

PENGARUH KEMAMPUAN PERAWAT DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA PELAYANAN KEPERAWATAN DIRUANG RAWAT INAP RSUD Dr. H. MOCH ANSARI SALEH BANJARMASIN TAHUN 2020

Urmila Handayani¹, Ahmad Zacky Anwari², Asrinawaty³

¹Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan MAB, 16070395

²Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan MAB, 1107118303

³Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan MAB, 060710455

email :urmilahandayani2@gmail.com

ABSTRAK

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja perawat terhadap kinerja pelayanan di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dengan teknik *Proposional Statif Rendem Sampling*. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi logistik. Hasil analisis regresi logistik menunjukkan bahwa uji Chi Square diperoleh nilai. Chi Square $t_{hitung} 2.488 > t_{tabel} 1.059$ Adanya pengaruh kemampuan yang signifikan terhadap kinerja pelayanan di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Dengan kemampuan kurang 43 orang atau 77.8 % Baik 14 orang atau 22.2 %. Dan kinerja pelayanan. terdapat nilai signifikan sebesar 0,099 dan ini lebih lebih besar dari 0.05. Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pelayanan di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Dengan Motivasi kurang 56 orang atau 88.9 % Baik 7 orang atau 11.1 %. Bagi RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin agar meningkatkan kualitas pelayanan di ruang rawat inap.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi Kerja, Kinerja Pelayanan Keperawatan

ABSTRACT

The hospital is a health care institution that provides individual healthcare services in a plenary way to provide inpatient, outpatient and emergency services. To know and analyze the motivation work of nurses to the performance of service in the hospitalisation of Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. The sample in this study was 63 respondents with Rendem Sampling. The Data Collector tool uses questionnaires. Data analysis using logistic regression test. The results of logistic regression analysis show that Chi Square test obtained value. Chi Square $t_{hitung} 2,488 > t_{tabel} 1,059$ There is a significant ability to influence service performance in the inpatient room of Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. With an ability of less than 43 people or 77.8% either 14 people or 22.2%. And service performance. There is a significant value of 0.099 and this is greater than 0.05. No influence the motivation to performance mop.

Keywords : Ability, Work, Motivation, Nursing Service Perormance.

PENDAHULUAN

Menurut WHO (World Health Organization), Rumah sakit adalah bagian integral dari dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsinya menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), Penyembuh penyakit (Kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan

bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. (Menteri Kesehatan RI 340)

Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah

istitusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (Praptiningsih, 2006) Menurut Hutahaean (2010), kegiatan keperawatan ditujukan kepada pencapaian kemampuan individu untuk merawat dirinya yang disebut dengan asuhan keperawatan.

Kinerja perawat merupakan keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan. Kinerja perawat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat.

Munandar (1985) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya. Hasil dari usaha ini tampak dalam bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang. Dari dasar teori di atas menunjukkan bahwa setiap organisasi harus mempertahankan motivasi kerja dari tenaga kerjanya, karena motivasi kerja berpengaruh pada penampilan kerja.

Menurut (Wyckof) kualitas pelayanan adalah sebuah tingkat keunggulan yang diharapkan, serta berkaitan dengan hal itu adalah tindakan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi harapan konsumen. Wyckof melihat kualitas pelayanan tidak dipandang berdasarkan sudut pandang produsen melainkan dari persepsi orang yang menerima pelayanan

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 6 Tahun

2008, tanggal 15 April 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berfungsi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 372 / MENKES / SK / IV / 2008, pada tanggal 15 April 2008 Rumah Sakit Umum Daerah Dr.H.Moch. Ansari Saleh Banjarmasin telah ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah kelas B Non Pendidikan.

Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan (Permenkes, 2014)

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran asuhan keperawatan yang berkesinambungan diagnosis serta pengobatan penyakit di derita oleh pasien. (American Hospital Association ;1974).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di Rumah Sakit Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin, di ruang kumala lantai 1 dan 2 yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil pemimpin terlalu mencampuri urusan dalam menjalankan tugas. Hal itu Sangat berpengaruh terhadap kemampuan perawat dalam menjalankan tugasnya di ruang rawat inap.

