

Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Perawat terhadap Kinerja Perawat pada RS Siloam Jakarta

**Jernih Hati Sarumaha^{1*}, Harries Madiistriyatno²,
Eddy Hermawan Hasudungan Panjaitan³**
Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
jernysarumaha@gmail.com^{1*}

Submitted: 06th July 2026 | **Edited:** 29th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Sarumaha, J. H., Madiistriyatno, H., & Panjaitan, E. H. H. (2026). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Perawat terhadap Kinerja Perawat pada RS Siloam Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1648-1660.

ABSTRACT

This study was motivated by the existence of variations in nurses' performance at Siloam Hospital South Jakarta, as indicated by inconsistencies in the implementation of standard operating procedures, differences in clinical competencies, and suboptimal quality of nursing services. These conditions may potentially affect the quality of healthcare services and patient safety. This study aims to analyze the influence of nurse competence and nurse quality on nurses' performance. The research object consisted of nurses working at Siloam Hospital South Jakarta, with respondent characteristics varying based on gender, age, educational level, and length of employment. This study employed a quantitative approach using a survey method. A total of 40 nurses were selected as the research sample through a simple random sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). Data processing was conducted using SPSS version 26. The results indicate that nurse competence has a positive and significant effect on nurses' performance. Nurse quality also has a positive and significant effect on nurses' performance. Simultaneously, nurse competence and quality significantly contribute to improving nurses' performance. These findings highlight the importance of continuous competency development, clinical supervision improvement, and strengthening a patient safety-oriented service culture.

Keywords: Nurse Competence, Nurse Quality, Nurses' Performance, Nursing Services, Patient Safety

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki tuntutan tinggi dalam memberikan pelayanan yang aman, berkualitas, dan berorientasi pada kebutuhan pasien. Salah satu komponen utama yang menentukan keberhasilan pelayanan rumah sakit adalah tenaga keperawatan, karena perawat merupakan tenaga kesehatan yang berinteraksi secara langsung dengan pasien selama 24 jam dalam proses pemberian asuhan keperawatan. RS Siloam Jakarta Selatan yang berlokasi di kawasan

Cilandak, Jakarta Selatan, merupakan bagian dari jaringan Siloam Hospitals yang dikelola oleh PT Siloam International Hospitals Tbk. Jaringan rumah sakit ini berkembang sejak tahun 1996 melalui pendirian PT Siloam Gleneagles Health Care sebagai hasil kerja sama antara Lippo Group dan Parkway Hospitals Singapore. Perkembangan tersebut menunjukkan komitmen rumah sakit dalam menyediakan pelayanan kesehatan komprehensif melalui peningkatan fasilitas, teknologi medis, serta pengembangan kompetensi tenaga kesehatan. Namun, peningkatan fasilitas pelayanan harus diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia, khususnya perawat, karena kinerja perawat menjadi indikator penting dalam menentukan mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Kinerja perawat menjadi salah satu permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima pasien. Berdasarkan identifikasi permasalahan di RS Siloam Jakarta Selatan tahun 2025, masih ditemukan beberapa variasi kinerja perawat yang meliputi ketidakteraturan penerapan standar operasional prosedur (SOP), perbedaan kompetensi klinis, keterlambatan dokumentasi keperawatan, komunikasi yang belum optimal, serta variasi dalam profesionalisme pelayanan. Permasalahan tersebut dapat berdampak terhadap kesinambungan asuhan keperawatan, kepuasan pasien, serta keselamatan pasien. Kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja, serta kemampuan dalam melakukan kolaborasi antarprofesi. Menurut Labrague et al. (2020), kualitas kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional, dukungan organisasi, serta kondisi psikologis perawat dalam menjalankan tugas pelayanan. Selain itu, stres kerja dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kemampuan perawat dalam mempertahankan kualitas pelayanan secara konsisten (Sperling, 2021).

