



Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy

Sardimen Ebenezer Purba¹, Yuli Arnida Pohan²

^{1,2} Universitas Potensi Utama, Sumatera Utara, Indonesia

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241

Email: ebenpurba1234@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan sampel penelitian sebanyak 98 responden. Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah koesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengujian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini sumber data yang di gunakan adalah sumber data primer dan sumber data skunder. Berdasarkan hasil uji parsial di peroleh bahwa pada variable keterampilan berpengaruh terhadap kemampuan kerja Pada variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan konsumen. Dan dari hasil uji simultan di dapat hasil bahwasanya keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kemampuan kerja.

Kata Kunci: Keterampilan Dan Pengalaman Kerja

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan serta pentingnya menjaga kesehatan merupakan bagian dari kesehatan hidup manusia yang produktif bahkan kesehatan merupakan hak asasi tiap orang yang dijamin dalam undang-undang dasar tahun 1945. Kesehatan yang dimaksud adalah sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum, haruslah di wujudkan melalui berbagai upaya kesehatan dalam rangka pembangunan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu yang didukung oleh sistem kesehatan nasional.

Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah kemampuan kerja perawat adalah salah satunya perkembangan yang dilalui setiap individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar bisa membangun karir maupun memperoleh jabatan yang dimilikinya. Hal seperti ini diarahkan untuk mengoptimalkan

segala aspek kekuatan dan kemampuan yang ada di dalam setiap individual atau pribadi setiap orang. Hal ini dapat memicu seluruh perawat untuk tidak berharap sekedar uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, akan tetapi juga harus dapat mengasah dirinya untuk lebih optimal lagi. Perawat dalam sebuah rumah sakit memiliki kemampuan yang beragam, dapat diperhatikan dari berbagai sektor-sektor ataupun setiap divisi yang di tempatinya. Rumah Sakit Wulan Windy merupakan RS Type C yang Terakreditasi KARS 'PARIPURNA' menerima peserta BPJS Kesehatan, asuransi, dan pasien umum yang berada di area Kecamatan Medan Marelan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

Berbagai perkembangan di bidang keterampilan dan sebuah pengalaman kerja membuat rumah sakit harus selalu peka dalam meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Ada terdapat berbagai macam sumber daya manusia atau perawat yang menempati berbagai jabatan tertentu di dalam sebuah rumah sakit yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang di perlukan. Akan tetapi, untuk menyikapi fenomena ini perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki perawat tidak sama akan tetapi terus berkembang. Salah satunya adalah dengan adanya keterampilan yang dimiliki seorang perawat seperti keterampilan pada umumnya sebagai perawat. Program tersebut bisa sebagai sebuah upaya rumah sakit untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan yang akan datang baik perubahan secara global, organisasi publik maupun bisnis.

Bagi perawat yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat target pencapaian tujuan rumah sakit, dan sebaliknya perawat yang tidak terampil akan memperlambat tujuan rumah sakit. Bagi perawat baru atau perawat yang di berikan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan berbagai macam tugas yang di bebaskan kepadanya. Keterampilan merupakan sebuah ide lebih seseorang untuk melakukan berbagai suatu aktivitas atau pekerjaan.

Keterampilan perawat hanya dapat di tunjukkan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan atau pengembangan yang dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dalam bekerja yang dimiliki perawat karena sudah ada pengalaman. Terlebih saat akan menghadapi kondisi-kondisi baru, hal ini akan berkaitan dengan kemampuan

perawat dan diharapkan bisa sebagai upaya dalam mengatasi adanya jangka waktu sumber daya manusia pada organisasi. Seperti wujud sebuah pemenuhan kebutuhan untuk mengembangkan diri (ekspresi) yang akan berkaitan dengan kemampuan seorang perawat dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Jika para perawat yang hendak melebarkan kemampuan yang dimiliki harus memahami beberapa aspek, seperti memahami tentang pemahaman beberapa aspek, salah satunya tentang kaidah dan mampu melakukan apa yang di perlukan rumah sakit. Selain keterampilan yang telah dimiliki setiap perawat dalam meningkatkan kinerjanya dibutuhkan pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang yang telah dimiliki perawat sebelumnya dari tempat perusahaan lama ia bekerja. Berikut penulis mencantumkan data terkait dengan data pendukung dari keterampilan dari Perawat RSU.