Dari Laporan tahun 2019 cakupan BOR, LOS, DAN BTO terjadi penurunan dari tahun sebelumnya dan LOS masih dibawah wilayah standar ruang rawat inap tidak sesuai standar yaitu 10 ruangan untuk cakupan BTO masing-masing ruang rawat inap tidak seluruhnya mencapai sesuai standar Presentase SDM keperawatan.

Dari Laporan Bulan Maret 2020 di ruang rawat inap perawat berjumlah 169 perawat. Pendidikan D3 keperawatan 107, S1

Keperawatan 5, NERS keperawatan 55, S2 Keperawatan 2. Dari data yang disimpulkan bahwa kebutuhan tenaga medis di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin masih ada kekurangan khususnya tenaga medis (perawat)

kegiatan analisis ini mencakup analisis kebutuhan penambahan tenaga perawat dan analisa rotasi tenaga perawat presentasi SDM keperawatan yang melaksanakan pelayanan rawat inap yang sesuai standar, dengan realisasi 100% analisis ini yaitu mencakup analisa rotasi tenaga perawat pada ruang rawat inap. presentasi SDM keperawatan yang melaksanakan diklat sesuai standar dengan capaian 85%. rata rata capaian kinerja pada seksi SDM dan Kerja keperawatan adalah sebesar 73,47 % indikator pada kinerja seksi SDM dan kinerja keperawatan yang belum memenuhi target diruang rawat inap di RSUD Dr.H.Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020.

HASIL PENELITIAN

A. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden menggambarkan dan responden yang bertujuan untuk memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan kepada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin tahun 2020 dengan jumlah sampel 63 responden. Peneliti Menyebarkan kuesioner kepada 63 perawat tanggal 15 - 22 Juli 2020. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis. Jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja.

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis Kelamin Perawat

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24 Orang	(38,1%)
2	Perempuan	39 Orang	(61,9%)
Jumlah		63 Orang	(100%)
No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	18 - 40 Tahun	33	52.4 %
2	41 – 65 Tahun	30	42.9 %
Jumlah		63	100 %
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	D3	45	71.4 %
2	S1	15	23.8 %
3	Ners	1	1.6 %
4	S2	2	3.2 %
Jumlah		63	100
No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase%
1	< 6 Tahun	61	96.8 %
2	6 – 10 Tahun	2	3.2 %
Jumlah		63	100 %

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat survey analitik dengan menggunakan desain *cross sectional* yaitu variabel dependen dan independen dilakukan pada waktu yang sama. Dalam penelitian ini ingin mengetahui dan menganalisis variabel independen yaitu kemampuan, dan motivasi kerja dependen yaitu kinerja pelayanan keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020. Dengan dasar tentang penentuan jumlah sampel, maka penulis menentukan jumlah sampel sebanyak 62,8 responden dengan pembulatan menjadi 63 responden.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin dengan persentase terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 responden (61,9%). Sedangkan dengan persentase terendah dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden (38,1%). Umur responden di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin dengan persentase sebanyak berumur 18 – 40 tahun yaitu sebanyak 33 responden (52.4%), sedangkan umur responden dengan persentase terendah berumur 41 – 65 Tahun sebanyak 2 responden (42,9%). Pendidikan terakhir di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin dengan persentase terbanyak adalah D3 keperawatan sebanyak 45 responden (71,4%). Sedangkan dengan persentase terendah dengan pendidikan Ners keperawatan sebanyak 1 responden (1,6%). responden berdasarkan masa kerja di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin dengan persentase sebanyak masa kerja < 6 tahun sebanyak 61 responden (96.8%), sedangkan dengan persentase terendah dengan masa kerja tahun sebanyak 6 – 10 responden (3.2%).