Salah satu faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah kompetensi perawat. Kompetensi perawat mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan klinis, kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta sikap profesional dalam memberikan asuhan keperawatan. Berdasarkan data RS Siloam Jakarta Selatan tahun 2025, masih ditemukan perbedaan tingkat kompetensi klinis antarperawat, penerapan SOP yang belum konsisten, keterbatasan kemampuan dokumentasi, serta kebutuhan peningkatan pelatihan kegawatdaruratan dan penggunaan

teknologi informasi kesehatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi secara berkelanjutan menjadi kebutuhan penting dalam menjaga standar pelayanan. Fukada (2018) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan fondasi utama praktik keperawatan profesional karena menentukan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang efektif dan aman. Sejalan dengan penelitian Nantsupawat et al. (2020), kompetensi profesional perawat memiliki hubungan yang erat dengan kualitas pelayanan dan pencapaian hasil pelayanan kesehatan yang lebih baik.

Selain kompetensi, kualitas perawat juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan. Kualitas perawat dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang andal, responsif, komunikatif, empatik, dan profesional kepada pasien. Berdasarkan data kualitas pelayanan RS Siloam Jakarta Selatan tahun 2022–2024, masih terdapat beberapa aspek pelayanan yang perlu diperhatikan, terutama pada dimensi tangibles, reliability, dan responsiveness. Meskipun terdapat perbaikan pada aspek assurance dan empathy, masih ditemukan keluhan terkait kecepatan respons pelayanan dan konsistensi pemberian pelayanan sesuai harapan pasien. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas interaksi antara perawat dan pasien memiliki peranan besar terhadap persepsi mutu pelayanan. Menurut Bjerkan et al. (2021), komunikasi efektif dan hubungan interpersonal antara perawat dengan pasien merupakan faktor penting dalam meningkatkan pengalaman pasien dan keselamatan pelayanan. Sementara itu, Woo et al. (2020) menyatakan bahwa kualitas pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kemampuan perawat dalam menerapkan kompetensi profesional serta memberikan pelayanan yang berpusat pada pasien.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat telah banyak dilakukan, namun sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada hubungan kompetensi terhadap kepuasan pasien, kualitas pelayanan terhadap loyalitas pasien, atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Kajian yang secara khusus menguji pengaruh kompetensi dan kualitas perawat secara simultan terhadap kinerja perawat pada konteks rumah sakit swasta, khususnya RS Siloam Jakarta Selatan, masih relatif terbatas. Hal ini menjadi research gap dalam penelitian ini, karena kinerja perawat tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh kualitas pelayanan yang diberikan dalam proses interaksi langsung dengan pasien.

Menurut Li et al. (2024), peningkatan kinerja tenaga keperawatan membutuhkan pendekatan yang menyeluruh melalui pengembangan kompetensi, peningkatan kualitas pelayanan, dan dukungan sistem manajemen rumah sakit yang berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kualitas perawat terhadap kinerja perawat di RS Siloam Jakarta Selatan menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini memiliki urgensi karena hasilnya dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja perawat serta menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia keperawatan. Upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan supervisi klinis, evaluasi kepatuhan SOP, serta peningkatan budaya pelayanan yang berorientasi pada keselamatan pasien merupakan langkah strategis untuk mempertahankan mutu pelayanan rumah sakit. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam pengembangan manajemen keperawatan melalui pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kompetensi, kualitas perawat, dan kinerja perawat.

LANDASAN TEORI

Kompetensi perawat merupakan salah satu konsep utama dalam manajemen keperawatan yang menggambarkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas profesional berdasarkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai profesional. Kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis dalam melakukan tindakan keperawatan, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, komunikasi terapeutik, pengambilan keputusan klinis, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan ilmu dan teknologi kesehatan. Menurut teori kompetensi profesional, seorang perawat yang kompeten mampu mengintegrasikan pengetahuan teoritis dengan pengalaman klinis sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan yang aman dan efektif. Kemampuan tersebut menjadi dasar dalam menjamin mutu pelayanan karena kompetensi menentukan bagaimana seorang perawat melakukan pengkajian, menetapkan intervensi, melaksanakan tindakan, dan mengevaluasi hasil asuhan keperawatan. Rahmah et al. (2022) menjelaskan bahwa kompetensi klinis perawat merupakan integrasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus

terus dipertahankan melalui pengembangan profesional berkelanjutan agar mampu mendukung keselamatan pasien dan mengurangi terjadinya kesalahan pelayanan.

