

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Bangsal Rawat Inap Di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen

Ovinda Cantika Berliana^{1*} | Hesty Latifa Noor² | Agus Trijono³

¹ S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta

² S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta

³ S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Duta Bangsa Surakarta

* Koresponden penulis : ovindaberlianaa@gmail.com

ABSTRACT

Introduction: Human resources are the most important determining factor in achieving the strategic goals of an organization, especially in the healthcare industry. Based on the results of a preliminary study, inpatient ward nurses have education ranging from third diploma to bachelor's degree to postgraduate degree, and inpatient indicators meet the ten standards set by the Indonesian Ministry of Health. The competence of nurses in terms of knowledge and skills in nursing is very important to know how good the performance of nurses is in achieving good health goals in accordance with the duties and authority, code of ethics and applicable standard operating procedures.

Objectives: The purpose of this study was to determine the effect of competence on the performance of inpatient ward nurses at RSUD Dr. Soehadi Prijonegoro Sragen

Methods: This study used a quantitative paradigm with a cross-sectional design to test the hypothesis. The study population consisted of all nurses (N = 158) in 11 inpatient wards. The study sample consisted of 121 nurses selected using proportional random sampling technique. The predictor variable was competence and the criterion variable was nursing performance. The analysis used univariate and bivariate analysis (simple linear regression analysis).

Results: Based on univariate analysis, competence and performance are in the "good" category, with the percentage of competence of 95.87% and nurse performance of 92.56%. Based on bivariate analysis, the significance value is $0.000 < 0.05$ and t count is $8.796 > t$ table 1.980. The results of the study indicate that competence has a positive influence on the performance of nursing staff.

Conclusions: The conclusion is that competence has a positive effect on the performance of the inpatient ward hospital Dr. Soehadi Prijonegoro Sragen Regional Hospital.

Keyword: Competence, Nurse Performance, Inpatient Ward, Health Human Resources

Pendahuluan: Sumber daya manusia merupakan faktor determinan utama dalam pencapaian tujuan strategis organisasi, khususnya dalam industri layanan kesehatan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan perawat bangsal rawat inap memiliki pendidikan mulai dari diploma tiga, sarjana, sampai pascasarjana serta indikator rawat inap telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Kemenkes RI. Kompetensi perawat dalam pengetahuan dan keterampilan mengenai asuhan keperawatan sangat penting untuk mengetahui seberapa baik kinerja yang dimiliki perawat guna tercapainya tujuan layanan kesehatan yang baik sesuai dengan tugas serta wewenang, kode etik dan standar operasional prosedur yang berlaku.

Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat bangsal rawat inap di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen.

Metode: Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif dengan rancangan cross sectional untuk menguji hipotesis. Populasi penelitian terdiri dari seluruh perawat (N=158) di 11 bangsal rawat inap. Sampel penelitian berjumlah 121 perawat yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel acak proporsional. Variabel prediktor yaitu kompetensi dan variabel kriterium yaitu kinerja perawat. Analisis menggunakan analisis univariat dan bivariat (analisis regresi linier sederhana).

Hasil: Berdasarkan analisis univariat, kompetensi dan kinerja berada pada kategori "baik", dengan persentase kompetensi masing-masing sebesar 95,87% dan kinerja perawat sebesar 92,56%. Berdasarkan analisis bivariat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $8,796 > t$ tabel 1,980. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tenaga keperawatan.

Kesimpulan: Kesimpulan adalah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat bangsal rawat inap di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen

Kata Kunci: Kompetensi, Kinerja Perawat, Bangsal Rawat Inap, Sumber Daya Manusia Kesehatan

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen vital dalam keseluruhan manajemen perusahaan. Dalam dunia kesehatan, tenaga kesehatan adalah garda terdepan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi penentu keberhasilan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang prima dan mencapai tujuan institusi. Menurut Armstrong dan baron (dalam Rumawas, 2021) manajemen kinerja adalah pendekatan menyeluruh yang bertujuan mencapai sasaran strategis perusahaan dalam jangka waktu yang lama, maka dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja individu dan kelompok serta mengembangkan kompetensi mereka.

