



## ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/won/article/view/won7111>

## Optimalisasi Kinerja Perawat melalui Peningkatan Kemampuan Pengambilan Keputusan Klinis

**Reski Indahyani<sup>1</sup>, Samsualam<sup>2</sup> Akbar Asfar<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2</sup>Profesi Ners, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (<sup>K</sup>): [Reskiindahyani@gmail.com](mailto:Reskiindahyani@gmail.com)

[Reskiindahyani@gmail.com](mailto:Reskiindahyani@gmail.com)<sup>1</sup>, [samsualam@umi.ac.id](mailto:samsualam@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [akbar.asfar@umi.ac.id](mailto:akbar.asfar@umi.ac.id)<sup>3</sup>

## ABSTRAK

Perawat merupakan orang yang berinteraksi selama 24 jam kepada pasien dengan berpedoman terhadap proses keperawatan. Kemampuan dalam pengambilan keputusan dalam pemberian asuhan keperawatan menjadi salah satu persyaratan bagi perawat untuk menjalankan praktik keperawatan professional. Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan sistematis untuk menyelesaikan suatu masalah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik Rumah Sakit. Rancangan Penelitian yang digunakan adalah korelasi. Populasi adalah SDM yang ada di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Sampel sejumlah 30 responden diambil menggunakan *Total Sampling*. Variabel independen adalah kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan. Variabel dependen adalah kinerja perawat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan wawancara, kemudian di analisa menggunakan regresi logistic ganda dengan  $\alpha=0,05$ . Hasil uji statistic pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan  $\rho=0,03$  ( $\rho<\alpha$ ) yang bermakna ada pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik. Kesimpulan pada Penelitian ini adalah ada pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Kata kunci : Kemampuan; kinerja; keputusan; perawat.

### PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal  
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

### Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)  
Makassar, Sulawesi Selatan.

### Email :

[jurnal.won@umi.ac.id](mailto:jurnal.won@umi.ac.id)

### Article history :

Received 30 Juni 2025

Received in revised 14 September 2025

Accepted 20 Februari 2026

Available online 30 Juni 2026

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



---

ABSTRACT

---

*A nurse is a person who interacts with patients 24 hours a day, guided by the nursing process. The ability to make decisions in providing nursing care is one of the requirements for nurses to carry out professional nursing practice. Decision making is a systematic approach to solving a problem. The aim of this research is to determine the influence of ability and skill in making decisions on improving the performance of hospital clinical nurses. The research design used is correlation. The population is human resources at Ibnu Sina Hospital Makassar. A sample of 30 respondents was taken using Total Sampling. The independent variable is the ability and skill in making decisions. The dependent variable is nurse performance. Data was collected using questionnaires and interviews, then analyzed using multiple logistic regression with  $\alpha=0.05$ . The statistical test results of the influence of ability and skill in making decisions are  $\rho=0.03$  ( $\rho<\alpha$ ) which means that there is an influence of ability and skill in making decisions on improving the performance of clinical nurses. The conclusion of this research is that there is an influence of ability and skill in making decisions on improving the performance of clinical nurses at Ibnu Sina Hospital Makassar.*

*Keywords: Ability; performance; decision; nurse.*

---

---

PENDAHULUAN

---

Perawat merupakan orang yang berinteraksi selama 24 jam kepada pasien dengan berpedoman terhadap proses keperawatan. Perawat adalah tenaga yang bekerja secara profesional memiliki kemampuan, kewenangan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Peran perawat dapat diartikan sebagai tingkah laku dan gerak gerik seseorang yang diharap oleh orang lain sesuai dengan kedudukan dalam sistem, tingkah laku dan gerak gerik tersebut dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial di dalam maupun di luar profesi perawat yang bersifat konstan.<sup>1</sup>

