

**HUBUNGAN KOMPETENSI TENAGA KEPERAWATAN DENGAN KINERJA PERAWAT  
DI IGD RSD dr. H. SOEMARNO SOSROATMODJO TANJUNG SELOR**Nasirin<sup>1\*</sup>, Supriadi<sup>2</sup>, Hilda<sup>3</sup><sup>1,2,3</sup>Politeknik Kesehatan Kalimantan Timur\*Corresponding Author: [nasirinelzain01@gmail.com](mailto:nasirinelzain01@gmail.com)

Article Info	Abstract
<p><b>Article History:</b> Received: 25 February 2023 Accepted: 20 March 2023</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b> kompetensi, kinerja, tenaga keperawatan</p>	<p>Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompetensi tenaga keperawatan dengan kinerja perawat di IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Metode yang digunakan adalah Desain penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional study. Sampel adalah seluruh populasi perawat IGD di RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor yang berjumlah 31 orang. Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan program computer. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah kompetensi tenaga keperawatan dan variabel terikatnya adalah kinerja perawat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai bulan November 2022. Sebagian besar responden menyatakan kompetensi perawat baik sebanyak 25 orang (80,6%) dan sebagian besar responden menyatakan kinerja perawat baik sebanyak 29 orang (93,5%) serta sebanyak 25 (80,6%) responden yang menyatakan kompetensi perawat baik dan kinerja perawat baik, sedangkan ada sebanyak 2 dari 2 (6,5%) responden yang menyatakan kompetensi perawat kurang baik dan kinerja perawat cukup. Hasil uji statistik Fisher's Exact diperoleh nilai <math>p=0,032</math>, nilai ODDS Ratio sebesar 4,5 yang berarti bahwa perawat yang memiliki kompetensi baik memiliki peluang 4,5 kali berkinerja baik. Ada hubungan kompetensi tenaga keperawatan dengan kinerja perawat.</p>



## PENDAHULUAN

Kedudukan keperawatan sebagai ilmu bukan hanya sebatas teori saja tetapi memiliki bentuk aplikasi yang dijalankan di lapangan. Karena, perawat perannya berhubungan langsung dengan pasien, dan perawat selalu *standby* 24 jam di rumah sakit. Kehadirannya sangat penting untuk mengupayakan agar pasien mendapatkan kesembuhan atas masalah kesehatan yang diderita oleh pasien. Pelayanan keperawatan terhadap pasien mencakup seluruh rentang pelayanan kesehatan (Rifiani, N dan Sulihandari, 2013).

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2012 dalam Nurza, dkk 2021). Kompetensi keperawatan merupakan kemampuan seorang perawat dalam bentuk asuhan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan dengan ilmu dan kiat keperawatan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan petunjuk kerja yang ditetapkan (Nurza, dkk 2021).

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri dalam pekerjaan bergantung pada penyatuan antara kemampuan dan iklim kerja yang mendukung. Menurut Wibowo (2012) dalam Trihandhani (2019), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurunnya kinerja pelayanan keperawatan akan mempengaruhi mutu layanan kesehatan (Trihandhani, 2019).

Kompetensi dengan kinerja perawat memiliki hubungan yang signifikan dimana berarti menunjukkan bahwa kompetensi baik berpotensi memberikan kinerja yang baik, dibandingkan dengan kompetensi kurang. Hal ini didukung bahwa pengetahuan intelektual dalam melaksanakan asuhan keperawatan memiliki integritas yang baik. Kompetensi adalah cerminan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam suatu profesi (Kurniadi, 2013).