Kinerja merupakan cerminan sejauh mana suatu organisasi berhasil menerapkan strategi yang telah direncanakan guna mencapai tujuan jangka panjangnya. Perusahaan dapat mengukur kinerja dengan membandingkan pencapaian aktual dengan target yang sudah ditetapkan, baik itu target internal perusahaan maupun target eksternal yang ditetapkan oleh pemerintah. Ini karena kinerja mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Menurut Chriswardani (2006) manajemen rumah sakit rawat inap sangat penting karena mewakili hubungan yang sensitif antara pasien, dokter, dan perawat dan mempengaruhi kepuasan pasien, kualitas layanan, dan citra rumah sakit. Perawatan rawat inap melibatkan berbagai tahap, mulai dari proses penerimaan pasien baru, pemeriksaan dan penanganan medis oleh dokter, hingga pemberian obat-obatan sesuai resep, pelayanan pertolongan medis, pelayanan kefarmasian, pelayanan gizi, dan pengelolaan keuangan.

Perawat bangsal rawat inap memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien. Evaluasi terhadap indikator kinerja rawat inap, termasuk BOR, LOS, TOI, dan BTO, merupakan langkah krusial dalam menilai efektivitas pelayanan rumah sakit. Analisis terhadap indikator ini dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja unit rawat inap dan menjadi dasar untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

RSUD Sragen merupakan rumah sakit pemerintah tipe B yang terletak di Jalan Sukowati nomor 534, Kabupaten Sragen. Berdiri sejak tahun 1957, rumah sakit ini resmi ditetapkan sebagai Rumah Sakit tipe B ini telah memenuhi standar pelayanan kesehatan yang sangat baik, terbukti dengan diraihnya akreditasi paripurna dari KARS pada tahun 2016 dan LARSI pada tahun 2022. Rumah sakit ini dapat menjadi contoh yang baik melalui pelayanan yang bermutu dan fasilitas yang memadai untuk mencapai visi dan misinya. Berdasarkan data pada tahun 2023, tercatat sebanyak 11.859 pasien menjalani perawatan inap serta jumlah pasien rawat inap menunjukkan tren peningkatan secara keseluruhan, dengan sedikit penurunan pada bulan Februari, April, dan Juni tahun 2023. Indikator-indikator utama seperti BOR, LOS, TOI, dan BTO merupakan alat penting untuk mengukur kinerja unit rawat inap. Pada tahun 2023, indikator-indikator tersebut secara konsisten mengalami perbaikan setiap bulannya sesuai dengan standar yang ada.

Pada tahun 2023, terjadi peningkatan nilai Bed Occupancy Ratio (BOR) dari 40,11% pada bulan Januari menjadi 66,89% pada bulan Desember, melebihi standar kemenkes dan barber johnson. Hasil menunjukkan bahwa meskipun rata-rata LOS belum mencapai standar yang ditetapkan oleh

kemenkes, namun sudah ideal menurut standar barber johnson. Selain itu, nilai TOI mengalami penurunan setiap bulan sehingga dapat mencapai standar yang telah ditetapkan oleh kemenkes dan barber johnson. Sedangkan nilai BTO menunjukkan angka yang ideal sesuai dengan standar kemenkes.

Menurut Nurita (2023) Kualitas pelayanan perawatan yang diberikan oleh perawat dapat mempengaruhi kesembuhan dan kepuasan pasien, serta reputasi rumah sakit. Agar kualitas pelayanan keperawatan di ruang rawat inap optimal, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat perlu diketahui. Untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit, manajemen harus memperhatikan kinerja perawat. Perhatian khusus terhadap kinerja akan meningkatkan motivasi perawat.

Meskipun pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja perawat telah diakui secara umum, namun masih ada celah dalam penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruhnya pada kinerja perawat di lingkungan bangsal rawat inap. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja di bangsal rawat inap guna meningkatkan derajat kesehatan pasien.

Hasil dan Diskusi

Sebanyak 121 responden terlibat dalam penelitian ini. Analisis karakteristik responden bertujuan untuk menggambarkan profil responden yang disurvei meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, pendidikan, latar belakang pendidikan, unit kerja, dan masa kerja. Berikut ini adalah penjelasan karakteristik responden:

Tabel 1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

No	Variabel	Jumlah	Persentase
		n	%
Jenis Kelamin			
1	Perempuan	98	80,99
	Laki- Laki	23	19,01

Hal ini mendorong peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Bangsal Rawat Inap di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen".

