Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 296-307
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1756
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle

Widya Aulia, *Reza Aril Ahri, Ikhram Hardi S

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 20 February 2024
Revised: 25 March 2024
Accepted: 10 May 2024

Keywords: Kepuasan; Kinerja; Kompetensi; Motivasi; Analisis Jalur

Corresponding Author:
E-mail:
rezaaril.ahri@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumoharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Setiap rumah sakit memiliki pegawai atau Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kompetensi masing-masing yang nantinya membantu rumah sakit dalam mewujudkan visi dan misinya, termasuk Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Padjonga Daeng Ngalle di Kabupaten Takalar. RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle merupakan salah satu rumah sakit dengan SDM yang cukup memadai, khususnya tenaga perawat. Terkait peningkatan kinerja dan produktivitas SDM, salah satu model ukur yang dapat digunakan didasarkan pada analisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
Tujuan: Untuk menganalisis kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle berdasarkan pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
Metode: Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan Cross Sectional Study dan analisis data menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.
Hasil: Menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja maupun motivasi perawat. Begitu pun secara tidak langsung kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi perawat.
Kesimpulan: Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung dengan faktor yang paling berpengaruh adalah kepuasan perawat melalui motivasi kerja pada taraf signifikansi 5%.

ABSTRACT

Background: Each hospital has employees or Human Resources (HR) with their respective competencies that will help the hospital in realizing its vision and mission, including the Regional General Hospital (RSUD) Haji Padjonga Daeng Ngalle in Takalar Regency. RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle is one of the hospitals with sufficient human resources, especially nurses. Related to improving HR performance and productivity, one of the measurement models that can be used is based on analyzing the influence of competence and job satisfaction through work motivation.
Objective: To analyze the performance of nurses at RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle based on the influence of competence and job satisfaction through work motivation.
Method: The research method used is quantitative research with Cross Sectional Study design and data analysis using path analysis to determine the direct and indirect effects of exogenous variables on endogenous variables.
Results: Showed that competence and job satisfaction had a direct effect on nurse performance and motivation. Likewise, indirectly competence and job satisfaction affect performance through nurse motivation.
Conclusion: That competence and job satisfaction have a significant effect on nurse performance both directly and indirectly with the most influential factor being nurse satisfaction through work motivation at the 5% significance level.

PENDAHULUAN

Organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Ketersediaan dan pemberdayaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam mencapai pembangunan kesehatan, karena pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh kesiapan sumber daya manusia (Karniawati dkk., 2023). Kesiapan sumber daya manusia akan dapat terealisasi jika melalui perencanaan sumber daya manusia yang

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

baik yang memberikan fokus perhatian pada langkah- langkah yang harus diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan (Nur dkk., 2021).

Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) menyatakan, SDMK adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak, yang untuk jenis tertentu membutuhkan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Secara berjenjang proses perencanaan kebutuhan SDMK tersebut dilakukan dari tingkat institusi ke tingkat kabupaten/kota, kemudian dilanjutkan ke tingkat provinsi, dan terakhir di tingkat nasional. Perencanaan kebutuhan SDMK menjadi salah satu fokus utama guna menjamin ketersediaan, pendistribusian, dan peningkatan kualitas SDMK. SKN mendefinisikan SDMK sebagai tenaga Kesehatan profesional, termasuk tenaga kesehatan strategis, tenaga kesehatan nonprofesi, serta tenaga pendukung/ penunjang kesehatan, yang terlibat dan bekerja serta mengabadikan dirinya dalam upaya dan manajemen kesehatan. Perencanaan kebutuhan SDMK di kabupaten/kota dimulai dengan melihat kebijakan terkait dengan perencanaannya, pemenuhan kompetensi tenaga perencana, serta adanya pembiayaan yang menunjang (Sumiarsih & Nurlinawati, 2019).