Dari data dapat dijelaskan bahwa keterampilan perawat RSU Wulan Windy dominan hanya memiliki keterampilan pada umumnya yakni pada bidang keperawatan saja sedangkan fakta di lapangan mengatakan bahwa bagian yang dilakukan oleh beberapa perawat tidak sesuai dengan keterampilan mereka masing-masing. Terdapat hanya 3 orang perawat saja yang memiliki keahlian khusus (memiliki soft skill) yang telah tersertifikasi oleh program pelatihan yang mereka ikuti (Hasil wawancara dengan pihak RSU Wulan Windy Marelan). Ketiga perawat ini memang sudah menjalani pendidikan dengan baik dan memiliki sebidang keterampilan di bidang medis yang tidak dimiliki oleh perawat pada umumnya dan mampu menguasai, bertanggung jawab atas pekerjaan maupun tugas yang mendesak serta mampu berpikir secara kritis dan terbuka serta bekerja secara tim dan berkomunikasi dengan secara efektif. Hal ini lah yang menjadi permasalahan di dalam keterampilan antar sesama perawat rumah umum sakit wulan windy karena banyaknya perawat yang tidak memiliki soft skill dalam melakukan tugas, sehingga menjadi kendala dalam melakukan segala pekerjaan medis karena tidak memiliki kemampuan yang khusus hal ini sangat berdampak buat sebuah hasil kinerja perawat dalam bertugas. Demi memperkuat sekaligus memiliki bekal, para perawat juga di beri pelatihan dan seminar oleh pihak Pokja Akreditasi Grup rumah sakit umum wulan windy tentang "Pelatihan Keterampilan Dasar Bagi Perawat Kamar Bedah" (2015), Seminar "Membangun Budaya Mutu dengan Sumber Daya Manusia Rumah Sakit yang Berkualitas" (2016), Pelatihan

"Program Quality Improvement and Patient Safety (QPS)" (2016), "Workshop Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien Dalam Standard Nasional Akreditasi RS" (2019).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan keterampilan yang dimiliki perawat dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan perawat pada periode tertentu. Pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan yang harus dipertimbangkan oleh pimpinan untuk dapat menduduki suatu jabatan, karena masa kerja merupakan salah satu penilaian untuk dapat dipromosikan pada jabatan yang lebih baik di dalam organisasi. Memiliki bekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap perawat mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kemampuan kerja perawat. Dengan adanya keterampilan kerja yang dimiliki oleh perawat dan pengalaman kerja yang telah dimiliki perawat akan berpengaruh terhadap komitmen perawat terhadap rumah sakit tersebut.

Rumah sakit juga harus menerapkan pengalaman terhadap kerja perawat agar perawat yang memiliki keterampilan yang baik tidak berpindah ke rumah sakit lain. Pengalaman yang diberikan perawat terhadap rumah sakit akan memberikan dampak bagi rumah sakit dalam tercapainya tujuan rumah sakit. Namun terkadang suatu rumah sakit kurang memperhatikan pengalaman yang ada terhadap perawatnya, sehingga berdampak pada penurunan kemampuan kerja perawat. Pengalaman pada setiap perawat sangat penting karena dengan suatu pengalaman seorang perawat dapat menjadi lebih

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan perawat yang tidak memiliki pengalaman.

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa dari beberapa perawat yang bekerja di RSU. Wulan Windy masih ada yang sama sekali tidak memiliki pengalaman bekerja di Rumah Sakit hal ini terjadi akibat dari adanya kekurangan pekerja yang khusus untuk Rumah Sakit sehingga pihak Rumah Sakit memutuskan merekrut tenaga kerja walaupun yang belum mempunyai pengalaman sekalipun. Dari datas juga di sebutkan kalau sebagian banyak dari perawat tersebut belum mampu melakukan pekerjaan yang secara signifikan seperti kesanggupannya, pendidikannya, masa kerjanya, dalam melakukan tugas sebagai perawat. Hal ini menjadi pemicu bahwa perawat belum mampu dan memberikan kontribusi terbaiknya saat bertugas selama di rumah sakit. Memang secara keterampilan seperti menjadi konseling masalah kesehatan sesuai prioritas yang Diberikan kepada pasien, keluarga pasien dan masyarakat mereka bias menguasai dan menyampaikan secara lisan.

Research gap di dalam penelitian ini di ambil dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh M. Amri Nasution (2020) Jurnal Bisnis Corporate :Vol. 5 No. 1, Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif penelitian yang bertujuan untuk menentukan hubungan dua variabel atau lebih dan dalam penelitian ini digunakan sebanyak 40 responden dan hasil dari penelitian mengatakan bahwa keterampilan kerja bisa mempengaruhi kemampuan kerja karyawan dan begitu juga dengan pengalaman kerja karyawan yang secara parsial dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan dan di simpulkan juga bahwa keterampilan kerja karyawan dan pengalaman kerja karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan. Dan juga dikatakan bahwa pihak perusahaan disarankan memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan karena merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga pihak perusahaan lebih memperhatikan pengalaman kerja karyawan dalam bekerja merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ema Sumantika (2012) jurnal pendidikan sosiologi mengatakan bahwa keterampilan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kemampuan kerja pada studi pada karyawan perusahaan kain tenun nurmantika kota Bima