Perawat merupakan pekerjaan di rumah sakit yang mempunyai fungsi besar untuk upaya pemberian layanan kesehatan kepada masyarakat. Maka dari itu, rumah sakit yang mempekerjakan perawat selalu menjalankan beraneka ragam upaya yang bermaksud untuk mengoptimalkan mutu kecakapan perawat. Keperawatan adalah elemen utuh dari proses penyediaan layanan kesehatan yang menjadi unsur penting dalam memastikan kualitas layanan kesehatan. Oleh sebab itu, perlu dicermati performa perawat untuk melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menyediakan layanan kesehatan untuk pasien (Aprilia, 2017 dalam Laksana dan Mayasari. 2021)

Menurut Simanjuntak (2018) aspek-aspek yang membentuk kinerja merupakan aspek dari faktor personal yaitu skill (kemampuan), background (latar belakang), daerah tinggal serta disiplin. aspek lain seperti unsur psikis diantaranya pemahaman, perilaku, watak,

dorongan, rasa puas dalam bekerja serta beban pekerjaan. Aspek terakhir merupakan aspek organisasi diantaranya sifat pemimpin, imbalan, masalah, kekuatan, desain organisasi, sistem kerja, budaya kerja, komitmen institusi dan program kompensasi. Faktor kompetensi merupakan salah satu dari variabel individu yang bisa mengukur tingkat kinerja, Mangkunegara (2007) dalam Laksana dan Mayasari. (2021) mengungkapkan teori yaitu keterkaitan kompetensi dan kinerja ialah begitu kuat serta sangat penting, ada keterkaitan yang logis dan jelas, apabila pegawai hendak memaksimalkan performanya sebaiknya memiliki kemampuan atau kompetensi yang sejalan dengan kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan.

Kompetensi perawat adalah keterampilan perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan selaras dengan wawasan, kemampuan, perilaku serta pengukuran berlandaskan *basic education* (pendidikan dasar) serta maksud tindakan keperawatan yang dievaluasi sejalan dengan kinerja perawat. Bertujuan agar terus konsisten mempertahankan mutu kesehatan serta keselamatan pasien (Bartlett dkk, 2010 dalam Laksana dan Mayasari. 2021).

Kompetensi dengan kinerja dijelaskan oleh teori dari Robbins (2003) dalam Laksana dan Mayasari. (2021) yang menyatakan apabila karyawan mempunyai kemampuan atau kompetensi dalam bekerja dapat menolong karyawan untuk menangani stres dengan cermat yang akan membentuk situasi kerja menggairahkan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan Suka dkk (2019) menunjukkan kompetensi mempunyai peranan penting untuk kinerja pegawai. Tinggi rendahnya kompetensi yang karyawan miliki akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan. Dengan karyawan yang kompeten, maka perusahaan akan semakin kompetitif dan mampu bersaing untuk tetap menjaga eksistensinya.

Hasil penelitian Prihandhani. (2019) mendapatkan ada hubungan bermakna antara kompetensi, beban kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai  $p$  untuk masing-masing variabel yaitu aspek kompetensi ( $p < 0,001$ ), aspek beban kerja ( $p < 0,001$ ) Sedangkan motivasi tidak ada hubungan bermakna dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap ( $p = 0,936$ ). Kinerja perawat sangat berhubungan dengan kompetensi dan beban kerja perawat pelaksana, sehingga aspek-aspek yang dapat meningkatkan kompetensi dan juga mengelola beban kerja untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana.

Hasil penelitian Nurza, (2020) yang mendapatkan kompetensi nilai  $p=0,000$ , motivasi nilai  $p=0,023$ , lingkungan kerja nilai  $p=0,003$ . Ada hubungan antara kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkulu Tahun 2020.

Berdasarkan studi pendahuluan oleh peneliti pada tanggal 9 Mei 2022 di ruang IGD diperoleh data bahwa jumlah perawat per-bulan Mei 2022 sebanyak 26 orang, dengan jenis pendidikan bervariasi yaitu diploma III dan Ners. Kompetensi tenaga keperawatan dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat BTCLS dan pelatihan-pelatihan gawat darurat lainnya. Diterbitkan pula surat rincian kerja klinis perawat oleh Komite Keperawatan melalui proses kredensial. Menurut kepala ruangan IGD evaluasi terhadap kompetensi dan kinerja perawat dilakukan secara penilaian objektif setiap setahun sekali. Belum pernah dilakukan penilaian berkala misalnya tiga bulan sekali menggunakan standar instrument tertentu. Hal ini dirasakan belum optimal dalam menilai kompetensi dan kinerja perawat di IGD

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan kompetensi tenaga keperawatan dengan kinerja perawat di IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor”.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian *deskriptif analitik* dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel adalah seluruh populasi perawat IGD di RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor yang berjumlah 31 orang. Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan program computer. Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah kompetensi tenaga keperawatan dan variabel terikatnya adalah kinerja perawat. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli sampai bulan November 2022.