B. Analisis Data

1. Analisis Univariat

Tabel 2 Distribusi Kemampuan, motivasi kerja dan kinerja Menurut Responden Di ruang Rawat Inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

No	Kemampuan	Jumlah	Presentase %
1	Kurang	48	77.8 %
2	Baik	14	22.2 %
Jumlah		63	100 %
No	Motivasi Kerja	Jumlah	Presentase %
1	Kurang	56	88.9 %
2	Baik	7	11.1 %
Jumlah		63	100 %
No	Kinerja pelayanan	Jumlah	Presentase %
1	Rendah	57	90.5 %
2	Tinggi	6	9.5 %
Jumlah		63	100 %

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat terlihat kemampuan baik lebih rendah yaitu berjumlah 14 responden (22.2%), dibandingkan dengan kemampuan kurang lebih tinggi yaitu berjumlah 48 responden (77,8%). Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa responden yang motivasi kerja baik berjumlah 7 responden (11.1%), lebih banyak dibandingkan dengan motivasi kerja kurang yang berjumlah 56 responden (88,9%). Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui responden yang kinerja tinggi berjumlah 6 responden (9.5%), dibandingkan dengan responden yang kinerjanya rendah yaitu berjumlah 57 responden (90.5%).

2. Analisis Regresi Logistik

Tabel 3 Iteration history

Iteration	-2 Log Likelihood	Coefficients			
		Constant	(X1)	(X2)	
Step 1	5	37.138	-1.152	.272	.1.628

Hasil analisis uji *Chi-Square* dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan < Chi square tabel, maka H0 diterima dan ini menunjukkan bahwa model setelah dimasukan variabel X adalah telah memenuhi syarat uji. Bahwa di dalam penelitian ini Nilai -2 Log Likelihood Akhir sebesar 37.138 kemudian Chi square tabel yang didapat sebesar 79.081 Sehingga H0 diterima karena nilai -2 Log Likelihood lebih kecil dibandingkan nilai Chi Square tabel 37.138 < 79.081.

Tabel 4 Omnibus Tests Of Model Coefficients

Step	Chi square	Df	Sig
Step 1	2.488	2	.288

Hasil Omnibus tests sama dengan F yaitu uji yang simultan. Nilai *Chi-Square* Hitung > *Chi Square* tabel, maka H0 diterima sehingga berpengaruh. Hasil output dalam penelitian ini memiliki nilai Chi Square Hitung senilai 2.488 Kemudian Chi Square tabel didapatkan senilai 1.059 dan $2.488 > 1.059$ Maka secara simultan variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 5 Pseudo R Square

Step	-2 Log Likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	37.138 ^a	.039	.083

Dari Tabel 4.15 diatas dapat dilihat hasil output bahwa di dalam penelitian ini terdapat nilai Nagelkerke R Square sebesar 0.083 atau setara 8.3%. Sehingga dapat disimpulkan adalah variabel X di dalam penelitian ini memiliki kemampuan menjelaskan sebesar 8.3 %.

Tabel 6 Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	Df	Sig
1	1.000	1	.317

Hasil pada tabel 4.16 diatas dikatakan baik jika nilai Chi Square Hitung < Chi Square tabel dan Sig. > 0,05 bahwa di dalam penelitian ini chi square hitung sebesar 1.000 lebih kecil dari 1.670 dengan sig. 0.317 lebih besar dari 0.05 maka H0 diterima tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Classification Table

Observed	Y1	Predicted		Percentage Correct
		Rendah	Tinggi	
Step 1	Rendah	57	0	100.0
	Tinggi	6	0	.0
Overall Percentage				90.5

Dari tabel diatas 8 tentang kemampuan. Rendah lebih besar sebanyak 57 Responden (100%) sedangkan kemampuan Tinggi sebanyak 6 Responden (.0%).

