. (2014a). *Undang-Undang RI Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan*. In Presiden Republik Indonesia. http://www.pdpersi.co.id/diknakes/undang_undang/uu362014.pdf
- Novitasari, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Keemampuan Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 179. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i1.588>
- Purwanto, I., & Fanji, I. D. A. G. P. (2020). Hubungan Kompetensi (Pengarahan) Kepala Ruang Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Adjinarmo Kabupaten Lebak. *Jurnal Wacana Kesehatan*, 5(1), 477. <https://doi.org/10.52822/jwk.v5i1.114>
- RSU X Medan. (2022). *Laporan Kinerja Tahunan RSU X Medan Tahun 2022*. Medan.
- Sari, M. A. K. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Pindo Deli Pulp And Paper Mills Products Perawang*. Skripsi UIN Sultan Syarif Kasim.
- Sialen, N. R., Chairunnisah, R., Syamsuriansyah, & Sari, M. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Widina. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Siregar, A. M. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang*.
- Siskadillah. (2019). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sinjai*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wahyuni, U. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Paramedis Pada Puskesmas Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir*. Skripsi UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2(3), 700.