## HASIL

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Umur		
Umur 21-30 Tahun	8	25,8
Umur 31-40 Tahun	17	54,8
Umur 41-50 Tahun	6	19,4
Jumlah	31	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	17	54,8
Perempuan	14	45,2
Jumlah	31	100
Pendidikan		
Diploma III	28	90,3
S1 Keperawatan & Ners	3	9,7
Jumlah	31	100
Perawat Klinis		
PK 1	3	9,7
PK 2	16	51,6
PK 3	12	38,7
Jumlah	31	100
Lama Kerja		
Kurang 1 tahun	12	38,7
1 - kurang 2 tahun	1	3,2
2-4 tahun	5	16,2
Lebih 4 tahun	13	41,9
Jumlah	31	100
Penghasilan		
Kurang dari Rp. 2.000.000,-	0	0
Lebih dari Rp. 2.000.000,-	31	100
Jumlah	31	100

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh hasil bahwa dari 31 responden, sebagian besar berumur 31-40 tahun sebanyak 17 orang (54,8%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (54,8%), berpendidikan Diploma III sebanyak 28 orang (90,3%), perawat klinis 2 sebanyak 16 orang (51,6%), lama kerja lebih 4 tahun sebanyak 13 orang (41,9%) dan penghasilan lebih Rp. 2.000.000,- sebanyak 31 orang (100%).

Tabel 2 Kompetensi Perawat

Kompetensi Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	25	80,6
Kurang Baik	6	19,4
Jumlah	31	100

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan kompetensi perawat baik sebanyak 25 orang (80,6%) dan sisanya kompetensi perawat kurang baik sebanyak 6 orang (19,4%).

Tabel 3 Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	29	93,5
Cukup	2	6,5
Jumlah	31	100

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja perawat baik sebanyak 29 orang (93,5%) dan sisanya kinerja perawat cukup sebanyak 2 orang (6,5%).

### Analisa Bivariat

Tabel 4 Hubungan Kompetensi Perawat dengan Kinerja Perawat di IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Tahun 2022

Kompetensi Perawat	Kinerja Perawat				Total		p-value	ODDS Ratio
	Baik		Cukup					
	N	%	N	%	N	%		
Baik	25	80,6	0	0	25	80,6		
Kurang Baik	4	12,9	2	6,5	6	19,4	0,032*	4.500
Total	29	93,5	2	6,5	31	100		(2.852-6.641)

Berdasarkan tabel 4 hasil analisis hubungan kompetensi perawat dengan kinerja perawat diperoleh bahwa ada sebanyak 25 (80,6%) responden yang menyatakan kompetensi perawat baik dan kinerja perawat baik, sedangkan ada sebanyak 2 dari 2 (6,5%) responden yang menyatakan kompetensi perawat kurang baik dan kinerja perawat cukup. Hasil uji statistik *Fisher's Exact* diperoleh nilai  $p=0,032$  maka disimpulkan ada hubungan kompetensi tenaga keperawatan dengan kinerja perawat di IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Diperoleh pula nilai ODDS Ratio sebesar 4,5 yang berarti bahwa perawat yang memiliki kompetensi baik memiliki peluang 4,5 kali berkinerja baik.