Menghadapi tantangan utama pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah memberikan seperangkat layanan yang masuk akal dalam hal rencana strategis perusahaan. Maka setiap organisasi berkepentingan terhadap tujuan dan hasil yang akan dicapai melalui serangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Permasalahan perencanaan kebutuhan SDMK akan berdampak pada inefisiensi dan hambatan produktivitas organisasi. Gambaran kasus yang terjadi pada perencanaan tenaga gizi memperlihatkan sering kali tenaga kesehatan yang ditetapkan tidak sesuai dengan kebutuhan nyata yang diajukan oleh fasilitas kesehatan. Beberapa penelitian memperlihatkan surplus tenaga kesehatan menyebabkan beban biaya menjadi besar, sedangkan defisit tenaga akan menciptakan beban kerja SDMK yang tinggi dan memengaruhi kualitas pelayanan (Ulfasari dkk., 2023). Adapun tujuan dari studi ini adalah menilai kegiatan perencanaan kebutuhan SDMK yang berbasis bukti di kabupaten/kota. Berdasarkan temuan yang diperoleh diharapkan dapat menjadi masukan kebijakan dalam menyempurnakan proses perencanaan kebutuhan SDMK, sesuai dengan situasi spesifik yang menjadi tantangan implementasi di Indonesia (Sumiarsih & Nurlinawati, 2019).

Klasifikasi rumah sakit merujuk pada mutu pelayanan puskesmas dan salah satu hal yang memengaruhi mutu pelayanan rumah sakit adalah kinerja pegawai rumah sakit tersebut. Salah satu model alat ukur kinerja dengan yang dapat digunakan oleh organisasi, perusahaan, perguruan tinggi, maupun rumah sakit pada saat ini berdasarkan analisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Unsur-unsur dalam sistem sumber daya manusia yang dirancang untuk memaksimalkan keseluruhan kualitas manusia sebagai modal organisasi yang dirancang secara inovatif dan proses desain kerja yang ketika digunakan dalam kombinasi atau bundel tertentu akan menghasilkan manfaat sinergis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai (Masrukhin, 2014).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar merupakan rumah sakit bertipe C. Pengambilan data awal dilakukan di RSUD tersebut tentang Bed Occupancy Rate (BOR) yang merupakan salah satu indikator untuk mengetahui tingkat pemanfaatan dan efisiensi pelayanan serta merupakan salah satu indikator untuk menilai kinerja di rumah sakit. Pada tahun 2021 nilai indikator efisiensi pemanfaatan tempat tidur mencapai 33%. Efisiensi pemanfaatan tempat tidur RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle belum memenuhi standar Depkes yakni 70%-85%. Selain itu, jumlah kunjungan pasien di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle jumlahnya berfluktuasi atau tidak stabil dalam tiga tahun terakhir dengan rincian jumlah kunjungan mengalami peningkatan dari 7.572 kunjungan di tahun 2020 menjadi 8.345 kunjungan di tahun 2021.

Namun, di tahun 2022 mengalami peningkatan yakni 8.502 kunjungan. Menurunnya angka tingkat pemanfaatan dan efisiensi pelayanan serta kunjungan pasien yang berfluktuasi di Instalasi Rawat Inap RSUD tersebut menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan petugas kesehatan kurang baik dan belum maksimal (RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle, 2023). Berdasarkan latar belakang di atas dan penelitian-penelitian lain yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Analisis Penilaian Kinerja Pegawai RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar berdasarkan pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei analitik rancangan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kabupaten Takalar pada bulan September-Oktober 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle berjumlah 343 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 184 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari gambaran umum tempat penelitian dan data jumlah perawat kemudian dianalisis dengan metode *path analysis.*

HASIL

Tabel 1. Distribusi Responden di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Tahun 2024

Karakteristik Responden	n	(%)
Usia		
21 - 30 tahun	66	35.87
31 - 40 tahun	101	54.89
41 - 50 tahun	17	9.24
Jenis Kelamin		
Laki-laki	10	5.43
Perempuan	174	94.57
Pendidikan Terakhir		
D3	69	37.50
S1	36	19.57
Profesi/Ners	79	42.93
Masa Kerja		
< 1 tahun	17	9.24
1 - 5 tahun	61	33.15
6 - 10 tahun	43	23.37
> 10 tahun	63	34.24
Kinerja Perawat		
Rendah	68	36.96%
Tinggi	116	63.04%
Motivasi Perawat		
Rendah	84	45.65%
Tinggi	100	54.35%
Kepuasan Perawat		
Rendah	75	40.76%
Tinggi	109	59.24%
Kompetensi Perawat		
Rendah	98	53.26%
Tinggi	86	46.74%

Sumber: Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 101 responden (54.89%). Adapun melihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden dari jenis kelamin Perempuan yaitu 174 responden (94.57%). Kemudian, melihat dari Pendidikan terakhir, sebagian besar responden Pendidikan terakhir sebagai Profesi/Ners yaitu sebanyak 79 responden (42.93%). Adapun melihat dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 63 responden (34.24%).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Mayoritas dari perawat yang menjadi responden, yaitu 116 responden (63.04%) cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Sementara itu, 68 responden (36.96%) memiliki kinerja yang dinilai rendah. Perawat dengan kinerja yang tinggi karena telah memiliki pengalaman kerja yang cukup.