Kualitas perawat merupakan konsep yang berkaitan dengan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang memenuhi standar profesional dan harapan pasien. Kualitas perawat tidak hanya dilihat dari aspek kemampuan klinis, tetapi juga dari perilaku pelayanan seperti kepedulian, empati, komunikasi, kecepatan respons, serta konsistensi dalam menerapkan standar pelayanan. Dalam perspektif teori mutu pelayanan kesehatan, kualitas pelayanan keperawatan dapat dilihat melalui kemampuan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang tepat, aman, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan pasien. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien memiliki peran penting dalam membangun pengalaman pasien selama menjalani perawatan. Novitanoevitastikes dan Prasetyo (2022) menjelaskan bahwa kompetensi dan kinerja perawat memiliki hubungan dengan kualitas pelayanan serta kepuasan pasien, karena kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan secara profesional menjadi faktor penting dalam menentukan persepsi pasien terhadap mutu rumah sakit. Oleh karena itu, kualitas perawat dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang profesional, responsif, komunikatif, dan berorientasi pada keselamatan pasien.

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab keperawatan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Konsep kinerja dalam keperawatan mencakup beberapa aspek, antara lain ketepatan pelaksanaan asuhan keperawatan, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, kemampuan melakukan dokumentasi, komunikasi dengan pasien dan tim kesehatan, serta tanggung jawab profesional dalam memberikan pelayanan. Kinerja perawat menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pelayanan rumah sakit karena kualitas pelayanan sangat bergantung pada kemampuan perawat dalam menjalankan proses keperawatan secara konsisten. Menurut Azizah et al. (2022), kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan organisasi, salah satunya adalah kompetensi, karena kompetensi yang baik memungkinkan perawat melaksanakan pekerjaan secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan pelayanan yang lebih berkualitas. Selain itu, pengalaman kerja juga berperan dalam meningkatkan

kinerja karena semakin lama seorang perawat bekerja, semakin besar kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan profesionalnya (Kristianingsih et al., 2022).

Hubungan antara kompetensi perawat dan kinerja perawat didasarkan pada pemahaman bahwa kemampuan yang dimiliki individu akan menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Perawat dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam melakukan pengkajian pasien, menentukan intervensi yang tepat, melaksanakan tindakan sesuai prosedur, serta melakukan evaluasi terhadap hasil pelayanan. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam penerapan standar pelayanan dan meningkatkan risiko terjadinya kesalahan keperawatan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pendidikan berkelanjutan, pelatihan klinis, sertifikasi, dan supervisi profesional merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja perawat. Penelitian Novitanoevitastikes dan Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa kompetensi perawat memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan dan hasil kerja perawat, yang menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan profesional berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

