

HUBUNGAN KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT CAMATHA SAHIDYA KOTA BATAM TAHUN 2021

CEVY AMELIA¹, SARMINI²

Fakultas Kedokteran Universitas Batam

cevy_psychology@univbatam.ac.id¹, sarmini@univbatam.ac.id²

Abstract: *Work performance is related to the ability to work and motivation in carrying out work. Based on the presurvey, it was obtained interviews from 11 nurses who said that some of them had participated in research that supported their work and were motivated because they had just finished their education, but some nurses were less motivated because they felt that the reward had not been noticed and did not know what the work assessment was like. The purpose of this research is to know the relationship between ability and work motivation with a cross-sectional approach. The population in this study were all nurses in the inpatient room totaling 52 people. Sampling using total sampling. The research site was at Camatha Sahidya Hospital, Batam City on June 24 – August 12. Collecting data using a questionnaire adopted from Wahyudi (2010) regarding ability while a questionnaire about motivation and achievement was adopted from Adryani (2012). This study used univariate (frequency distribution) and bivariate (chi-square) analysis. The results obtained that more than half of the implementing nurses have the ability in the high category and more than half with the low category on work motivation and work performance. Furthermore, there is a relationship between ability and work performance (p Value 0.000) and there is a relationship between work motivation and work performance (p Value 0.009). Based on the conclusions of the researchers, it is recommended for hospital management to continue to maintain and improve the work motivation of implementing nurses and complete the supporting needs in improving nursing services, work motivation of nurses in carrying out their duties by creating a system of rewards that provide feedback on the performance that has been carried out by nurses.*

Keywords: *Ability, Work Motivation, Work Performance*

Abstrak: Prestasi kerja berkaitan dengan kemampuan dalam bekerja dan motivasinya dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan presurvey didapatkan hasil wawancara dari 11 perawat yang mengatakan diantaranya telah mengikuti penelitian yang menunjang pekerjaannya dan termotivasi karena baru menyelesaikan pendidikan namun sebagian perawat kurang termotivasi karna *reward* dirasakan belum diperhatikan dan tidak mengetahui seperti apa penilaian kerja yang telah dinilai. Tujuan penelitian adalah diketahuinya hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap yang berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel menggunakan tota sampling. Tempat penelitan di Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam pada tanggal 24 juni – 12 agustus. Pengumpulan data menggggunakan kuesioner yang diadopsi dari Wahyudi (2010) tentang kemampuan sedangkan kuesioner tentang motivasi dan prestasi diadopsi dari Adryani (2012). Penelitian ini menggunakan uji analisa univariat (distribusi frekuensi) dan bivariat (chi-square). Hasil yang diperoleh lebih dari setengah perawat pelaksana memiliki kemampuan katagori tinggi dan lebih dari setengah dengan kategori rendah tentang motivasi kerja dan prestasi kerja. Selanjutnya ada hubungan antara kemampuan dengan prestasi kerja (p Value 0,000) dan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja (p Value 0,009). Berdasarkan kesimpulan peneliti maka disarankan bagi manajemen Rumah Sakit agar terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja perawat pelaksana dan melengkapi kebutuhan penunjang dalam meningkatkan pelayanan keperawatan, motivasi kerja perawat dalam melaksanakan tugasnya dengan membuat system terhadap *reward* yang memberikan umpan balik terhadap kinerja yang telah dilaksanakan oleh perawat.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.

A. Pendahuluan

Perawat merupakan tenaga profesi medis yang memberikan pelayanan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan terhadap pasien dan bersentuhan langsung dengan pasien terutama petugas yang bertugas di ruang perawatan. Profesi perawat memiliki peran penting terhadap pemberian pelayanan di Rumah Sakit. Perawat dalam menjalankan tugas harus memiliki kemampuan, integritas dan komunikasi yang bagus tujuan memberikan kepuasan pelayanan kepada pasien dengan harapan memperoleh mutu pelayanan yang baik. Prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Mangkunegara (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kemampuan dan keterampilan seseorang. Kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai untuk mendukung dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu memiliki kemampuan teknis, kemampuan bersifat manusiawi, kemampuan konseptual. Jika ketiga jenis kemampuan tersebut dapat teraplikasi dengan baik maka pekerjaan dapat terarah dan berjalan dengan baik (Moenir, 2008).