Lebih dari setengah perawat yang menjadi responden, yaitu 100 responden (54.35%) memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sisanya 84 responden (45.65%) memiliki motivasi kerja yang rendah. Sebagian besar perawat dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi karena merasa didukung dan diakui dalam pekerjaannya.

Sebagian besar perawat yang menjadi responden, yaitu 109 responden (59.24%) cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sedangkan 75 responden lainnya (40.76%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Mayoritas dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena merasa berada di lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki kesempatan untuk berkembang, sementara lainnya merasa adanya ketidakcocokan dengan pekerjaan.

Mayoritas perawat yang menjadi responden, dalam hal ini 98 responden (53.26%) cenderung memiliki tingkat kompetensi kerja yang tinggi sedangkan 86 responden lainnya (46.74%) memiliki tingkat kompetensi kerja yang rendah. Hal ini terjadi karena kurangnya pelatihan yang memadai bagi perawat dan kurangnya sumber daya dalam pengembangan profesional.

Tabel 2. Pengaruh Langsung terhadap Kinerja Perawat

Model	Estimate	z-value	P(>|z|)	Std.all	Keterangan
		Kinerja Perawat (Y) ~			
Kompetensi Perawat (X1)	0.229	2.945	0.003	0.141	Signifikan
Kepuasan Perawat (X2)	0.236	9.331	0.000	0.603	Signifikan
Motivasi Perawat (Z)	0.298	3.489	0.000	0.213	Signifikan

Berdasarkan tabel 2 terkait ada tidaknya pengaruh langsung masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Kompetensi perawat (X1), diperoleh nilai p sebesar 0.003 yang lebih kecil dari α(0.05), yang berarti bahwa kompetensi perawat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0.141 hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi perawat dalam bekerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle sebesar 14.1%. Hal ini dapat diartikan bahwa Semakin besar tingkat kompetensi perawat maka akan menghasilkan kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle yang semakin naik.
2. Kepuasan perawat (X2), diperoleh nilai p sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α(0.05), yang berarti bahwa kepuasan perawat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0.603. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan perawat dalam bekerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle sebesar 60.3%. Hal ini dapat diartikan bahwa Semakin besar tingkat kepuasan perawat maka akan menghasilkan kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle yang semakin naik.
3. Motivasi perawat (Z), diperoleh nilai p sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α(0.05), yang berarti bahwa motivasi perawat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0.213 hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi perawat dalam bekerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle sebesar 21.3%. Hal ini dapat diartikan bahwa Semakin besar tingkat motivasi perawat maka akan menghasilkan kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle yang semakin naik.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Koefisien Determinasi Pengaruh Langsung terhadap Motivasi Perawat

Model	Nilai R Square
Model Langsung Kompetensi, Kepuasan, dan Motivasi Perawat terhadap Kinerja Perawat	0.8109 (81.09%)

Hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen dapat menjelaskan varian variabel dependen sebesar 81.09%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi perawat (X1), kepuasan perawat (X2), atau motivasi perawat (Z) sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle dan sisanya 18.91% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model.

Tabel 3. Pengaruh Langsung terhadap Motivasi Perawat

Model	Estimate	z-value	P(>|z|)	Std.all	Keterangan
Motivasi Perawat (Z) ~					
Kompetensi Perawat (X1)	0.186	2.828	0.005	0.160	Signifikan
Kepuasan Perawat (X2)	0.204	12.878	0.000	0.728	Signifikan

Berdasarkan tabel 3 terkait ada tidaknya pengaruh langsung masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Kompetensi perawat (X1), diperoleh nilai p sebesar 0.005 yang lebih kecil dari α(0.05), yang berarti bahwa kompetensi perawat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0.160 hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi perawat dalam bekerja sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle sebesar 16.0%. Hal ini dapat diartikan bahwa Semakin besar tingkat kompetensi perawat maka akan menghasilkan motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle yang semakin naik.
2. Kepuasan perawat (X2), diperoleh nilai p sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α(0.05), yang berarti bahwa kepuasan perawat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0.728 hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan perawat dalam bekerja sebesar 1% maka akan meningkatkan motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle sebesar 72.8%. Hal ini dapat diartikan bahwa Semakin besar tingkat kepuasan perawat maka akan menghasilkan motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle yang semakin naik.