## PEMBAHASAN

### Kompetensi Perawat

Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan kompetensi perawat baik sebanyak 25 orang (80,6%) dan sisanya kompetensi perawat kurang baik sebanyak 6 orang (19,4%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prihandhani dan Gandari, (2019) bahwa didapatkan 78,6% perawat pelaksana berkinerja baik. Bila dilihat per karakteristik responden didapatkan bahwa kinerja perawat pelaksana hanya berbeda secara bermakna berdasarkan jenis kelamin dan tidak berbeda berdasarkan usia, pendidikan dan lama kerja.

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2012 dalam Nurza, dkk 2021). Kompetensi keperawatan merupakan kemampuan seorang perawat dalam bentuk asuhan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan dengan ilmu dan kiat keperawatan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan petunjuk kerja yang ditetapkan (Nurza, dkk 2021).

Perawat merupakan pekerjaan di rumah sakit yang mempunyai fungsi besar untuk upaya pemberian layanan kesehatan kepada masyarakat. Maka dari itu, rumah sakit yang mempekerjakan perawat selalu menjalankan beraneka ragam upaya yang bermaksud untuk mengoptimalkan mutu kecakapan perawat. Keperawatan adalah elemen utuh dari proses penyediaan layanan kesehatan yang menjadi unsur penting dalam memastikan kualitas layanan kesehatan. Oleh sebab itu, perlu dicermati performa perawat untuk melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menyediakan layanan kesehatan untuk pasien (Aprilia, 2017 dalam Laksana dan Mayasari. 2021).

Kompetensi perawat merupakan keterampilan perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan selaras dengan wawasan, kemampuan, perilaku serta pengukuran berlandaskan *basic education* (pendidikan dasar) serta maksud tindakan keperawatan yang dievaluasi sejalan dengan kinerja perawat. Bertujuan agar terus konsisten mempertahankan mutu kesehatan serta keselamatan pasien (Bartlett dkk, 2010 dalam Laksana dan Mayasari. 2021).

Peneliti berasumsi bahwa hasil penelitian yang didapatkan sebagian besar responden menyatakan kompetensi perawat baik didukung faktor karakteristik lama kerja dimana sebagian besar perawat IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor dengan masa kerja lebih dari 4 tahun sehingga standar kompetensi profesi lebih berorientasi kepada kualitas kinerja yang akan menggambarkan kinerja seperti apa yang diharapkan dan dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kompetensi tersebut. Adapun 6 responden menyatakan kompetensi perawat kurang baik dalam hal penanganan kasus kegawatdaruratan, hal tersebut dipengaruhi faktor karakteristik perawat yaitu masa kerja di IGD kurang dari 1 tahun, sehingga perawat tersebut belum terbiasa menangani kasus kegawatdaruratan. Peneliti juga berpendapat kompetensi teknis perawat merupakan keterampilan khusus yang dimiliki perawat, dimana suatu tindakan keperawatan jika semakin sering dilakukan maka perawat akan semakin terampil dalam tindakan tersebut.

### **Kinerja Perawat**

Berdasarkan analisis diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja perawat baik sebanyak 29 orang (93,5%) dan sisanya kinerja perawat cukup sebanyak 2 orang (6,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prihandhani dan Gandari, (2019) bahwa didapatkan tingkat kompetensi dengan kategori baik (77%). Penelitian Ahmalona, (2019) juga mendapatkan hal serupa bahwa dari 114 responden terdapat 83 responden (72,8%) kompetensi perawat cukup.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada Rumah Sakit. Hal tersebut dapat

dicapai melalui kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri dalam pekerjaan bergantung penyatuan kemampuan dan iklim kerja yang mendukung.

Menurut Wibowo (2012) dalam Trihandhani (2019), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurunnya kinerja pelayanan keperawatan akan mempengaruhi mutu layanan kesehatan (Trihandhani, 2019).

Menurut Simanjuntak (2018) aspek-aspek yang membentuk kinerja merupakan aspek dari faktor personal yaitu *skill* (kemampuan), *background* (latar belakang), daerah tinggal serta disiplin. aspek lain seperti unsur psikis diantaranya pemahaman, perilaku, watak, dorongan, rasa puas dalam bekerja serta beban pekerjaan.