Perawat merupakan salah satu profesi kesehatan di Rumah Sakit yang memiliki peran penting dan memberikan sumbangsih yang berarti atas kesuksesan pelaksanaan pelayanan kesehatan paripurna kepada klien dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan.<sup>2</sup> Perawat di sektor kesehatan merupakan sumber daya terbanyak, mencakup 49% tenaga kesehatan total. Seorang perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat dan bertanggung jawab meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelayanan berkualitas dalam rumah sakit dapat dinilai dari aspek klinis, efisiensi, dan efektivitas. Seiring dengan pesatnya perkembangan rumah sakit yang menyebabkan persaingan ketat, sumber daya manusia harus berkualitas. Rumah sakit bertugas memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat, dan pelayanan keperawatan merupakan bagian penting dalam meningkatkan mutu pelayanan. Perawat memiliki peran yang tidak dapat digantikan dalam rumah sakit.

Rumah Sakit Ibnu Sina Yayasan Wakaf UMI (YW UMI) Makassar mempunyai fasilitas dan kemampuan menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan, disamping sebagai pelayanan medis, juga berfungsi sebagai rumah sakit pendidikan bagi profesional kesehatan dari berbagai jenjang pendidikan bidang kesehatan.<sup>3</sup>

Kemampuan dalam pengambilan keputusan dalam pemberian asuhan keperawatan menjadi salah satu persyaratan bagi perawat untuk menjalankan praktik keperawatan profesional. Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan sistematis untuk menyelesaikan suatu masalah. Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa setiap tahunnya terdapat yang pasien meninggal akibat dari pengambilan keputusan yang buruk.<sup>4</sup>

Berdasarkan pengambilan data awal yang di dapat saat melakukan pengambilan data di Rumah

Sakit Ibnu Sina bahwa terdapat dengan jumlah perawat klinik 196 perawat , yaitu 173 perawat dan 23 bidan . Adapun DIII keperawatan sebanyak 55 perawat, S1 keperawatan dengan jumlah 35 perawat, provesi 79, spesialis 3 dan perawat gigi 1, sedangkan untuk ruangan keperawatan terdiri dari 6 ruangan 3 diantaranya berada di gedung lama yaitu ruang Laoda Madinah, ruang Buhari Muslim, dan ruang Assafi, 3 lainnya berada di gedung baru yaitu ruang Assalam, ruang Arrahman, dan ruang Annur. Jadi, berdasarkan banyaknya SDM pada Rumah Sakit Ibnu Sina yang memiliki status pendidikan yang berbeda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

## METODE

Penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan menggunakan rancangan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI. Populasi adalah SDM yang ada di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. Sampel sejumlah 30 responden diambil menggunakan *Total Sampling*. Variabel independen adalah kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan. Variabel dependen adalah kinerja perawat. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan wawancara, kemudian di analisa menggunakan regresi logistic ganda dengan  $\alpha=0,05$ .

## HASIL

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

| Karakteristik           | Jumlah |      |
|-------------------------|--------|------|
|                         | n      | %    |
| Umur                    |        |      |
| < 20                    | 0      | 0    |
| 20-29                   | 17     | 56,6 |
| 30-39                   | 11     | 36,6 |
| 40-49                   | 2      | 6,6  |
| 50 <                    | 0      | 0    |
| Masa Kerja              |        |      |
| < 1 Tahun               | 4      | 13,3 |
| 1-3 Tahun               | 8      | 26,6 |
| 4-6 Tahun               | 16     | 53,3 |
| 6 <                     | 2      | 6,6  |
| Jenis Kelamin           |        |      |
| Laki-laki               | 12     | 40   |
| Perempuan               | 18     | 60   |
| Pendidikan              |        |      |
| D-III Keperawatan       | 15     | 50   |
| D-IV Keperawatan        | 2      | 6,6  |
| S1 Keperawatan          | 11     | 36,6 |
| S1 Keperawatan dan Ners | 2      | 6,6  |
| Status Perkawinan       |        |      |
| Sudah Menikah           | 16     | 53,3 |
| Belum Menikah           | 14     | 46,6 |
| Status Kepegawaian      |        |      |
| PNS                     | 10     | 33,3 |
| Non PNS                 | 20     | 66,6 |
| Total                   | 30     | 100  |