Koefisien Determinasi Pengaruh Langsung terhadap Motivasi Perawat

Model	Nilai R Square
Model Langsung Kompetensi dan Kepuasan Perawat terhadap Motivasi Perawat	0.7249 (72.49%)

Hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen dapat menjelaskan varian variabel dependen sebesar 72.49%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi perawat (X1) atau kepuasan perawat (X2) sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle dan sisanya 27.51% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Tabel 4. Pengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Perawat

Model	Estimate	z-value	P(>|z|)	Std.all	Keterangan
Kinerja Perawat (Y) ~					
Kompetensi Perawat (X1) melalui Motivasi Perawat (Z)	0.055	2.197	0.028	0.034	Signifikan
Kepuasan Perawat (X2) melalui Motivasi Perawat (Z)	0.061	3.368	0.001	0.155	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4 terkait ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1. Kompetensi perawat (X1), diperoleh nilai p sebesar 0.028 yang lebih kecil dari α(0.05), yang berarti bahwa kompetensi perawat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja melalui motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0.034 hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi perawat dalam bekerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja melalui motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle sebesar 3.4%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat kompetensi perawat maka akan menghasilkan kinerja perawat yang semakin naik melalui motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle.
2. Kepuasan perawat (X2), diperoleh nilai p sebesar 0.001 yang lebih kecil dari α(0.05), yang berarti bahwa kepuasan perawat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja melalui motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0.155 hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan perawat dalam bekerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja melalui motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle sebesar 15.5%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat kepuasan perawat maka akan menghasilkan kinerja perawat yang semakin naik melalui motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle.

Koefisien Determinasi Pengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Perawat

Model	Nilai R Square
Model tidak Langsung Kompetensi dan Kepuasan Perawat terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi Perawat	0.9479 (94.79%)

Hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen dapat menjelaskan varian variabel dependen sebesar 94.79%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi perawat (X1) atau kepuasan perawat (X2) sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle dan sisanya 5.20% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model.

PEMBAHASAN

Kompetensi Perawat Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Perawat (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.141 (positif) dan nilai signifikansi 0.003 < 0.05 (signifikan) maka dengan hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian semakin baik kompetensi perawat maka semakin baik pula kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Kompetensi perawat adalah elemen kunci dalam menentukan kualitas dan keberhasilan pelayanan kesehatan. Semakin tinggi kompetensi perawat, semakin baik pula kinerja mereka dalam memberikan perawatan yang aman, efektif, dan berorientasi pada pasien.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil jawaban responden terhadap pernyataan terkait kompetensi perawat dengan nilai tertinggi berada di pernyataan “Saya bersama tim membuat diagnosis keperawatan berdasarkan prioritas gejala-gejala yang dominan untuk pasien” dengan rincian 32 responden menjawab setuju dan 127 responden menjawab sangat setuju. Artinya perawat sebagai responden merasa bahwa penting untuk bekerja

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

bersama tim dalam membuat diagnosa keperawatan yang tepat berdasarkan prioritas gejala-gejala yang dominan untuk pasien sebagai salah satu bentuk kompetensi yang dibutuhkan dalam kinerja seorang perawat. Sehingga memungkinkan perawat untuk membuat keputusan dengan cepat dan tepat, untuk berkomunikasi dengan baik dengan pasien, serta mampu mengenali tanda-tanda perubahan kondisi pasien dengan cepat. Respon tersebut juga mengindikasikan bahwa perawat memastikan pemberian perawatan yang efektif dan berkualitas, sehingga secara langsung memengaruhi kinerjanya dalam memberikan perawatan yang aman dan memuaskan kepada pasien.

Hasil temuan penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa panjang pengalaman kerja, usia, pendidikan tinggi, pekerjaan tetap, dan partisipasi dalam program pendidikan berkorelasi positif dengan kompetensi (Flinkman dkk., 2017). Semakin tinggi tingkat kompetensi seorang perawat, semakin sering mereka menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini kemudian dapat menjadi sumber motivasi bagi perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi. Dengan kata lain, penggunaan kompetensi secara rutin dan efektif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien (Meretoja dkk., 2004). Kompetensi perawat berdampak pada perawatan pasien dengan memastikan pasien memiliki informasi dan kesempatan untuk menunjukkan tingkat fungsi mental tertinggi mereka saat membuat keputusan pengobatan (Appelbaum & Grisso, 1988).