Tabel 4.18 In the Equation

	B	S.E	Wald	Df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I.for EXP(B)		
							Lower	Upper	
Step 1	X1	.272	1.165	.055	1	.815	1.313	.134	12.881
	X2	-.1628	.988	2.714	1	.099	.196	.028	1.362
	Constant	-1.152	1.317	.765	1	.382	.316		

Dari tabel diatas 4.18 dapat dilihat hasil output bahwa di dalam penelitian ini untuk variabel X2 terdapat nilai sig sebesar 0.099 dan ini lebih besar dari 0.05 maka variabel X2 ini tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara parsial.

PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

a. Distribusi Kemampuan

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin diketahui responden yang kemampuannya baik berjumlah 14 responden (22,2%), dibandingkan dengan responden yang kemampuannya

kurang yaitu berjumlah 48 responden (77.8%).

Menurut Soelaiman (2007). Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental atau pun fisik. Kariawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk

bekerja dengan baik. Kemampuan dengan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

b. Distribusi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin diketahui responden yang motivasi kerjanya baik berjumlah 7 responden (11,1%), dibandingkan dengan motivasi kerja kurang yaitu berjumlah 56 responden (88,9%).

Menurut (Nur Santo 2022) Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Sejalan dengan berbagai pendapat diatas, dapat diartikan motivasi yaitu merupakan dorongan / gaya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

c. Distribusi Kinerja Pelayanan

hasil penelitian yang saya lakukan di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin diketahui responden yang kinerja tinggi berjumlah 6 responden (9,5 %), dibandingkan dengan responden yang kinerja rendah 57 responden (90,5 %).

Menurut (Mangkunegara 2001). Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas di sini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan, yang dimaksud dengan kualitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan.

2. Analisis Regresi Logistik

Variabel yang berpengaruh signifikan sehingga dapat membentuk model untuk mempengaruhi Kemampuan dan Motivasi kinerja pelayanan. Hasil output dari uji variabel terdapat sebagai berikut.

a. Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi kerja perawat

Hasil analisis *Chi-Square* Hitung $> Chi Square$ tabel, maka H_0 diterima sehingga berpengaruh. Hasil output dalam penelitian ini memiliki nilai *Chi Square* Hitung senilai 2.488 Kemudian *Chi Square* tabel didapatkan senilai 1.059 dan $2.488 > 1.059$ Maka secara simultan variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y kinerja pelayanan di ruang rawat Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

Menurut (Sugiyono 2005), penelitian menurut tingkat ekspansi (level explanation) adalah tingkat penjelasan, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang di teliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Populasi penelitian ini sebanyak 411 karyawan tetap dengan jumlah sampel sebanyak 80 karyawan *testantara* kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 7,879$ dan $t_{tabel} = 1,991$. Dikarnakan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Jadi, dapat disimpulkan bahwa kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Mohammd Zain dalam Milman Yusdi 2010), mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan seseorang berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Anggiat M. Sinagar dan Sri Hadiati (2001) Mendefinisiakan kemampuan sebagai

suatu dasar seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Sementara itu, Robbin (2007), keampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, dan lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat di lakukan seseorang (Milman Yusdi, 2011).

b. Analisis Motivasi Kerja Terhadap kinerja pelayanan

Hasil analisis dapat dilihat hasil output bahwa di dalam penelitian ini untuk variabel X2 terdapat nilai sig sebesar 0.099 dan ini lebih besar dari 0.05 maka variabel X2 ini tidak berpengaruh terhadap variabel Ykinerja pelayanan secara parsial di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin.

Menurut (Kuncoro 2009), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel terikat. H_0 : Seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. H_1 : Seluruh variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi > dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika nilai signifikansi < dari pada 0,05, maka H_0 ditelok dan H_1 diterima.