Hubungan antara kualitas perawat dan kinerja perawat dapat dijelaskan bahwa kualitas individu dalam memberikan pelayanan akan tercermin melalui perilaku kerja dan pencapaian hasil pelayanan. Perawat yang memiliki kualitas pelayanan tinggi akan menunjukkan kemampuan komunikasi yang baik, sikap empati, tanggung jawab profesional, serta konsistensi dalam memberikan pelayanan sesuai standar. Hal tersebut akan meningkatkan efektivitas kerja perawat sekaligus mendukung tercapainya kepuasan pasien dan keselamatan pasien. Berdasarkan pendekatan manajemen mutu pelayanan kesehatan, peningkatan kualitas tenaga keperawatan menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi rumah sakit secara keseluruhan. Oleh karena itu, kompetensi dan kualitas perawat secara teoritis maupun empiris diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hubungan ketiga variabel tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini, yaitu kompetensi perawat (X1) dan kualitas perawat (X2) sebagai faktor yang memengaruhi kinerja perawat (Y) pada RS Siloam Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi perawat dan kualitas perawat terhadap kinerja perawat di RS Siloam Jakarta Selatan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari instrumen penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS Siloam Jakarta Selatan, sedangkan sampel penelitian berjumlah 40 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi perawat sebagai variabel independen pertama (X1), kualitas perawat sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja perawat sebagai variabel dependen (Y). Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk memperoleh hasil pengujian yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian statistik. Tahap pertama adalah analisis deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, serta memberikan gambaran mengenai distribusi jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi perawat (X1) dan kualitas perawat (X2) terhadap kinerja perawat (Y), baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Sementara itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas perawat secara bersama-sama terhadap kinerja perawat. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel kompetensi dan kualitas perawat dalam menjelaskan variasi perubahan kinerja perawat. Seluruh hasil analisis statistik kemudian diinterpretasikan berdasarkan nilai

signifikansi dengan tingkat kepercayaan yang telah ditetapkan untuk memperoleh kesimpulan mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel kompetensi perawat (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,479 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,105, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi perawat akan meningkatkan kinerja perawat, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Selanjutnya, variabel kualitas perawat (X2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,284 dengan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,295, sehingga kualitas perawat juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen secara parsial mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat. Adapun persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 10,714 + 0,479X_1 + 0,284X_2 + e$, yang berarti nilai konstanta sebesar 10,714 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi perawat dan kualitas perawat bernilai nol, maka kinerja perawat tetap memiliki nilai dasar sebesar 10,714. Koefisien regresi X1 sebesar 0,479 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompetensi perawat akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,479 satuan, sedangkan koefisien regresi X2 sebesar 0,284 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kualitas perawat akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,284 satuan. Dengan demikian, variabel kompetensi perawat memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kualitas perawat karena memiliki nilai koefisien regresi dan nilai beta standar yang lebih besar.

Uji Hipotesis Parsial

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompetensi (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,105 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } 3,105 > t \text{ tabel } 2,026$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y). Artinya, semakin baik Kompetensi (X1) yang dimiliki perawat, maka semakin meningkat pula Kinerja Perawat (Y).

Pengaruh Kualitas Perawat (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kualitas Perawat (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,295 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $t \text{ hitung } 2,295 > t \text{ tabel } 2,026$ dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Perawat (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y). Artinya, semakin baik Kualitas Perawat (X2), maka semakin meningkat pula Kinerja Perawat (Y).

Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,685 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Adapun nilai F tabel yang digunakan sebagai acuan pembandingan adalah sebesar 3,25. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung $9,685 > F \text{ tabel } 4,105$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Kualitas Perawat (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y). Artinya, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel Kinerja Perawat (Y).

Uji koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,586. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dan Kualitas Perawat (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) berada pada kategori pengaruh moderat. Dengan demikian, kesimpulan penelitian tidak hanya menunjukkan hasil statistik, tetapi juga menjawab rumusan masalah bahwa Kompetensi (X1) dan Kualitas Perawat (X2) terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y), baik secara parsial maupun simultan pada RS Siloam Jakarta Selatan. Nilai R Square sebesar 34,4% juga memberikan makna bahwa Kompetensi (X1) dan Kualitas Perawat (X2) merupakan faktor penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja perawat. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan faktor lain seperti motivasi kerja, beban kerja, kepemimpinan kepala ruangan, sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Temuan ini menjadi dasar bagi

manajemen untuk menyusun program peningkatan kinerja secara terpadu, bukan hanya melalui pelatihan individu, tetapi juga melalui perbaikan sistem kerja.

Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,344 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Kualitas Perawat mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Perawat sebesar 34,4%. Dengan kata lain, sebesar 34,4% perubahan atau variasi dalam Kinerja Perawat dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Kualitas Perawat.