Kepuasan Perawat Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Perawat (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) menunjukkan bahwa kepuasan perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dalam hal ini diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.603 (positif) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 menandai signifikansi pengaruh tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan perawat, semakin baik pula kinerjanya di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak merasa puas. Kepuasan perawat memengaruhi tingkat keterlibatan emosional dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Penelitian ini diperkuat oleh tanggapan responden terhadap pernyataan terkait aspek kepuasan perawat dengan nilai tertinggi berada di pernyataan “Kesesuaian tugas yang diberikan kepala ruangan dengan kemampuan saya” dengan rincian 40 responden menjawab setuju dan 113 responden menjawab sangat setuju. Artinya Pengaruh kesesuaian tugas yang diberikan kepala ruangan dengan kemampuan seorang perawat terhadap kinerja perawat sangat signifikan. Ketika tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian seorang perawat, mereka cenderung dapat menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan lebih efisien dan produktif. Kepuasan perawat terhadap tugas yang sesuai dengan kemampuannya dapat meningkatkan kinerja perawat karena mereka merasa dihargai dan mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam pemberian perawatan kepada pasien.

Temuan dari penelitian ini juga didukung dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja perawat rumah sakit erat kaitannya dengan lingkungan kerja, pemberdayaan struktural, komitmen organisasi, komitmen profesional, stres kerja, kepuasan pasien, rasio pasien-perawat, modal sosial, praktik berbasis bukti, dan latar belakang etnis (Lu dkk., 2019). Kinerja kerja perawat dipengaruhi oleh lima variabel: fondasi keperawatan untuk kualitas perawatan, cukupnya staf dan sumber daya, kemampuan manajer perawat, kepemimpinan dan dukungan, solidaritas rekan kerja, dan tingkat pendidikan (Sarıköse & Göktepe, 2022).

Motivasi Perawat Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Perawat (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.213 yang mengindikasikan hubungan positif antara kedua variabel tersebut dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 yang menunjukkan keberartian hubungan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi perawat, semakin baik pula kinerja mereka. Perawat yang termotivasi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dengan menunjukkan perilaku yang lebih ramah, empatik, dan peduli kepada pasien, serta lebih memiliki kecenderungan untuk bersikap kreatif dan inovatif dalam menemukan solusi untuk tantangan-tantangan yang dihadapi dalam praktik keperawatan (Fadillah dkk., 2021).

Penelitian ini diperkuat dengan hasil jawaban responden terhadap pernyataan terkait motivasi perawat dengan nilai tertinggi berada di pernyataan “Saya mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

karena berkaitan dengan kemanusiaan" dengan rincian 16 responden menjawab setuju dan 151 responden menjawab sangat setuju. Artinya motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen perawat terhadap tugas-tugas perawat. Perawat merasa memiliki tanggung jawab yang kuat untuk memberikan asuhan yang berkualitas kepada pasien, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi mereka terhadap profesi dan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan bahwa motivasi perawat memengaruhi kinerja perawat oleh Fernet, Litalien, Austin dkk (2020) yang menyatakan bahwa perawat yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi atau sedang cenderung mengalami tingkat kelelahan emosional yang lebih rendah. Mereka juga cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan profesi perawat. Selain itu, perawat yang termotivasi dengan baik atau sedang juga cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dalam peran mereka sebagai perawat. Dengan demikian, tingkat motivasi yang tinggi atau sedang dapat berkontribusi pada kesejahteraan emosional perawat, retensi dalam profesi, dan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka sebagai perawat. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan sikap terhadap profesi secara langsung memengaruhi kinerja perawat di klinik rawat jalan sebuah rumah sakit (Kapantow dkk., 2020).

Kompetensi Perawat Berpengaruh Terhadap Motivasi Perawat

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Perawat (X1) terhadap Motivasi Perawat (Z), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.160 menunjukkan hubungan positif antarvariabel dan nilai signifikansi 0.005 < 0.05 yang menegaskan keberartian hubungan sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi perawat berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat. Dengan demikian, semakin baik kompetensi perawat, maka semakin baik pula motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Perawat yang kompeten mungkin lebih cenderung mencari tantangan dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa terdorong untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Temuan dari penelitian ini diperkuat oleh jawaban responden terhadap pernyataan tentang kompetensi perawat dengan nilai tertinggi berada di pernyataan "Berperan serta dalam melaksanakan terapi aktivitas kelompok pada pasien" dengan rincian 42 responden menjawab setuju dan 119 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perawat berhasil melaksanakan terapi aktivitas kelompok dengan baik, mereka dapat mengalami pengalaman yang memuaskan dan bermakna. Interaksi yang positif dengan pasien dan melihat kemajuan yang dicapai dalam kelompok dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, yang merupakan faktor penting dalam mempertahankan motivasi. Keberhasilan dalam melaksanakan terapi aktivitas kelompok dapat membawa pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja, pimpinan, dan bahkan dari pasien dan keluarga mereka. Pengakuan ini dapat meningkatkan rasa nilai diri dan kebanggaan mereka terhadap pekerjaan mereka, yang dapat menjadi sumber motivasi yang kuat.

Penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara beberapa faktor psikologis dan motivasional, seperti kesanggupan akademik diri, kejelasan komunikasi, keyakinan dalam komunikasi, dan motivasi belajar yang ditentukan sendiri, dengan tingkat kompetensi klinis pada perawat. Dengan kata lain, perawat yang memiliki tingkat kesanggupan akademik yang tinggi, kemampuan komunikasi yang jelas dan percaya diri, serta motivasi belajar yang kuat cenderung memiliki tingkat kompetensi klinis yang lebih tinggi (Puspitaningrum & Hartiti, 2017). Hal ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis dan motivasional dalam meningkatkan kualitas perawat dan persiapan perawat untuk praktik klinis. Sebagian besar perawat memiliki tingkat keterampilan sosial yang tidak optimal, yang mungkin memengaruhi tingkat motivasi mereka dan kemampuan mereka untuk bekerja sama dengan baik dalam tim terapeutik. Dengan kata lain, kurangnya kompetensi sosial dapat menjadi hambatan bagi perawat dalam menciptakan hubungan yang efektif dengan rekan kerja mereka dalam tim perawatan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi mereka untuk berpartisipasi secara aktif dalam kolaborasi tim dan memberikan asuhan yang optimal kepada pasien.

Kepuasan Perawat Berpengaruh Terhadap Motivasi Perawat

Mengacu pada hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Perawat (X2) terhadap Motivasi Perawat (Z), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.728 (positif) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 (signifikan) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan perawat berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan perawat maka semakin baik pula motivasi perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Motivasi untuk memberikan pelayanan yang

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

berkualitas tinggi dapat meningkat karena kepuasan perawat terhadap hasil kerja perawat yang dapat memengaruhi motivasi perawat untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap berada di pekerjaan mereka dan mencapai tujuan karir mereka dalam profesi keperawatan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil jawaban responden terhadap pernyataan terkait kepuasan perawat dengan nilai tertinggi berada di pernyataan "Pengarahan kepala ruangan yang diberikan kepada saya dalam menyelesaikan tugas" dengan rincian 41 responden menjawab setuju dan 113 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa melalui pendekatan yang positif, dukungan, dan pengakuan dari kepala ruangan, kepuasan perawat dalam pengarahan kepala ruangan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien dan kesejahteraan keseluruhan di lingkungan kerja perawatan kesehatan. kepuasan perawat terhadap pengarahan kepala ruangan (nurse manager) dalam menyelesaikan tugas terhadap motivasi perawat adalah hal yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia di bidang perawatan kesehatan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat diyakini memengaruhi kepuasan pasien, yang kemudian memengaruhi motivasi kerja dan produktivitas perawat. Hasilnya eksplorasi hubungan antara motivasi kerja dengan faktor-faktor kepuasan kerja pada perawat menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif berkaitan dengan kepuasan kerja perawat. Faktor utama yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja perawat adalah perasaan spiritual, faktor lingkungan kerja, dan motivasi kerja (Paramita dkk., 2023). Dengan demikian, penting bagi organisasi perawatan kesehatan untuk memperhatikan faktor-faktor ini dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi perawat, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien (Erlina dkk., 2021). Kepuasan kerja perawat dipengaruhi secara sedang oleh faktor motivasi intrinsik, seperti pencapaian dan pengakuan di tempat kerja (Ayalew dkk., 2021).

Kompetensi Perawat Melalui Motivasi Perawat Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Perawat (X1) Melalui Motivasi Perawat (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.034 (positif) dan nilai signifikansi 0.028 < 0.05 (signifikan) yang mengindikasikan bahwa kompetensi perawat melalui motivasi perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi perawat melalui motivasi perawat maka semakin baik pula kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Ketika perawat memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, mereka cenderung memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas perawat dengan baik. Motivasi perawat dapat mengarahkan cara di mana mereka menggunakan kompetensi perawat dalam situasi nyata. Ketika perawat merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja, perawat lebih cenderung untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka secara optimal, berinisiatif, dan mengejar keunggulan dalam praktik keperawatan.