Metode

Penelitian dilakukan di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatori dengan rancangan cross sectional. Populasi penelitian terdiri dari 158 perawat di 11 bangsal rawat inap, dengan sampel berjumlah 121 perawat menggunakan teknik proportional random sampling. Variabel bebas adalah kompetensi dan variabel terikat adalah kinerja perawat. Data dianalisis menggunakan analisis univariat dan bivariat (analisis regresi linier sederhana).

Uji Instrumen data dilakukan kepada 30 responden perawat bangsal rawat inap di RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo. Uji ini dilakukan di RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo dikarenakan RSUD tersebut merupakan salah satu RSUD bertipe B yang setipe dengan rumah sakit tempat penelitian.

Berdasarkan tabel 1, Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa mayoritas partisipan penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 98 responden (80,99%).

Tabel 2 Karakteristik berdasarkan Umur

No	Variabel	Jumlah	Persentase
		n	%
Umur			
2	Tidak Mengisi	4	3,31
	20-29 tahun	17	14,05
	30-39 tahun	34	28,10
	40-49 tahun	49	40,50
	>50 tahun	17	14,05

Pada tabel 2, menunjukkan responden dalam penelitian ini paling dominan memiliki rentang umur 40-49 tahun sebanyak 49 responden (40,50%).

Tabel 3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan

No	Variabel	Jumlah	Persentase
		n	%
Pendidikan			
3	D3	76	62,81
	D4/S1 NERS	43	35,54
	S2	2	1,65

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil bahwa responden yang bekerja di bangsal rawat inap RSUD Sragen paling dominan memiliki pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 76 responden (62,81%).

Tabel 4 Karakteristik berdasarkan Unit Kerja

No	Variabel	Jumlah	Persentase
		n	%
4	Unit Kerja		
	Anggrek	10	8,26
	ICCU	11	9,09
	ICU	12	9,92
	Lavender	11	9,09
	Mawar	14	11,57
	Melati Barat	11	9,09
	Melati Timur	11	9,09
	Sakura	9	7,44
	Teratai	10	8,26
	Tulip	11	9,09
	Wijayakusuma	11	9,09

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil bahwa responden dalam penelitian ini paling dominan berasal dari bangsal Mawar sebanyak 14 responden (11,57%).

Tabel 5 Karakteristik berdasarkan Masa Kerja

No	Variabel	Jumlah	Persentase
		n	%
Masa Kerja			
5	Tidak Mengisi	23	19,01
	1-10 tahun	37	30,58
	11-20 tahun	45	37,19
	21-30 tahun	15	12,40
	>31 tahun	1	0,83

Pada tabel 5, didapatkan hasil bahwa responden perawat di bangsal rawat inap RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen sejumlah 23 responden (19,01%) tidak mengisi kolom masa kerja pada kuesioner dan paling dominan memiliki masa kerja

sekitar 11-20 tahun sebanyak 45 responden (37,19%).

Analisis Univariat

Tabel 6 Distribusi Kompetensi Perawat

Kompetensi	Jumlah	Persentase
	n	%
Baik	116	95,87
Cukup	5	4,13
Kurang	0	0,00

Berdasarkan tabel 6 didapatkan hasil bahwa responden perawat di bangsal rawat inap RSUD Sragen sejumlah 116 responden (95,87%) merasa memiliki kompetensi yang baik dalam memahami mengenai kompetensi teknis dan menerapkan kompetensi perilaku, dan 5 responden (4,13%) merasa memiliki kompetensi yang cukup dalam memahami mengenai kompetensi teknis dan menerapkan kompetensi perilaku dalam melakukan asuhan keperawatan.

Tabel 7 Distribusi Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Jumlah	Persentase
	n	%
Baik	112	92,56
Cukup	8	6,61
Kurang	1	0,83

Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil bahwa responden perawat di bangsal rawat inap RSUD Sragen sebanyak 112 responden (92,56%) merasa memiliki

kinerja perawat yang sesuai dengan standar profesi dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai tahapan asuhan keperawatan, dan 1 responden (0,83%) merasa memiliki kinerja yang kurang dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada tahapan asuhan keperawatan.