Motivasi kerja sangat penting bagi setiap pegawai yang bertujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karirnya dan kemajuan perusahaan. Motivasi didasarkan atas kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan atau perlindungan, kebutuhan kebersamaan atau sosial, kebutuhan penghormatan atau penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2013).

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian *survei analitik* dengan pendekatan rancangan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada 24 Juli – 12 Agustus 2021. Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Rumengan, 2008). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di ruangan rawat inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari melihat hasil kuesioner di. Hasil penelitian dianalisa secara univariat dan bivariat

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan presurvey didapatkan hasil wawancara dari 11 perawat yang mengatakan diantaranya telah mengikuti penelitian yang menunjang pekerjaannya dan termotivasi karena baru menyelesaikan pendidikan namun sebagian perawat kurang termotivasi karena *reward* dirasakan belum diperhatikan dan tidak mengetahui seperti apa penilaian kerja yang telah dinilai. Penelitian ini berjudul “Hubungan kemampuan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021?”

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Kemampuan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021

| No | Kemampuan | Frekuensi | (%) |
|-------|-----------|-----------|------|
| 1 | Rendah | 25 | 48.1 |
| 2 | Tinggi | 27 | 51.9 |
| Total | | 52 | 100 |

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa dari 52 perawat pelaksana, terdapat kemampuan perawat pelaksana 27 (51,9%) memiliki kemampuan tinggi dan 25 (48,1%) perawat pelaksana memiliki kemampuan rendah di ruang rawat inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Rung Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021

| No | Motivasi kerja | Frekuensi | (%) |
|-------|----------------|-----------|------|
| 1 | Rendah | 33 | 63.5 |
| 2 | Tinggi | 19 | 36.5 |
| Total | | 52 | 100 |

Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa dari 52 perawat pelaksana, terdapat motivasi kerja perawat pelaksana 19 (36,5%) memiliki motivasi kerja tinggi dan 33 (63,5%) perawat pelaksana memiliki motivasi kerja rendah di ruang rawat inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Perawat Pelaksana di Rung Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021

| No | Prestasi kerja | Frekuensi | (%) |
|-------|----------------|-----------|------|
| 1 | Rendah | 30 | 57.7 |
| 2 | Tinggi | 22 | 42.3 |
| Total | | 52 | 100 |

Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa dari 52 perawat pelaksana, terdapat prestasi kerja perawat pelaksana 22 (42,3%) memiliki prestasi kerja tinggi dan 30 (57,7%) perawat pelaksana memiliki prestasi kerja rendah di ruang rawat inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021.

Tabel 4 Hubungan Kemampuan Dengan Prestasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021

| No | Kemampuan | Prestasi kerja perawat | | | | Total | % | p Value |
|-------|-----------|------------------------|------|--------|------|-------|------|---------|
| | | Rendah | % | Tinggi | % | | | |
| 1 | Rendah | 23 | 44.2 | 2 | 3.8 | 25 | 48.1 | 0.000 |
| 2 | Tinggi | 7 | 13.5 | 20 | 38.5 | 27 | 51.9 | |
| Total | | 30 | 57.7 | 22 | 42.3 | 52 | 100 | |

Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa dari 52 responden klasifikasi kemampuan dengan prestasi kerja, berjumlah 25 responden terdapat kurang dari setengah (44,2%) atau 23 responden dengan kemampuan dan prestasi kerja rendah, terdapat kurang dari setengah (3,8%) atau 2 responden dengan kemampuan rendah dan prestasi kerja tinggi, berjumlah 27 responden terdapat kurang dari setengah (13,5%) atau 7 responden dengan kemampuan tinggi dan prestasi kerja rendah, terdapat kurang dari setengah (38,5%) atau 20 responden dengan kemampuan dan prestasi kerja tinggi. Dari penjelasan diatas menggunakan uji *chi - square* menggambarkan kemampuan memiliki hubungan signifikan terhadap prestasi kerja perawat dengan hasil *p-Value* $0.00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara kemampuan dengan prestasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021.