Berdasarkan tabel di atas perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina didominasi oleh perempuan dengan jumlah sebanyak 18 orang (60%). Kelompok usia terbanyak adalah 20-29 tahun dengan jumlah 17 orang (5,6%) sedangkan kelompok usia terdikit adalah 40-49 tahun dengan jumlah 2 orang (6,6%). Mayoritas perawat memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 16 orang (53,3%). Sebanyak 15 orang (50%) memiliki pendidikan DIII Keperawatan. 66,6% perawat berstatus sebagai pegawai Non PNS.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel PDI Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina

| No  | Pernyataan                                                                                        | Tidak | Ya   |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|
| 1.  | Rumah sakit ini memberikan kesempatan Untuk saya melakukan inovasi                                | 40    | 60   |
| 2.  | Rumah sakit ini memberikan kesempatan untuk berani mengambil keputusan                            | 36,6  | 63,3 |
| 3.  | Rumah sakit ini menghargai tindakan pengambilan keputusan yang saya ambil                         | 26,6  | 73,3 |
| 4.  | Tugas yang diberikan pada saya sudah rinci                                                        | 16,6  | 83,3 |
| 5.  | Rumah sakit memperhatikan ketelitian dalam bekerja                                                | 6,6   | 93,3 |
| 6.  | Saya diminta memberikan keterangan yang pasti dalam mengambil keputusan                           | 13,3  | 86,6 |
| 7.  | Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja keras                                                     | 0     | 100  |
| 8.  | Rumah sakit memperhatikan ketelitian saya dalam bekerja                                           | 6,6   | 93,3 |
| 9.  | Rumah sakit lebih mementingkan hasil bandingan proses dalam bekerja                               | 30    | 70   |
| 10. | Rumah sakit meminta saya saling menghargai                                                        | 13,3  | 86,6 |
| 11. | Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja dalam kelompok/tim                                    | 20    | 80   |
| 12. | Rumah sakit memungkinkan saya untuk bekerja secara individu                                       | 43,3  | 56,6 |
| 13. | Rumah sakit menuntut saya untuk saling berkompetisi dengan pekerja lain                           | 53,3  | 46,6 |
| 14. | Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan cepat                                              | 6,6   | 93,3 |
| 15. | Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan efisien                                            | 3,3   | 96,6 |
| 16. | Rumah sakit memberikan kesempatan saya untuk berkembang secara karir                              | 33,3  | 66,6 |
| 17. | Rumah sakit memberikan hak yang sesuai pada saya                                                  | 13,3  | 86,8 |
| 18. | Rumah sakit memperhatikan kegiatan yang sudah ada di rumah                                        | 43,3  | 56,6 |
| 19. | Rumah sakit melakukan Modifikasi pada kegiatan pelayanan                                          | 10    | 90   |
| 20. | Rumah sakit menuntut untuk bekerja sesuai prosedur yang diterapkan                                | 0     | 100  |
| 21. | Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki              | 16,6  | 83,3 |
| 22. | Pekerjaan saya memberikan variasi tugas yang beragam                                              | 13,3  | 86,6 |
| 23. | Pekerjaan saya memiliki sistem penilaian kerja yang jelas                                         | 20    | 80   |
| 24. | Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang saya cita – citakan       | 13,3  | 86,6 |
| 25. | Pekerjaan memberikan saya tantangan                                                               | 36,6  | 63,3 |
| 26. | Pekerjaan saya diapresiasi dengan semestinya                                                      | 13,3  | 86,6 |
| 27. | Rumah sakit ini menghargai hasil kerja saya sesuai dengan harapan                                 | 13,3  | 86,6 |
| 28. | Rumah sakit memberikan apresiasi terhadap pekerjaan saya dengan ketentuan yang jelas              | 16,6  | 83,3 |
| 29. | Kondisi lingkungan kerja saya sudah mendukung                                                     | 6,6   | 93,3 |
| 30. | Lingkungan kerja saya Terasa tenang dan nyaman                                                    | 10    | 90   |
| 31. | Fasilitas dalam menunjang pekerjaan sudah sesuai                                                  | 0     | 100  |
| 32. | Fasilitas kesehatan yang saya dapat sudah cukup                                                   | 10    | 90   |
| 33. | Rekan kerja saya mempunyai keterampilan yang baik untuk membantu pekerjaan                        | 16,6  | 83,3 |
| 34. | Rekan kerja saya mampu mendengarkan pendapat untuk memecahkan suatu masalah                       | 10    | 90   |
| 35. | Atasan langsung saya mempunyai keterampilan yang bisa membantu dalam memecahkan masalah pekerjaan | 6,6   | 93,3 |
| 36. | Saya mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja                                                  | 23,3  | 76,6 |
| 37. | Saya mampu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja                                    | 0     | 100  |
| 38. | Saya sudah cermat dan teliti dalam bekerja                                                        | 0     | 100  |
| 39. | Saya mampu mencapai target yang diberikan                                                         | 10    | 90   |
| 40. | Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan                                         | 0     | 100  |
| 41. | Saya datang di tempat kerja tepat waktu                                                           | 0     | 100  |