Analisis Bivariat

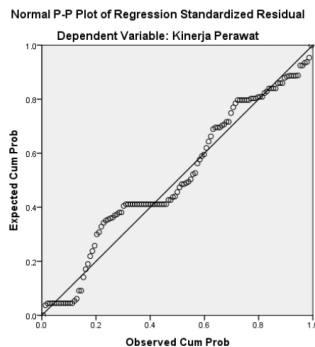
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dan linearitas sebagai syarat awal untuk analisis regresi linier sederhana. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		121	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	6,25444701	
Most Extreme Differences	Absolute	0,119	
	Positive	0,072	
	Negative	-0,119	
Test Statistic		0,119	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.058 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,052
		Upper Bound	0,064

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 8, Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai *Monte Carlo* signifikansi $0,058 > 0,05$, dengan demikian disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari 121 perawat di RSUD Sragen terhadap jumlah populasi dinyatakan berdistribusi normal.



Gambar 1 *Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual*

Tabel 9 *ANOVA Table*

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined) 4469,990	26	171,923	4,933	0,000
		Linearity 3051,794	1	3051,794	87,567	0,000
		Deviation from Linearity 1418,196	25	56,728	1,628	0,049
Within Groups		3275,977	94	34,851		
Total		7745,967	120			

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa hasil uji linearitas dapat diperoleh nilai *P Value Sig* pada kolom *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian disimpulkan antara variabel kompetensi (X) dan kinerja perawat (Y) terdapat hubungan yang linear.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 10 *Coefficients*

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	21,264	5,233	4,063	0,000
	Kompetensi	0,535	0,061	0,628	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 10 di atas menjelaskan tentang diketahuinya nilai constant (α) sebesar 21,264 sedangkan nilai Kompetensi (X) sebesar 0,535 sehingga dapat terjemahkan sebagai berikut:

- Adanya konstanta positif menunjukkan bahwa kompetensi (variabel X) memiliki pengaruh langsung dan searah terhadap variabel yang sedang diteliti. Semakin besar nilai kompetensi, semakin besar pula dampaknya pada variabel tersebut.
- Koefisien regresi sederhana bernilai 0,535 pada variabel bebas terhadap variabel terikat yang artinya jika Kompetensi mengalami kenaikan satu-satuan maka Kinerja Perawat mengalami peningkatan sebesar 0,535 atau 53,5%.

Pengambilan Keputusan dalam Uji Regresi Linear Sederhana:

1. Berdasarkan nilai signifikansi. Pada tabel 5.16 *Coefficients*, menunjukkan nilai *signifikan* sebesar $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Perawat.
2. Berdasarkan nilai *t*. Pada tabel 5.16 *Coefficients* menunjukkan nilai *t* hitung sebesar $> t$ tabel sebesar $8,796 > 1,980$ maka disimpulkan variabel Kompetensi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perawat.
 $t \text{ tabel} = N - K - 1$
 $= 121 - 1 - 1 = 119$ (lihat nilai *t* tabel pada tabel distribusi)

Mengacu pada hasil analisis regresi linier sederhana, keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi (X) terhadap variabel Kinerja Perawat (Y).

Diskusi

Hasil karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa pada penelitian ini responden paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan. Walaupun dominasi perempuan terlihat jelas di bangsal rawat inap, faktanya jenis kelamin bukanlah penentu utama dalam kinerja seorang perawat. Kualitas seperti empati, ketelitian, dan kemampuan komunikasi yang efektif yang sangat dibutuhkan dalam profesi ini merupakan kemampuan universal yang tidak terbatas pada gender tertentu. Sejalan dengan pendapat Ethington (2019) yang menyatakan bahwa tidak ada bukti empiris yang menunjukkan bahwa salah satu jenis kelamin lebih unggul dalam menjalankan tugas tertentu.

Hasil karakteristik umur menunjukkan bahwa responden perawat yang bekerja di bangsal rawat inap RSUD Sragen paling dominan memiliki rentang umur antara 40-49 tahun. Dimana menurut asumsi peneliti usia

ini dianggap tepat untuk melakukan tugas tersebut, hal ini sejalan dengan pendapat Donsu (2017) yang menyatakan seiring bertambahnya usia, perubahan dalam kematangan dan pengalaman seseorang dapat berdampak pada perilaku mereka di tempat kerja. Pengalaman yang lebih banyak cenderung menghasilkan pendekatan yang lebih bijaksana dan efektif dalam menyelesaikan tugas, Dalam penelitian menunjukkan rata rata usia perawat bangsal rawat inap di RSUD Sragen >30 tahun dengan rentang usia 40-49 tahun.