Penelitian ini juga didukung oleh tanggapan yang diberikan responden terhadap pernyataan terkait kompetensi perawat dengan nilai tertinggi berada di pernyataan "Saya bersama tim merumuskan masalah yang telah ada mengacu pada pengelompokan diagnosa keperawatan untuk setiap pasien" dengan rincian 97 responden menjawab setuju dan 54 responden menjawab sangat setuju. Adapun hasil jawaban responden terhadap pernyataan terkait motivasi perawat dengan nilai tertinggi berada di pernyataan "Keinginan ingin menyelamatkan jiwa pasien menjadi salah satu motif perawat bersedia bertugas dengan sepenuh hati" dengan rincian 30 responden menjawab setuju dan 131 responden menjawab sangat setuju. Artinya keinginan untuk menyelamatkan jiwa pasien merupakan motif intrinsik yang mendorong perawat untuk berkinerja dengan baik. Motivasi ini muncul dari nilai-nilai moral dan etika profesi keperawatan yang menempatkan keselamatan dan kesejahteraan pasien sebagai prioritas utama. Perawat akan berupaya untuk memberikan asuhan keperawatan yang holistik, efektif, dan aman sesuai dengan standar praktik klinis yang terbaik.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Jainurakhma dengan kesimpulannya bahwa motivasi kinerja perawat memiliki hubungan positif dengan penerapan metode perawatan keperawatan profesional (Jainurakhma, 2022). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kinerja perawat, semakin besar kemungkinan mereka akan menerapkan metode perawatan keperawatan profesional dengan baik. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan motivasi kinerja perawat untuk mencapai kinerja yang optimal dan meningkatkan kepuasan pasien. Lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Fitriani dkk. menjelaskan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Fitriani dkk., 2022). Kompetensi perawat dalam keterampilan psikomotor, kognitif, dan afektif diperlukan untuk kinerja dalam setiap subperan guna mencapai perawatan keperawatan berkualitas tinggi (Fitzpatrick dkk., 1992).

Kepuasan Perawat Melalui Motivasi Perawat Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Perawat (X2) Melalui Motivasi Perawat (Z) terhadap Kinerja Perawat (Y), diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.155 (positif) dan nilai signifikansi 0.001 < 0.05 (signifikan) maka dengan hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan perawat melalui motivasi perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan perawat melalui motivasi perawat maka semakin baik pula kinerja perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. Kepuasan perawat dengan pekerjaan mereka dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Motivasi yang tinggi meningkatkan energi, fokus, dan ketekunan dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perawat. Perawat yang puas dan termotivasi lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam profesi keperawatan.

Temuan dari penelitian ini juga didukung oleh hasil jawaban responden terhadap pernyataan terkait kepuasan perawat dengan nilai tertinggi berada di pernyataan "Kesesuaian tugas yang diberikan kepala ruangan dengan minat perawat saya" dengan rincian 41 responden menjawab setuju dan 107 responden menjawab sangat setuju. Adapun hasil jawaban responden terhadap pernyataan terkait motivasi perawat dengan nilai tertinggi lainnya berada di pernyataan "Rekan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan" dengan rincian 52 responden menjawab setuju dan 111 responden menjawab sangat setuju. Artinya, dapat dikatakan bahwa ketika perawat merasa bahwa tugas-tugas yang mereka lakukan sesuai dengan minat dan keahlian mereka, mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Dukungan dari rekan kerja juga dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan koordinasi dalam tim perawatan yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kinerja perawat. Faktor-faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat kepada pasien.