|     |                                                        |      |      |
|-----|--------------------------------------------------------|------|------|
| 42. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu        | 0    | 100  |
| 43. | Saya pulang kerja pada tepat waktu                     | 16,6 | 83,3 |
| 44. | Saya berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja | 0    | 100  |
| 45. | Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik | 6,6  | 93,3 |

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Inovasi dan pengambilan resiko, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit ini menghargai tindakan pengambilan keputusan yang saya ambil” yaitu sebesar 73,3%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Perhatian terhadap detail, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit memperhatikan ketelitian dalam bekerja” yaitu sebesar 93,3%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Orientasi hasil, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit memperhatikan saya ketelitian dalam bekerja” yaitu sebesar 93,3%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Orientasi tim, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit meminta saya saling menghargai” yaitu sebesar 86,6%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Agresivitas, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit menuntut saya untuk bekerja dengan cepat” yaitu sebesar 93,3%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Orientasi individu, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit memberikan hak yang sesuai pada saya” yaitu sebesar 86,6%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Stabilitas individu, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit menuntut untuk bekerja sesuai prosedur yang diterapkan” yaitu sebesar 100%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Pekerjaan yang menantang, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Pekerjaan saya memberikan variasi tugas yang beragam dan Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang saya cita-citakan” yaitu sebesar 86,6%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Pekerjaan memberikan saya tantangan” yaitu sebesar 63,3%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Penghargaan yang layak, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Rumah sakit ini menghargai hasil kerja saya sesuai dengan harapan dan Pekerjaan saya diapresiasi dengan semestinya” yaitu sebesar 86,6%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Rumah sakit memberikan apresiasi terhadap pekerjaan saya dengan ketentuan yang jelas” yaitu sebesar 83,3%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Kondisi kerja yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Fasilitas dalam menunjang pekerjaan sudah sesuai” yaitu sebesar 100%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Fasilitas kesehatan yang saya dapat sudah cukup” yaitu sebesar 90%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Rekan kerja yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Atasan langsung saya mempunyai keterampilan yang bisa membantu dalam memecahkan masalah pekerjaan” yaitu sebesar 93,3%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Rekan kerja saya mempunyai keterampilan yang baik untuk membantu pekerjaan” yaitu sebesar 83,3%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Kualitas yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar

kerja dan Saya sudah cermat dan teliti dalam bekerja” yaitu sebesar 100%. Dan terendah terletak pada pernyataan “Saya mampu memaksimalkan kemampuan dalam bekerja” yaitu sebesar 76,6%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Kuantitas yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Saya mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan” yaitu sebesar 100%.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Ketetapan waktu yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Saya datang di tempat kerja tepat waktu dan Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yaitu sebesar 100%. Dan terendah pada pernyataan “Saya pulang kerja pada tepat waktu” sebanyak 83,3%. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Variabel Efektifitas biaya yang mendukung, pernyataan “Ya” terbanyak terletak pada pernyataan “Saya berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja” yaitu sebesar 100%.