Hasil karakteristik pendidikan menunjukkan pada penelitian ini responden perawat bangsal rawat inap paling dominan memiliki tingkat pendidikan D3 Keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mita (2022) bahwa Pendidikan perawat di dominasi D3 (61,67%). Pendidikan, dalam pandangan para peneliti, adalah investasi jangka panjang yang tidak hanya memberikan keuntungan akademik, tetapi juga memperkaya kehidupan kita secara keseluruhan. Pendidikan tinggi seharusnya Lebih menguntungkan karena memberikan akses terhadap informasi yang lebih komprehensif.

Hasil karakteristik unit kerja menunjukkan bahwa pada penelitian ini dilakukan pada 11 bangsal dari 14 bangsal rawat inap di RSUD Sragen, diperoleh responden paling dominan berada di Bangsal Mawar dengan jumlah 14 perawat (11,57%) yang terbagi menjadi tiga shift. Dukung oleh temuan Aiken (2004), lingkungan kerja yang kondusif dan jumlah perawat yang adekuat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat. Hasil karakteristik masa kerja menunjukkan bahwa responden perawat bangsal rawat inap paling dominan memiliki rentang lama bekerja >10 tahun. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Welembuntu dan Gobel (2020) bahwa bekerja bertahun-tahun

memberi anda pengalaman dan pemahaman yang lebih besar, serta komitmen yang lebih besar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi perawat bangsal rawat inap di RSUD Sragen terdapat pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Sebanyak 116 perawat memiliki kompetensi baik dengan persentase mencapai 95,87%. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kompetensi perawat sangat berkontribusi pada kinerja mereka (seperti yang ditegaskan oleh Hutapea, 2008, yang menyatakan bahwa kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan inovasi).

Kompetensi dapat dipengaruhi oleh faktor pendidikan kondisi ini dapat diketahui bahwa perawat bangsal rawat inap sebanyak 76 perawat bangsal rawat inap (62,81%) adalah memiliki pendidikan DIII Keperawatan. Dalam kompetensi mempengaruhi mengenai pengetahuan asuhan keperawatan, sehingga dalam penerapan kompetensi dalam kategori baik. Menurut Aiken (2004) pada dasarnya penelitian mengenai kompetensi perawat sangat penting karena:

1. Menjamin kualitas pelayanan : Kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang holistik dan berpusat pada pasien, yang didukung oleh sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai, secara signifikan berkontribusi pada peningkatan keselamatan dan hasil perawatan pasien.
2. Meningkatkan kepuasan pasien : Pasien akan merasa lebih puas jika dirawat oleh perawat yang kompeten dan profesional. Perawat yang kompeten dapat memberikan informasi yang jelas, menjawab pertanyaan pasien dengan baik, dan membangun hubungan terapeutik yang kuat.
3. Menunjang akreditasi rumah sakit : Kompetensi perawat merupakan

salah satu indikator penting dalam penilaian akreditasi rumah sakit.

4. Mengembangkan program pelatihan : sebagai landasan dalam merancang program pelatihan perawat yang lebih relevan dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa kompetensi perawat memiliki nilai koefisien konstanta bernilai positif, nilai beta sebesar 0,535 pada nilai *sig* sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara itu, nilai *t* hitung $> t$ tabel yaitu $8,796 > 1,980$ yang artinya jika variabel kompetensi meningkat maka akan meningkatkan penerapan dalam asuhan keperawatan RSUD Sragen sebesar 0,535 atau 53,5% oleh karena itu, kompetensi perawat yang bertambah baik akan meningkatkan penerapan dalam asuhan keperawatan di RSUD Sragen.

Seorang perawat dituntut memiliki kompetensi yang meliputi sikap profesional, penguasaan ilmu keperawatan, dan keterampilan teknis dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Menurut Aiken (2004) Kompetensi yang memadai secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja perawat diantaranya :

1. Meningkatkan kualitas asuhan pasien: Perawat yang kompeten dapat memberikan tindakan keperawatan yang tepat, aman, dan efektif, sehingga meningkatkan kepuasan pasien dan hasil perawatan.
2. Mencegah terjadinya kesalahan medis: Perawat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dapat mencegah terjadinya kesalahan saat merawat pasien.
3. Meningkatkan efisiensi kerja: Perawat yang kompeten dapat bekerja secara cepat dan tepat, agar pelayanan kepada pasien bisa lebih optimal dan tepat sasaran.