secara parsial. Jenis penelitian yang dilakukan adalah asosiatif, pendekatan kuantitatif. Yang mana Populasinya berjumlah 190 penenun dengan sampel 38 karyawan di perusahaan kain tenun songket Bima Nurmantika. Yang mana Teknik analisis data yang dilakukan menggunakan uji validitas data, uji realibilitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi ganda, koefisien Korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Moh. Rum Arisandy (2020), e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, mengatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan pejabat di dinas pendidikan kabupaten donggala. Penelitian ini adalah penelitian casual analysis yang melibatkan 34 responden yaitu dipilih melalui metode sampling sensus.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kuantitatif dengan cara mengelompokkan data berdasarkan variable-variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Selain itu, penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) Metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja perawat pada rumah sakit umum wulan windy. Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwa “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode penelitian dapat dijadikan pedoman bagi penulis dan memudahkan penulis dalam mengarahkan penelitiannya, sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai.

Adapun penelitian dilakukan di RSUD Wulan Windy yang berlokasi di Jl. Marelan Raya No.17, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan April – Juli tahun 2023.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh merupakan dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 98 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Keterampilan kerja, 10 pernyataan untuk variabel Pengalaman kerja, 10 pernyataan untuk variabel Kemampuan kerja. Kuesioner diberikan kepada 98 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Setuju	3
Sangat Setuju	4

Mengenai karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel 4.2 dengan kelompok usia (>25-35 tahun) yang hasilnya terdapat 49 orang responden atau 50%, (>36-40 tahun) yang hasilnya terdapat 26 orang atau 26,53%, (>40 tahun) yang hasilnya terdapat 23 orang atau 23,47%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	24-35 Tahun	49	50,0	50,0	50,0
	35-40 Tahun	26	26,53	26,53	75,0
	>40 Tahun	23	23,47	23,47	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Tabel 3. Skor Angket Untuk Variabel Keterampilan

No.	Pernyataan Keterampilan	Jawaban Responden			Jumlah
		SS	S	TS	

		F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Perawat memiliki keahlian dalam menguasai bidang pekerjaan yang dilimpahkan yang bersifat teknis atau non teknis	8	8,2%	34	34,7%	44	44,9%	12	12,2%	100%
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkannya yang bersifat teknis atau non teknis	87	88,8%	11	11,2%	0	0	0	0	100%
3.	Cermat atau teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang di emban sesuai dengan apa yang diharapkan dan sempurna	1	1,0%	49	50,0%	39	39,8%	9	9,2%	100%
4.	Perawat RSUD wulan windy memiliki keyakinan yang optimis dalam menyelesaikan tugas berdasarkan pengalaman dan pelatihan	10	10,2%	24	24,5%	38	38,8%	26	26,5%	100%
5.	Perawat mampu melatih diri untuk menyelesaikan tugas dan berkualitas	1	1,0%	7	7,1%	86	87,8%	4	4,1%	100%
6.	Perawat mampu berbicara di depan umum	41	41,8%	21	21,4%	30	30,6%	6	6,1%	100%
7.	Perawat dapat mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan	38	38,8%	16	16,3%	41	41,8%	3	3,1%	100%
8.	Mampu dan cakap untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	17	17,3%	42	42,9%	32	32,7%	7	7,1%	100%
9.	Selalu bisa melihat konsekuensi dari setiap keputusan yang saya ambil	9	9,2%	34	34,7%	42	42,9%	13	13,3%	100%
10.	Dapat mengidentifikasi alternatif penyelesaian terhadap keluhan atas lambannya kinerja sistem informasi teknologi yang baru	16	16,3%	32	32,7%	40	40,8%	10	10,2%	100%

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan pada variabel Keterampilan (X1) pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dilihat dari item pernyataan yaitu “Mampu menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan yang bersifat teknis atau non teknis”. Artinya bahwa perawat RSUD Wulan windy mampu dalam bekerja sesuai dengan aturan yang telah disepakati oleh atasan rumah sakit seperti penanganan pasien hal ini akan berpengaruh terhadap kemampuan kerja perawat dalam menangani pasien pada saat operasi medis.

Sedangkan responden terendah berada pada item pernyataan kelima yaitu “Perawat mampu melatih diri untuk menyelesaikan tugas dan berkualitas” dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat RSUD Wulan windy dalam melakukan tugas medis masih belum bisa

melakukan pengembangan diri untuk menambah wawasan dan pengetahuan guna memiliki keterampilan seorang perawat yang ahli dalam bidangnya.