Tabel 5 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021

| No | Motivasi Kerja | Prestasi kerja perawat | | | | Total | % | p Value |
|-------|----------------|------------------------|------|--------|------|-------|------|---------|
| | | Rendah | % | Tinggi | % | | | |
| 1 | Rendah | 24 | 46.2 | 9 | 17.3 | 33 | 63.5 | 0.009 |
| 2 | Tinggi | 6 | 11.5 | 13 | 25.0 | 19 | 36.5 | |
| Total | | 30 | 57.7 | 22 | 42.3 | 52 | 100 | |

Tabel 5 tersebut menunjukkan bahwa dari 52 responden klasifikasi motivasi kerja dengan prestasi kerja, berjumlah 33 responden terdapat kurang dari setengah (46,2%) atau 24 responden dengan motivasi kerja dan prestasi kerja rendah, terdapat kurang dari setengah (17,3%) atau 9 responden dengan motivasi kerja rendah dan prestasi kerja tinggi, berjumlah 19 responden terdapat kurang dari setengah (11,5%) atau 6 responden dengan motivasi kerja tinggi dan prestasi kerja rendah, terdapat kurang dari setengah (25,0%) atau 13 responden dengan motivasi kerja dan prestasi kerja tinggi. Dari penjelasan diatas menggunakan uji *chi - square* menggambarkan motivasi kerja memiliki hubungan signifikan terhadap prestasi kerja

perawat dengan hasil *p- Value* $0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021.

Pembahasan

Kemampuan, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan seperti yang terlihat pada tabel 4.1 distribusi frekuensi kemampuan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021 dari 52 orang responden mayoritas mempunyai kemampuan kerja tinggi. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2006).

Kemampuan kerja sebagai hasil kerja yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Dalam menentukan faktor penilaian individu karyawan, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fisik kerja, perilaku kerja, pegawai yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri karyawan dan bukan merupakan perilaku karyawan (Robbins, 2006).

Tingginya kemampuan yang dimiliki perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam dilihat dari kemampuan teknis dikategorikan tinggi. Dari 52 responden pemberian pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien berdasarkan instruksi sebanyak 26 responden menjawab sering, mencatat dan mendokumentasi hasil pengkajian klien dengan mencantumkan nama dan tanda-tangan sebanyak 26 responden menjawab selalu, melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan standar yang telah dilakukan oleh Rumah Sakit sebanyak 30 responden menjawab sering, memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan prinsip etik 23 responden menjawab selalu dan memberikan pelayanan keperawatan dengan menghargai harkat dan martabat dan keunikan klien 27 responden menjawab selalu.

Kemampuan konseptual dikategorikan tinggi dari 52 responden membuat diagnosa keperawatan berdasarkan data dari hasil pengkajian 30 responden menjawab sering dan merumuskan diagnosa keperawatan dengan rumusan Problem, Etiologi, Syimtom (PES) 28 responden menjawab sering, dan menjalin hubungan yang terapeutik dengan pasien 27 responden menjawab sering.