Menurut (Wan & Tan 2009) Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi yang telah dibahas dan dikonsepskan oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seseorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru motivasi sebagai kesediaan unruk mengarahkan tingkat

tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

PENUTUP

1. Kemampuan perawat di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebagian besar termasuk dalam kategori kemampuan kurang berjumlah sebanyak 48 responden (77.8 %)
2. Motivasi Kerja di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin sebagian besar dengan kategori Motivasi kerja kurang berjumlah sebanyak 56 responden (88.9 %).
3. Kinerja pelayanan di ruang rawat inap Rsud Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin termasuk dalam kategori kinerja pelayanan Rendah berjumlah sebanyak 57 responden (90.5 %).
4. Ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja pelayanan di karnakan nilai Chi Square tabel lebih kecil dari Chi Square hitung $2.488 > 1.059$ Maka variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y.
5. Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja pelayanan terdapat nilai sig sebesar 0.099 dan ini lebih besar dari 0.05 maka variabel X2 Motivasi ini tidak berpengaruh terhadap variabel Y kinerja pelayanan secara parsial

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Lu'Luwatin Rosdiana. 2018. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Jurnal Tourism And Hospitality (THE)*, Vol. 8, No, 1, 2018-15.
- Depkes RI. Pedoman Uraian Tugas Tenaga Perawat Di Rumah Sakit '' Direktorat Rumah Sakit dan Pendidikan Drejen Yan Medik , Depkes Dharman Wangsa, Jakarta 2014.

- Fakultas Kesehatan Masyarakat (2019) ,
Pedoman Skripsi UNISKA.
- Kartikajati, Evita. 2014. “ Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Kondisi Kesulitan Keuangan Bank Di Indonesia”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Laporan Kinerja Tahunan. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2018
- Laporan Kinerja Tahunan. Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020.
- Makta, La ode. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksanaan Di Unit Rawat Inap Rs. Stella Maris Makasar Tahun 2013.
- Nafidah, Nurun. 2015. “Pengaruh Kinerja Pustakawan Terhadap Pemustaka Pada Perpustakaan Universitas Indonesia”. Skripsi. Fakultas Abad Humaniora, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta.
- Putri, Heti Rusfianti. 2018 “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018”. Skripsi. Kesehatan Masyarakat, Stikes Bhakti Husada. Madiun.
- Rizqina, Zakiul Amri, Muhammad Adam Syafruddin Chan. 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang. Jurnal Magister Manajemen, Volume 1, No. 1 September 2017.
- RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin (2018). *Data Kinerja Perawat*.
- RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin (2019 – 2020). *Pola Makro Tenaga Keperawatan Berdasarkan Pendidikan*.
- Suherndara, Nova. 2008. “Motivasi Kerja Perawat Dengan Pendokumentasian Dengan Dokumentasi Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandeglang”. Skripsi. Program Studi Ilmu Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) Paletihan. Serang Banten.
- Sinaga, Andilo. 2019. “Pengaruh Kemampuan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Yogyakarta.
- Setiawan, Hidayat Alan dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Kemampuan Dan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. Jurnal Agora, Vol. 5. No. 3.(2017).
- Setiawati, Rokhis. 2018. Peningkatan Kemampuan Analisis Transaksi Dalam Menyusun Jurnal Dengan Model Problem Based Learning Melalui Pengamatan Bt/Bk. Jurnal Ilmiah Kependidikan, Vol. 1 No. 1, Februari 2018 Hal 1-8.
- Tania. 2014. “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Penyakit Dalam .” Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Kalimantan Selatan Muhammad Arsyad Al-Banjari. Banjarmasin.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit.
- Wahyuni, Sri. 2007. “Anlisis Kopetensi Kepala Ruang Dalam Pelaksanaan Standar Menejemen Pelayanan Keperawatan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Model Praktik Keperawatan Profesional Di Instalasi Rawat Inap Brsud Banjarnegara”. Skripsi. Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Wahyuningsih, Ratih Tri. 2015. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Istalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Balungan Kabupaten Jember”. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Jembe