Kesimpulan dan Saran

Karakteristik responden perawat juga mempengaruhi kinerja perawat bangsal rawat inap di RSUD Sragen, dapat dibuktikan bahwa 80,99% responden adalah perempuan, 40,50% adalah perawat yang umurnya antara 40-49 tahun, tingkat pendidikan perawat bangsal rawat inap RSUD Sragen mayoritas memiliki tingkat pendidikan DIII keperawatan sebanyak 35,54%, sementara untuk S2 Keperawatan pada responden dalam penelitian ini hanya ada belum 1,65%, masa kerja paling dominan adalah diatas 10 tahun sebesar 37,19% dengan rentang lama bekerja paling dominan antara 11-20 tahun.

Hasil analisis *Univariat* bahwa perawat bangsal rawat inap di RSUD Sragen memiliki kompetensi yang baik dengan persentase sebanyak 95,87% dan kinerja yang baik sebanyak 92,56%.

Hasil analisis *Bivariat* terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat bangsal rawat inap di RSUD Sragen terdapat kontribusi pelayanan yang dilakukan oleh perawat bangsal. Analisis statistik membuktikan adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja perawat. Oleh sebab itu maka, kompetensi secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat di bangsal yang diteliti.

Maka disarankan kepada rumah sakit untuk merancang pengembangan program yang efektif dan relevan, dengan fokus pada teknologi kesehatan dan metode perawatan terbaru. Untuk meningkatkan kompetensi perawat, disarankan untuk melaksanakan program berkelanjutan seperti pelatihan, peningkatan komunikasi efektif, dan mentoring/coaching. Penting juga untuk memastikan bahwa program pemantapan asuhan keperawatan harus selaras dengan kompetensi perawat serta menjaga standar penerimaan perawat yang berkompeten di bangsal rawat inap. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi organisasi

kesehatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan perawatan kepada pasien serta memperkuat reputasi rumah sakit.

Ucapan Terima Kasih

Untuk Ovinda Cantika Berliana, aku ingin mengapresiasi diri sendiri yang telah melewati perjalanan panjang menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas semangat belajar dan berkembang yang tak pernah padam. Kita telah membuktikan bahwa mimpi besar bisa menjadi kenyataan dengan usaha keras.

Daftar Pustaka

- Sochalski, A., & Spetz, J. (2004). Hospital nurse staffing and patient mortality. *Journal of the American Medical Association*, 291(13), 1601-1607.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management*. Institute of Personnel and Development. London.
- Donsu, J.D.T. (2017). *Psikologi Keperawatan : Aspek-Aspek Psikologi, Konsep Dasar Psikologi dan Teori Perilaku Manusia*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Ethington, C.A. (2019). *Gender Differences in Mathematics: An International Perspective*. *Journal for Research in Mathematics Education*, 22(1), 74. <https://doi.org/10.2307/749458>.
- Hutapea, P. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Mita., Maulana, M.A., Sukarni, S., & Pramana, Y. (2022). *Analisis Perilaku Perawat dalam Pengendalian dan Pencegahan Health Care Associated Infections (HAIs)*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 11(2), 431-436. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v11i2.805>
- Nurita., Putri, A., Gold, A., & Siregar, J. H. (2023). *Analisis Hubungan Kepuasan Pasien Terhadap Kualitas Layanan Perawat Rumah Sakit XYZ Di Tangerang Selatan*. *Jurnal UMJ*, E-ISSN:2745-6080.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan*

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. In Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9).
- Suryawati, C., Dharminto., & Shaluhiyah, Z. (2006). *Penyusunan Indikator Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit di Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 09(4), 177-184.
- Welebuntu M, Gobel I. (2020). *Hubungan Pendidikan Status Kepegawaian dan Lama Kerja dengan Kinerja Perawat Melaksanakan Asuhan Keperawatan*. Jurnal Ilmiah Sesebanua, 4(1): 21-30. <https://doi.org/10.54484/jis.v4i1.293>