Kemampuan manusiawi dikategorikan tinggi dari 52 responden berkomunikasi pada perawat yang lebih senior untuk mendapatkan masukan-masukan terhadap pasien yang dirawat 29 responden menjawab sering, memantau perkembangan pasien sesuai tanggung jawab 27 responden menjawab sering dan medelegasikan/melimpahkan tugas saya jika saya berhalangan 27 responden menjawab sering. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2010) dengan judul “Hubungan persepsi perawat tentang profesi keperawatan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD dr. SLAMET GARUT” hasil penelitian yang dilakukan terhadap 105 responden terdapat (60%) atau 63 responden mempunyai kemampuan tinggi dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kemampuan perawat di RSUD dr. SLAMET GARUT lebih dominan. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat kesesuai antara hasil penelitian dengan teori yang ada bahwa kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan manusiawi dapat mempengaruhi kemampuan perawat pelaksana diruang rawat inap rumah sakit

Motivasi Kerja, Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan seperti yang terlihat pada tabel 4.2 distribusi frekuensi motivasi kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021 dari 52 orang responden mayoritas mempunyai motivasi kerja rendah. Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi Siagian dalam Sutrisno (2009).

Menurut teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam Mangkunegara (2009) motivasi merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, gaji, keamanan kondisi kerja, kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja dan juga kebutuhan untuk mengembangkan pribadi berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam dilihat dari kebutuhan fisik dan kenikmatan dikategorikan rendah. Dari 52 responden pemberian fasilitas rekreasi di rumah sakit ini mencukupi 19 responden menjawab tidak setuju dan kesejahteraan karyawan cukup diperhatikan di rumah sakit ini 19 responden menjawab tidak setuju.

Hubungan timbal balik dikategorikan rendah dapat dilihat dari 52 responden Rumah Sakit ini cukup tahu membalas budi kepada karyawannya 14 responden menjawab tidak setuju dan merasa gajinya cukup besar 24 responden menjawab tidak setuju. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surti (2014) dengan judul “hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo” hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 perawat pelaksana menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (kepuasan = *satisfiers*) perawat pelaksana tidak baik sebesar 52,5%, dan faktor ekstrinsik (ketidakpuasan = *dissatisfiers*) perawat kurang baik 48,75%. Kurang baiknya motivasi perawat pelaksana dapat dilihat 60,0% perawat pelaksana mengatakan tidak pernah menerima insentif tambahan untuk pelaksanaan pendokumentasian, 46,0% perawat mengatakan tidak pernah menerima insentif untuk pengisian pendokumentasian diberikan dengan adil, 49,0% perawat mengatakan kadang-kadang gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan dan dokumentasi yang dilakukan, 68,0% perawat mengatakan jarang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam pendokumentasian. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori yang ada bahwa kebutuhan fisik, kenikmatan dan hubungan timbal balik antara rumah sakit dengan karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit.

Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan seperti yang terlihat pada tabel 4.3 distribusi frekuensi prestasi kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021 dari 52 orang responden mayoritas mempunyai prestasi kerja rendah. Prestasi kerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam 10 rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (Imron, 2010).

Pencapaian prestasi kerja menurut Ilyas (2002) dapat terlihat dari tiga komponen penting dalam prestasi kerja yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit perusahaan merupakan strategi untuk meningkatkan kerja. Setelah penentuan tujuan, diperlukan ukuran apakah karyawan telah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kualitatif dan kuantitatif standar prestasi kerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan memegang peranan yang penting.

Rendahnya prestasi kerja yang dimiliki perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam dilihat dari kualitas kerja dikategorikan rendah. Dari 52 responden sebanyak 37 responden mengeluh tentang kondisi kerja, lingkungan kerja, hasil pendapatan dan beban kerja. Tingkat keaktifan dikategorikan rendah dapat dilihat dari 52 responden memperkenalkan diri saat mengunjungi pasien 18 responden menjawab jarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Iskandar Putra (2010) yang berjudul “Hubungan antara Kemampuan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pegawai pada UPTD Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo” Frekuensi variabel prestasi kerja pegawai menunjukkan dari 36 orang responden yang diteliti terdapat 8 orang responden (16%) mempunyai tingkat prestasi kerja pegawai sedang dan 28 orang responden (84%) mempunyai tingkat prestasi kerja pegawai tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Prestasi Kerja Pegawai pada UPTD Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 84%. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat kesesuaian antara hasil

penelitian dengan teori yang ada bahwa kualitas kerja dan tingkat keaktifan karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit.