Sementara itu, sisanya sebesar 65,6% diperoleh dari perhitungan $100\% - 34,4\% = 65,6\%$. Artinya, sebesar 65,6% variasi Kinerja Perawat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi perawat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat di RS Siloam Jakarta Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan perawat dalam aspek pengetahuan, keterampilan klinis, pengambilan keputusan, komunikasi profesional, serta penerapan standar praktik keperawatan akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan tugas keperawatan. Perawat yang memiliki kompetensi lebih baik cenderung mampu memberikan asuhan keperawatan secara sistematis, melakukan tindakan sesuai prosedur, serta menyelesaikan tanggung jawab pelayanan dengan lebih efektif. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kompetensi merupakan modal utama dalam membentuk kinerja tenaga keperawatan karena pekerjaan perawat membutuhkan kemampuan teknis sekaligus kemampuan interpersonal dalam menghadapi kebutuhan pasien yang kompleks. Menurut Takase dan Teraoka (2019), kompetensi keperawatan berperan penting dalam membangun kualitas praktik profesional karena kompetensi yang baik memungkinkan perawat memberikan pelayanan yang aman, efektif, dan sesuai dengan standar mutu pelayanan kesehatan. Sejalan dengan itu, penelitian Nuryani et al. (2021) menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan profesional berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan perawat dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Selain kompetensi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kualitas perawat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas perawat yang tercermin melalui kemampuan memberikan pelayanan yang responsif, empati terhadap pasien, komunikasi yang efektif, profesionalisme, serta kepatuhan terhadap standar pelayanan menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja yang optimal. Perawat yang mampu memberikan pelayanan berkualitas tidak hanya menjalankan tindakan keperawatan secara teknis, tetapi juga mampu menciptakan hubungan terapeutik yang mendukung pengalaman positif pasien selama proses perawatan. Temuan ini sejalan dengan konsep mutu pelayanan kesehatan yang menempatkan tenaga kesehatan sebagai faktor utama dalam pencapaian kualitas layanan. Menurut Al-Hussami et al. (2021), kualitas pelayanan keperawatan sangat dipengaruhi oleh kemampuan perawat dalam membangun komunikasi, menunjukkan kepedulian, dan melaksanakan pelayanan berdasarkan prinsip profesionalisme. Selain itu, Sfantou et al. (2019) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia kesehatan memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas pelayanan organisasi karena perilaku dan kompetensi tenaga kesehatan menjadi representasi langsung dari kualitas institusi pelayanan kesehatan.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan kualitas perawat secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat tidak dapat hanya dilakukan melalui peningkatan kemampuan individu, tetapi juga membutuhkan penguatan kualitas pelayanan yang mencakup aspek perilaku kerja, budaya profesional, dan orientasi terhadap kebutuhan pasien. Kontribusi variabel penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja perawat, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan organisasi, dukungan manajemen, serta sistem penghargaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat perlu dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif dengan mengintegrasikan pengembangan kompetensi, peningkatan kualitas pelayanan, serta perbaikan sistem manajemen keperawatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Alharbi et al. (2020) yang menjelaskan bahwa kinerja perawat merupakan hasil interaksi antara faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi sehingga strategi peningkatan kinerja perlu mempertimbangkan berbagai aspek yang saling berkaitan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi bahwa