Peneliti berasumsi bahwa sebagian besar perawat IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor menyatakan kinerja perawat baik didukung oleh faktor karakteristik umur responden yang sebagian besar berumur 31-40 tahun sehingga dalam kategori masih sangat baik dalam bekerja didukung fisik yang baik. Peneliti juga berpendapat aspek organisasi diantaranya sifat pemimpin, imbalan, masalah, kekuatan, desain organisasi, sistem kerja, budaya kerja, komitmen institusi dan program kompensasi sebagai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

### **Hubungan Kompetensi Perawat dengan Kinerja Perawat di IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor Tahun 2022**

Berdasarkan hasil analisis hubungan kompetensi perawat dengan kinerja perawat diperoleh bahwa ada sebanyak 25 (80,6%) responden yang menyatakan kompetensi perawat baik dan kinerja perawat baik, sedangkan ada sebanyak 2 dari 2 (6,5%) responden yang menyatakan kompetensi perawat kurang baik dan kinerja perawat cukup. Hasil uji statistik *Fisher's Exact* diperoleh nilai  $p=0,032$  maka disimpulkan ada hubungan kompetensi tenaga keperawatan dengan kinerja perawat di IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prihandhani. (2019) mendapatkan ada hubungan bermakna antara kompetensi, beban kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai  $p$  untuk masing masing variabel yaitu aspek kompetensi ( $p < 0,001$ ), aspek beban kerja ( $p < 0,001$ ) Kinerja perawat sangat berhubungan dengan kompetensi dan beban kerja perawat pelaksana, sehingga aspek-aspek yang dapat meningkatkan kompetensi dan dan juga mengelola beban kerja untuk meningkatkan kinerja perawat pelaksana. Hasil penelitian Nurza, (2020) juga mendapatkan kompetensi nilai  $p=0,000$ , motivasi nilai  $p=0,023$ , lingkungan kerja nilai  $p=0,003$ . Ada hubungan antara kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis. Diperoleh pula nilai ODDS Ratio sebesar 4,5 yang berarti bahwa perawat yang memiliki kompetensi baik memiliki peluang 4,5 kali berkinerja baik.

Kompetensi dengan kinerja perawat memiliki hubungan yang signifikan dimana berarti menunjukkan bahwa kompetensi baik berpotensi memberikan kinerja yang baik, dibandingkan dengan kompetensi kurang. Hal ini didukung bahwa pengetahuan intelektual

dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang baik. Kompetensi adalah cerminan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap suatu profesi (Kurniadi, 2013).

Faktor kompetensi merupakan salah satu dari variabel individu yang bisa mengukur tingkat kinerja, Mangkunegara (2007) dalam Laksana dan Mayasari. (2021) mengungkapkan teori yaitu keterkaitan kompetensi dan kinerja ialah begitu kuat serta sangat penting, ada keterkaitan yang logis dan jelas, apabila pegawai hendak memaksimalkan performanya sebaiknya memiliki kemampuan atau kompetensi yang sejalan dengan kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan.

Kompetensi dengan kinerja dijelaskan oleh teori dari Robbins (2003) dalam Laksana dan Mayasari. (2021) yang menyatakan apabila karyawan mempunyai kemampuan atau kompetensi dalam bekerja dapat menolong karyawan untuk menangani stres dengan cermat yang akan membentuk situasi kerja menggairahkan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Peneliti berasumsi terkait hasil ada hubungan kompetensi tenaga keperawatan dengan kinerja perawat, kompetensi diasumsikan bahwa tinggi rendahnya kompetensi yang perawat miliki akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan perawat yang ada di Rumah Sakit dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. Dengan perawat yang kompeten, maka Rumah Sakit akan semakin kompetitif dan mampu bersaing untuk tetap menjaga eksistensinya. Faktor efektivitas dan efisiensi, yaitu efektif bila tujuan rumah sakit tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan dan efisien jika berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan rumah sakit. Kuantitas, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan rumah sakit yang meliputi tingkat kehadiran keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang. Kerjasama, keterlibatan seluruh pegawai dengan mencari target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