Hubungan Kemampuan Dengan Prestasi Kerja Perawat. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 4.4 diketahui bahwa hasil penelitian yang dilakukan ada hubungan antara kemampuan dan prestasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam. Hal penelitian ini sesuai dengan pendapat Sterss (1985) bahwa "Kemampuan pegawai dapat mempengaruhi prestasi kerjanya, apabila seorang pegawai memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, maka sulit dipercaya tingkat prestasinya akan tinggi".

Hasseley (2007) mengemukakan bahwa "Hanya dengan prestasi kerja yang baik sehingga segala tujuan organisasi akan dapat terlaksana dan dapat tercapai dengan berdaya guna dan berhasil guna". Tanpa prestasi kerja yang baik akan menimbulkan ketidakpuasan dari berbagai pihak baik organisasi, masyarakat maupun pegawai itu sendiri. Untuk mencapai keinginan hasil pekerjaan dengan disertai prestasi kerja yang tinggi maka kemampuan pekerjaan pegawai harus ditingkatkan. Menurut pendapat Nayono (2007) bahwa "Tersedianya modal yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat lebih banyak lagi bagi organisasi, modal itu memungkinkan sebagaimana dimaksud adalah tersedianya pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai bagi setiap anggota dalam suatu organisasi". Pendapat Nayono diatas menjelaskan bahwa kemampuan kerja pegawai penting peranannya dalam pelaksanaan tugas menuju tercapainya tujuan organisasi yang dikehendaki. Sementara itu Gerry Dessler (2006) mengatakan bahwa "Prestasi Kerja Pegawai ini sebagai ukuran kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi".

Didapatkan kemampuan perawat rendah dan memiliki prestasi kerja perawat rendah sebanyak (44,2%) atau 23 responden disebabkan karena adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi serta adanya inovasi-inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sehingga, akan terlihat bahwa kemampuan pegawai yang rendah dapat menghambat prestasi kerja yang pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal.

Didapatkan kemampuan perawat rendah dan memiliki prestasi kerja perawat tinggi sebanyak (3,8%) atau 2 responden disebabkan karena kemampuan konseptual rendah, kurangnya pelayanan keperawatan yang diberikan, pendokumentasian asuhan keperawatan yang tidak lengkap, hubungan terapeutik yang kurang terhadap pasien, dan kurangnya komunikasi pada perawat yang lebih senior. Sedangkan prestasi kerja perawat tinggi disebabkan kualitas kerja yang tekun, teliti, pantang menyerah terhadap kondisi kerja dan disiplin kerja tinggi.

Didapatkan kemampuan perawat tinggi dan memiliki prestasi kerja perawat rendah sebanyak (13,5%) atau 7 responden disebabkan karena kemampuan teknis dan konseptual yang dimiliki karyawan tinggi, memberikan pelayanan yang terbaik untuk pasien, pembuatan diagnosa sesuai pengkajian dan menjalani hubungan terapeutik kepada pasien. Sedangkan prestasi kerja perawat rendah disebabkan kualitas kerja yang dimiliki pegawai kurang baik, kerja sama yang tidak efektif dan kurangnya kemampuan bergaul.