manajemen RS Siloam Jakarta Selatan perlu memperkuat program pelatihan berkelanjutan, supervisi klinis, evaluasi mutu pelayanan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja perawat di RS Siloam Jakarta Selatan tidak hanya bergantung pada kemampuan perawat dalam menjalankan tugas klinis, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pelayanan yang ditunjukkan dalam proses pemberian asuhan keperawatan. Kompetensi perawat menjadi fondasi utama dalam membentuk kinerja profesional karena kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menentukan bagaimana perawat menjalankan tanggung jawabnya secara efektif, aman, dan sesuai standar pelayanan. Di sisi lain, kualitas perawat mencerminkan kemampuan individu dalam memberikan pelayanan yang berorientasi pada pasien melalui komunikasi, empati, responsivitas, dan profesionalisme. Dengan demikian, peningkatan kinerja perawat perlu dipahami sebagai proses yang melibatkan pengembangan kapasitas individu sekaligus penguatan perilaku pelayanan dalam lingkungan kerja rumah sakit.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen RS Siloam Jakarta Selatan perlu menerapkan strategi peningkatan kinerja perawat secara menyeluruh melalui pengembangan kompetensi berkelanjutan, penguatan supervisi klinis, peningkatan budaya keselamatan pasien, serta evaluasi kualitas pelayanan keperawatan secara berkala. Upaya peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan hanya melalui pelatihan teknis, tetapi juga perlu didukung oleh sistem organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung profesionalisme, dan meningkatkan motivasi perawat. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa investasi pada pengembangan sumber daya manusia keperawatan merupakan bagian strategis dalam menjaga mutu pelayanan rumah sakit, meningkatkan pengalaman pasien, serta mempertahankan standar pelayanan kesehatan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Alharbi, M. F., Monsour, W., & Alzahrani, M. (2020). Factors influencing nurses' performance and productivity in healthcare organizations: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1518–1528.

- Al-Hussami, M., Darawad, M., Saleh, A., & Hayajneh, F. (2021). Predictors of nurses' performance and quality of nursing care: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 850–858.
- Azizah, N., Martini, N., & Hersona, S. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 437–446.
- Bjerkkan, J., Valderaune, V., & Olsen, R. M. (2021). Patient participation and nurses' communication in healthcare: A qualitative study. *BMC Nursing*, 20(1), 1–10.
- Fukada, M. (2018). Nursing competency: Definition, structure and development. *Yonago Acta Medica*, 61(1), 1–7.
- Kristianingsih, Y., Winarni, S., & Kustyorini, A. (2022). Length of work improves nurse performance. *Jurnal Keperawatan*, 13(2), 123–130.
- Labrague, L. J., De Los Santos, J. A. A., Falguera, C. C., Nwafor, C. E., Galabay, J. R., & Rosales, R. A. (2020). Predictors of nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 1901–1909.
- Li, Y., Wang, X., Zhang, J., & Chen, H. (2024). Factors influencing nurses' performance and quality of healthcare delivery: A systematic review. *BMC Nursing*, 23(1), 1–12.
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Wichaikhum, O. A., & Turale, S. (2020). Nursing competencies and quality of nursing care in hospital settings. *International Nursing Review*, 67(3), 321–330.
- Novitanoevitastikes, N., & Prasetyo, R. (2022). The influence of nurse competence and performance on quality of service and patient satisfaction. *KnE Life Sciences*, 7(2), 619–628.
- Nuryani, N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2021). Improving nurses' competence through continuing professional development: A systematic review. *Enfermería Clínica*, 31(S2), S678–S683.
- Rahmah, N. M., Hariyati, R. T. S., & Sahar, J. (2022). Nurses' efforts to maintain competence: A qualitative study. *Journal of Public Health Research*, 11(2), 2736.
- Sfantou, D. F., Laliotis, A., Patelarou, A. E., Sifaki-Pistolla, D., Matalliotakis, M., & Patelarou, E. (2019). Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings: A systematic review. *Healthcare*, 7(1), 73.
- Shinners, J., & Africa, L. (2020). Competency-based education and assessment in nursing practice. *Journal of Nursing Administration*, 50(8), 405–411.
- Sperling, D. (2021). Ethical dilemmas, perceived risk, and motivation among nurses during healthcare crises. *Nursing Ethics*, 28(5), 732–743.
- Takase, M., & Teraoka, S. (2019). Development of the holistic nursing competence scale. *Nursing and Health Sciences*, 21(2), 211–219.
- Wei, H., Watson, J., & Peng, C. (2021). Healthcare interprofessional collaboration and nursing care quality: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1077–1088.
- Woo, B. F. Y., Lee, J. X. Y., & Tam, W. W. S. (2020). The impact of the advanced practice nursing role on quality of care and patient outcomes. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 45–56.