Tabel 3. Pengaruh kemampuan dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik Rumah Sakit Ibnu Sina

| Kemampuan dan skill dalam mengambil | Kinerja Perawat dalam Hasil Akhir dalam Mengambil Keputusan |      |        |      |    |     | Nilai p |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------|--------|------|----|-----|---------|
|                                     | Baik                                                        |      | Kurang |      | n  | %   |         |
|                                     | n                                                           | %    | n      | %    |    |     |         |
| Baik                                | 14                                                          | 46,6 | 8      | 26,7 | 22 | 100 | 0,03    |
| Kurang                              | 8                                                           | 26,7 | 0      | 0,0  | 8  | 100 |         |
| Total                               | 22                                                          | 73,3 | 8      | 26,7 | 30 | 100 |         |

Tabel 1.3 nilai  $p < 0,05$  batas kritis dengan tarif signifikansi 5%. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja Perawat klinik.

## PEMBAHASAN

Dalam analisis univariat, variabel tersebut dipelajari secara terpisah tanpa mempertimbangkan hubungannya dengan variabel lain. Karakteristik responden adalah ciri khas yang melekat pada diri responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan status kepegawaian.

Kelompok umur perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina paling banyak berada pada kelompok umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 17 orang (57,6%) dan paling sedikit perawat berada kelompok umur 40-49 tahun yaitu sebanyak 2 orang (6,6 %). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menggolongkan lanjut usia menjadi 4 (empat) yaitu usia pertengahan (middle age = 45-59 tahun), lanjut usia (elderly = usia 60-74 tahun), lanjut usia tua (old = 75-90 tahun), dan usia sangat tua (very old = diatas 90 tahun).

Kelompok umur 20-29 tahun tersebut merupakan usia paling aktif untuk melakukan upgrade skill, kemampuan dan produktivitas. Usia dan masa kerja merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan produktivitas kerja. Usia dan masa kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan produktivitas ataupun meningkatkan produktivitas kerja karyawan.<sup>5</sup>

Masa kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina paling banyak berada pada masa



kerja 4-6 tahun yaitu 16 orang (53,3 %) dan paling sedikit berada pada masa kerja 6 < tahun yaitu 2 orang (6,6%). Masa kerja seorang pegawai cukup erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan diri dan pemahaman terhadap *job description* yang lebih baik. Selain itu pegawai dengan masa kerja yang lebih lama dapat menular semangat, pemahaman dan etos kerja yang baik kepada pegawai yang masih baru.

Perawat dengan jenis kelamin perempuan terbanyak yaitu 18 orang (60%), kemudian jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (40%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa petugas perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina didominasi oleh perawat perempuan.<sup>6</sup>

Tingkat pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina lebih banyak berada pada tingkat pendidikan D III Keperawatan yaitu sebanyak 15 orang (50 %) dan paling sedikit perawat berada pada tingkat pendidikan S1 Keperawatan Dan Ners dan D-IV Keperawatan yaitu sebanyak 2 orang (6,6%). Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan pendidikan yang tinggi, lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.<sup>7</sup>

Tingkat pendidikan perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina lebih banyak yang sudah menikah yaitu sebanyak 16 orang (53,3%). status seorang karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga juga dapat berdampak pada perilaku kerja. Perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Ibnu Sina lebih banyak berstatus sebagai pegawai Non PNS yakni sebanyak 20 orang (66,6%).