Didapatkan kemampuan perawat tinggi dan memiliki prestasi kerja perawat tinggi sebanyak (38,5%) atau 27 responden karena dipengaruhi kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual akan dapat mengerjakan pekerjaan kantor dengan baik, tepat waktu dan menghasilkan suatu prestasi kerja yang memuaskan. Selain itu, kemampuan dalam berinteraksi baik dengan teman sejawat maupun dengan pihak luar akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. Sedangkan prestasi kerja perawat tinggi disebabkan kualitas kerja yang tekun, teliti, pantang menyerah terhadap kondisi kerja dan disiplin kerja tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Iskandar Putra (2010) yang berjudul Hubungan antara Kemampuan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pegawai pada UPTD Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Koefisien korelasi antara

kemampuan pegawai dengan prestasi kerja pegawai yaitu sebesar +0,345. Angka koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi sebanyak 34,5% oleh kemampuan pegawai sisanya sebanyak 65,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Korelasi bertanda positif bermakna hubungan yang terjadi bersifat searah yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi juga prestasi kerjanya. Demikian sebaliknya semakin rendah kemampuan yang dimiliki pegawai maka semakin rendah pula prestasi kerjanya. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori yang ada bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dan prestasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam.

Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja Perawat. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 4.5 diketahui bahwa hasil penelitian yang dilakukan ada hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam. Hal penelitian ini sesuai dengan pendapat Notoadmojo (2009), Motivasi memberikan dorongan dan pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Didalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan terhadap objek diluar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud.

Menurut Sulastri (2009) bahwa prestasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dasar atau keterampilan yang dimiliki. Adapaun motivasi merupakan dorongan untuk berbuat yang berasal dari dalam diri manusia. Motivasi dalam suatu perbuatan memegang peran yang penting. Kuat lemahnya upaya yang dikerahkan seseorang dalam mengerjakan sesuatu sangat ditentukan oleh motivasinya. Oleh karna itu, mengetahui dan membina motivasi yang benar adalah suatu keharusan bagi siapa saja yang ingin meraih keberhasilan. Maka apabila salah satu komponen tersebut rendah, maka prestasi kerja yang dihasilkan akan rendah.

Didapatkan motivasi kerja perawat rendah dan memiliki prestasi kerja perawat rendah sebanyak (46,2%) atau 24 responden disebabkan karena kurang puasnya pegawai terhadap insentif yang diterima karna tidak sebanding dengan beban dan tanggung jawab kerja, perawat kurang nyaman terhadap lingkungan kerja, kelengkapan sarana dan prasana yang kurang mendukung, keberatan untuk bekerja lembur atau kerja lebih lama, kurangnya perhatian dari pihak Rumah Sakit terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan rendahnya prestasi kerja perawat disebabkan karena kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya, kurangnya komunikasi terhadap pasien, rendahnya kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beban kerja yang berlebih

Didapatkan motivasi kerja perawat rendah dan memiliki prestasi kerja perawat tinggi sebanyak (17,3%) atau 9 responden disebabkan karena ketidak lengkapan peralatan kerja untuk melaksanakan asuhan keperawatan menjadikan perawat merasa enggan bekerja, lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan. Sedangkan prestasi kerja perawat tinggi kualitas kerja yang tekun, teliti, pantang meyerah terhadap kondisi kerja dan disiplin kerja tinggi. Didapatkan motivasi kerja perawat tinggi dan memiliki prestasi kerja perawat rendah sebanyak (11,5%) atau 6 responden disebabkan karena sebagian perawat menyatakan lingkungan kerja nyaman, pasilitas kerja terpenuhi, kesejahteraan diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit, atasan menghargai terhadap pekerjaannya dan tidak keberatan bekerja lembur. Sedangkan prestasi kerja perawat rendah disebabkan karena intensitas kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beban kerja yang berlebih ini mempengaruhi konsentrasi dan ketelitian pegawai dalam bekerja.

Didapatkan motivasi kerja perawat tinggi dan memiliki prestasi kerja perawat tinggi sebanyak (25,0%) atau 13 responden disebabkan karena karyawan dengan motivasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung

jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain karena selalu mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan lebih baik, tekun, teliti, pantang meyerah terhadap kondisi kerja dan disiplin kerja tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isra Wahyuni (2012) yang berjudul “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan” hasil penelitian univariat, didapat bahwa motivasi perawat pelaksana 47,2% baik dan 52,8% tidak baik, 56,6% kinerja perawat baik dan 43,4% kinerja perawat kurang baik. Hasil penelitian bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan dengan nilai *p-Value* 0,006. diserahkan bagi pimpinan Rumah Sakit untuk mengoptimalkan motivasi perawat pelaksana sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Medan. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori yang ada bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam.