## KESIMPULAN

Sebagian besar responden menyatakan kompetensi perawat baik sebanyak 25 orang (80,6%) dan sebagian besar responden menyatakan kinerja perawat baik sebanyak 29 orang (93,5%) serta sebanyak 25 (80,6%) responden yang menyatakan kompetensi perawat baik dan kinerja perawat baik, sedangkan ada sebanyak 2 dari 2 (6,5%) responden yang menyatakan kompetensi perawat kurang baik dan kinerja perawat cukup. Hasil uji statistik *Fisher's Exact* diperoleh nilai  $p=0,032$ , nilai ODDS Ratio sebesar 4,5 yang berarti bahwa perawat yang memiliki kompetensi baik memiliki peluang 4,5 kali berkinerja baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agritubella, S. M. (2018). Kenyamanan Dan Kepuasan Pasien Dalam Proses Interaksi Pelayanan Keperawatan Di Rsud Petala Bumi. *Jurnal Endurance*, 3(1), 42. <https://doi.org/10.22216/jen.v3i1.2040>
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSI Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*. 4(1).



- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komarinah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: C V ALFABETA
- Kewuan, N. (2016). Manajemen Kinerja Keperawatan. Jakarta: EGC
- Kurniadi A. (2013). Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Teori, Konsep dan Aplikasi. Jakarta. Badan Penerbit FKUI.
- Laksana dan Mayasari. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Bisma: Jurnal Manajemen. 7(2), 192-200. Diunduh pada <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/31930&ved=2ahUKEwj4z9CWs8r5AhXg5nMBHbTTAHYQFnoECAKQAQ&usg=AOvVaw1QAvG2SEOx6h55H8ioTntl>
- Nursalam. (2017). Metode Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika
- Nurza, dkk. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja. Media Kesmas (Public Health Media). 1(3), 575-584. <https://doi.org/10.25311/kesmas.Vol1.Iss3.47>
- Prihandhani, dkk. (2019). Hubungan Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan. Jurnal Keperawatan BSI. 2(1), 1-5. Diunduh pada [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/jk/article/view/4468&ved=2ahUKEwiy9qnNsr5AhXJTWwGHQdQAZkQFnoECAoQAQ&usg=AOvVaw12oGo1GT4J7kyL\\_D2zxXt5](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/jk/article/view/4468&ved=2ahUKEwiy9qnNsr5AhXJTWwGHQdQAZkQFnoECAoQAQ&usg=AOvVaw12oGo1GT4J7kyL_D2zxXt5)
- Rifiani, N dan Sulihandari, H. (2013). Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan. Jakarta: Dunia Cerdas
- Simanjuntak, Payaman J. (2018). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela Poltak Litjan, Prof, Dr. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Membangun Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suka, Herry Ginting dkk. (2019). "Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Murni Perkasa". Medan: Universitas Prima Indonesia.
- Sutrisno, Edy. (2020). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenada Media Grup
- Tuasikal. (2020). Hubungan Pengalaman, Beban Kerja, Dan Kemampuan Perawat Dengan Tindakan Mandiri Di Rumah Sakit. Journal of Healthcare Technology and Medicine. 6(1), 515-528. Diunduh pada

[https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.uui.ac.id/index.php/JHTM/article/download/752/356&ved=2ahUKEwjayZ-xs8r5AhVN1nMBHUr\\_C8EQFnoECAoQAQ&usg=AOvVaw3IzYhHz\\_DjB7H4v2mlxyg1](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jurnal.uui.ac.id/index.php/JHTM/article/download/752/356&ved=2ahUKEwjayZ-xs8r5AhVN1nMBHUr_C8EQFnoECAoQAQ&usg=AOvVaw3IzYhHz_DjB7H4v2mlxyg1)

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi ke-4 Cetak ke-6. Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.