Tabel 5. Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89204103
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.044
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data distribusi secara normal. Demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	28.308	3.636		7.785	.000	
	x1	.071	.089	.081	.797	.428	.995
	x2	-.150	.099	-.153	-1.514	.133	.995

a. Dependent Variable: y

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dengan nilai Tolerance > 0,10 yaitu keterampilan sebagai X1 dengan nilai tolerance 0.995 > 0,1 dan pengalaman kerja sebagai X2 dengan nilai tolerance 0,995 > 0,1 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian keterampilan sebagai X1 yaitu sebesar VIF 1.005 > 10 dan pengalaman kerja sebagai X2 sebesar VIF 1.005 > 10, maka hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga dikatakan baik dan digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Signifikansi Pengaruh Uji Parsial (T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28.308	3.636		.000
	Keterampilan	.071	.089	.081	.428
	Pengalaman kerja	-.150	.099	-.153	.133

a. Dependent Variable: Kemampuan kerja

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas, n-k (98-2) adalah 96 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,984. Maka demikian untuk mengetahui secara parsial dapat diuraikan dari nilai yang didapat dari variabel keterampilan yaitu sebesar 0,797 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,797 < 1,984$) maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja. Hal ini dikarenakan uji ketentuan dalam Uji t adalah t_{hitung} harus lebih besar dari t_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas, n-k (98-2) adalah 96 pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,984. Maka demikian untuk mengetahui secara parsial dapat diuraikan dari nilai yang didapat dari variabel Pengalaman kerja yaitu sebesar -1.514 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1.514 < 1,984$) maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja.

Kemampuan kerja. Hal ini dikarenakan uji ketentuan dalam Uji t adalah thitung harus lebih besar dari ttabel.

PEMBAHASAN

Dari hasil penjelasan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program SPSS, maka rumusan pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil analisis statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh Keterampilan terhadap Kemampuan kerja. Berdasarkan dari hasil uji t mengenai pengaruh Keterampilan terhadap Kemampuan kerja yang dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Uji t pada tingkat sig 5% yang diketahui (n-k) dimana n adalah jumlah responden dan k jumlah variable independent. variabel keterampilan yaitu sebesar 0,797 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,797 < 1,984$) maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja. Hal ini dikarenakan uji ketentuan dalam Uji t adalah thitung harus lebih besar dari ttabel. Maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak, yang berarti secara parsial Keterampilan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil analisis statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pengalaman terhadap Kemampuan kerja. Berdasarkan dari hasil uji t mengenai pengaruh Pengalaman terhadap Kemampuan kerja yang dinyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Uji t pada tingkat sig 5% yang diketahui (n-k) dimana n adalah jumlah responden dan k jumlah variable independent. Variabel Pengalaman kerja yaitu sebesar -1.514 berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1.514 < 1,984$) maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 ditolak yang berarti secara parsial Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja. Hal ini dikarenakan uji ketentuan dalam Uji t adalah thitung harus lebih besar dari ttabel. Maka ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak, yang berarti secara parsial Pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja.

3. Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa Variabel keterampilan (X1) dan Pengalaman kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kemampuan kerja (Y) pada RSUD Wulan Windy dengan nilai lebih kecil dari 0,05. signifikansi diketahui bahwa nilai F_{tabel} 3,09, dan nilai F_{hitung} sebesar 1,557 dengan signifikansi 0,216. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($1,557 < 3,09$) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keterampilan (X1), Pengalaman kerja (X2), secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja (Y). Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kemampuan kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengalaman perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja perawat RSUD Wulan Windy, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja perawat RSUD Wulan Windy dan keterampilan (X1) dan Pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kemampuan kerja pada perawat RSUD Wulan Windy.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Sopan (2019). "Pengaruh keterampilan teknis, keterampilan sosial, keterampilan konseptual, dan keterampilan manajerial terhadap kinerja kepala sekolah dasar negeri di Wilayah Jakarta Pusat." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2.1: 88-96.
- Arisandy, M. R. (2019). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai pada dinas pendidikan kabupaten donggala. *Katalogis*, 3(8).
- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 123-136.

- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Laoh, C. F. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Latief, Abdul, et al (2019). "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan." *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11.2: 173-182.
- Layuk, E., Tamsah, H., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Keterampilan Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rs Labuang Baji Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 319-337.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(1), 80-100.
- Mooduto, Y. S., Paramata, M. R., & Karundeng, D. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3214-3221.
- Nasution, M. A., & Arleta, D. (2020). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Utama Asia Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1).
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 151-162.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.

Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10-26.

Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan. *Jurnal Ema*, 5(1), 29-37.