D. Penutup

Berdasarkan analisa hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Lebih dari setengah perawat pelaksana yang memiliki kemampuan dengan kategori tinggi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021. Lebih dari setengah perawat pelaksana yang memiliki motivasi kerja dengan kategori rendah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021. Lebih dari setengah perawat pelaksana yang memiliki prestasi kerja dengan kategori rendah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021. Ada hubungan yang signifikan antara kemampuan dengan prestasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam Tahun 2021.

Daftar Pustaka

- Adisasmito, W. 2009. *Sistem Manajemen Rumah Sakit*. Jakarta : PT.Grafindo Persada.
- Afful-Broni, Anthony. 2012. *Relationship Between Motivation And Job Performance At The University Of Mines And Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons*
- Ahmad Faizin dan Winarsih. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Berita Ilmu Keperawatan, vol. I No. 3, 2008.
- Ahmad Faizin dan Winarsih. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Berita Ilmu Keperawatan ISSN. 1979-2397.vol. I No. 3 September 2008.
- Adryani, Silvia. 2012. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam*. Universitas Batam.
- Azwar, A. 2006. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Aplikasi Prinsip Lingkaran Pemechan Masalah*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Cahyono, Budhi dan Suharto. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Seketariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal. JRBI Vol, Yogyakarta.
- Deissler, Gery. 2006. *Manajemen Sumber Daya* Jakarta : PT.Prenhnalindo.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Hasseley, 2007. *Pendekatan manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaankepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Iskandar Putra, Puji 2010. *Hubungan antara Kemampuan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pegawai pada UPTD Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo* Diakses pada tanggal 20 Agustus 2016 jam 12.30 WIB dari <http://skripsistikes.wordpress.com/>
- Imron TA, Moch. 2010. *Manajemen Logistik Rumah Sakit*. Jakarta : Sagung Seto.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : PT.Remaja Prodakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Muninjaya, A.A. Gde, 2004. *Manajemen Kesehatan*. Jakarta : EGC.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : PT.Bumi Angkasa.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personal dan Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Djambatan.
- Nayono, 2007. *Mengenai Kemampuan Berorganisasi*. Yogyakarta : Kedaulatan Rakyat.
- Nurachmah, S. 2002. *Persepsi Pemberian Pelayanan Kesehatan Tingkat I Terhadap Program Asuhan Kesehatan/JPKM*. Jurnal manajemen keperawatan kesehatan Vol 5.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumengan, Jemmy. 2008. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Cipta Pustaka Media Perintis.
- Saefullah dan Ernie, 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Setiyaningsih. 2011. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (studi pada poultry shop ud jatim indah, Kanigoro, Blitar)*. Diakses pada tanggal 1 Mei 2016.
- Suripto (2014) dengan judul *hubungan motivasi perawat dengan pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Pasar Rebo*.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Krisma Putra Utama.
- Suprpto, Tommy. 2011. *Pengaturan Ilmu Komunikasi dan Peran Manajemen dalam Komunikasi*, Jakarta : Buku Seru.
- Suroso, Jabul. 2011. *Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasarkan Kompetensi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit*. Jakarta : EGC.
- Suhaedi. 2000. *Ekonomi Moneter*. Yogyakarta : Erlangga.
- Suyanto. 2009. *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Yogyakarta : Mitra Cendika Preess.
- Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT.Intermedia Personalia Utama.
- Syarifudin. 2010. *Jurnalistik Terapan*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT.Bumi Angkasa.
- Potter, Patricia A. dan Anne G. Perry. 2009. *Fundamental Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Angkasa.