Dalam analisa hasil penelitian dihasilkan bahwa “ada pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik”. Dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan dan skill yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.<sup>8</sup>

Faktor kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan Pekerjaan tersebut.<sup>9</sup> Kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bersikap tegas dan bekerja cepat, hal ini akan terlihat dari perilaku karyawan saat bekerja, apakah mereka mampu ataukah tidak. Hasil akhirnya ketika mereka mampu, mereka akan memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya, sehingga tujuan- tujuan perusahaan maupun pegawai dapat tercapai.<sup>10</sup>

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.<sup>11</sup>

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan peneliti dalam Penelitian ini setelah diidentifikasi karakteristik perawat klinik, skill perawat dalam mengambil keputusan serta peningkatan dalam kinerja keperawatan telah ditemukan hasil peneliti yang dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina dapat ditarik kesimpulan bahwa Ada pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat klinik.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu bagi perawat, diharapkan untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan secara intensif dan berkesinambungan yang menitik kepada perawat untuk lebih mengetahui dan mengembangkan ilmu manajemen keperawatan terkait pengaruh kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan terhadap peningkatan kinerja perawat itu sendiri. Bagi institusi pendidikan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan atau tambahan kepastakaan bagi pembaca atau peneliti selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan lagi serta mencari pengaruh lainnya. Bagi tempat penelitian, penelitian ini dapat memberikan informasi tentang pentingnya kemampuan dan skill dalam mengambil keputusan yang tepat dan sebagai arahan untuk meningkatkan skill dalam peningkatan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Cappiello, D. (2018). *Pengkajian Keperawatan Dan Tahapannya Dalam Proses Keperawatan* Print 1. In WTop (Vol. 00, pp. 1–9)
2. Adawiah, A., & Putri, I. M. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap RS Ibnu Sina YW UMI Makassar. Journal of Management Science (JMS)*, 1(1), 65–71. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i1.106>
3. Kinerja, D. A. N., Di, P., & Sakit, R. (2011). *Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit*. 6(September), 123–131.
4. Nainggolan, E. (2020). *Kepemimpinan dalam keperawatan*. 1–23. <https://adoc.pub/download/kepemimpinan-dalamkeperawatan.html>
5. Nasution, S. M. (2020). *Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Perawat Terhadap Pengambilan Keputusan Dalam Peberian Asuhan Keperawatan* (pp. 1–9). <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/rpc5w>
6. Purwaningsih, D. F. (2020). *Perilaku Meningkatkan Caring Perawat Dalam Mutu Pelayanan Perawat. Jurnal Manajemen Keperawatan*, 3(1), 1–6. [https://ppnijateng.org/wpcontent/uploads/2016/10/Manajemen-Keperawatan\\_-Vol-3-No-1.5-10.pdf](https://ppnijateng.org/wpcontent/uploads/2016/10/Manajemen-Keperawatan_-Vol-3-No-1.5-10.pdf)
7. Islam, U., & Alauddin, N. (2016). *Materi Soft & Hard Skills* 6.
8. Nainggolan, E. (2020). *Kepemimpinan dalam keperawatan*. 1–23. <https://adoc.pub/download/kepemimpinan-dalam-keperawatan.html>
9. Surbakti, M. B. (2020). *Pengambilan Keputusan Bagi Perawat Secara Kritis*. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/stfwh>
10. Marbun, N. C. P. (2020). *Faktor yang Mempengaruhi dalam Pengambilan Keputusan Klinis Keperawatan. Ennis 1996*. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/35gxb> *Jurnal Kdk 10* (OSF Preprints, 2020).



11. Puang Phaka Masena dan Pranat Nanthiyakul. (2018). No *Judul Pengelolaan pelayanan bermutu di rumah sakit yang berafiliasi dengan Kementerian Kesehatan Masyarakat*. Jurnal Akademik Universitas Asia Timur, 4(1), 88–100.