Penelitian sebelumnya yang mendukung hal ini termasuk penelitian yang dilakukan oleh Besse, Sunardi, & Harianto (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui motivasi individu perawat dengan memengaruhi motivasi dan kinerja individu dalam pengaturan rumah sakit umum. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan telah memengaruhi perilaku motivasi individu yang akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja perawat. Kepuasan kerja perawat memengaruhi motivasi individu dan kinerja perawat. Menurut Mulyaningtyas dkk. kepuasan kerja dan motivasi memiliki hubungan positif yang kuat, yang berarti jika kepuasan kerja tinggi, motivasi juga tinggi (Mulyaningtyas dkk., 2021). Arah hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi adalah positif, yang berarti jika kepuasan kerja tinggi, motivasi juga tinggi. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan motivasi perawat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sebagai perawat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi perawat memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Semakin baik kompetensi perawat, semakin tinggi motivasi kerjanya di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle.
2. Kepuasan perawat memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Semakin baik kepuasan perawat, semakin tinggi motivasi kerjanya di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle.
3. Kompetensi perawat memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Semakin baik kompetensi perawat, semakin tinggi kinerja perawatnya di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle.
4. Kepuasan perawat memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Semakin baik kepuasan perawat, semakin tinggi kinerja perawatnya di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle.
5. Motivasi perawat memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Semakin baik motivasi perawat, semakin tinggi kinerja perawatnya di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

6. Kompetensi perawat memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja. Semakin baik kompetensi perawat, semakin tinggi kinerja perawatnya melalui motivasi kerja di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle.
7. Kepuasan perawat memberikan pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja. Semakin baik kepuasan perawat, semakin tinggi kinerja perawatnya melalui motivasi kerja di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle.

DAFTAR PUSTAKA

Adiputra, I. P. P., & Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif dan Kinerja Perusahaan. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(11), 6090–6119.

Alafeshat, R., & Tanova, C. (2019). Servant Leadership Style and High- Performance Work System Practices: Pathway to a Sustainable Jordanian Airline Industry. Sustainability, 11(22), 1–21. https://doi.org/10.3390/su11226191

Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Masa Covid-19. Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 3(3), 186–194.

Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata di Denpasar. Jurnal Psikologi Udayana, 4(2), 426–434.

Ayalew, E., Workineh, Y., Abate, A., Zeleke, B., Semachew, A., & Woldegiorgies, T. (2021). Intrinsic Motivation Factors Associated with Job Satisfaction of Nurses in Three Selected Public Hospitals in Amhara Regional State, 2018. International Journal of Africa Nursing Sciences, 15(100340). https://doi.org/10.1016/j.ijans.2021.100340

Bahri, M. Y., & Patimah, S. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan dan Kepercayaan Pasien di Unit Rawat Inap Rumah Skit Umum Daerah Arifin Nu'mang. Journal of Muslim Community Health, 4(4), 180–190.

Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. Acman: Accounting and Management Journal, 2(1), 11–19.

Candra, A., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, R. (2022). Motivasi dan Beban Kerja sebagai Penentu Kinerja Karyawan di RSIA Selaras Cikupa. Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia, 8(1), 18–25.

Chusminah, S. M. R., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai pada Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Volume, 3(2550–0850).

Erlina, Y., Kusnanto, K., & Mishbahatul, E. (2021). The Relationship of Work Motivation with Nurse Job Satisfaction Factors: A Systematic Review. STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan, 10(1), 1101–1107.

Fadillah, R. H., Sumarni, T., & Adriani, P. (2021). Hubungan Motivasi Diri dengan Kemampuan Empati Mahasiswa Keperawatan di Universitas Harapan Bangsa. Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (SNPPKM), 1289–1297.

Fitriani, F., Arisyahidin, A., & Naim Musyafik, M. (2022). Analisis Lngkungan Kerja Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri di Era Pandemi. Otonomi, 22(1), 113–120. https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i1.2407

Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Jeon, Y., Kuokkanen, L., & Meretoja, R. (2017). Nurse Competence Scale: A Systematic and Psychometric Review. Journal of Advanced Nursing, 73, 1035– 1050.

Habibi, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan. Taklimuna: Journal of Education and Teaching, 1(1), 1– 11.

Hamzah, W. (2021). Hubungan Quality of Work Life dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Honor di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Window of Public Health Journal, 2(1), 133–142. https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/130

Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. Indonesian Journal of Public Health and Nutrition, 2(1), 75–82.

Jainurakhma, J. (2022). Penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional: Analisis Motivasi Terhadap Optimalisasi Kinerja Perawat. Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada, 11(2), 194–200. https://doi.org/10.33475/jikmh.v11i2.298

Kapantow, N. H., Luddin, M. R., & Kambey, D. C. (2020). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital. KnE Social Sciences, 565–575. https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7915

Karniawati, R., Palu, B., & Ahri, R. A. (2023). Evaluasi Kepuasan Pasien terhadap Pelayanan Kefarmasian di Instalasi Farmasi RSUD Labuang Baji. Journal of Muslim Community Health, 4(4), 203–216. https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/1427

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Literature Review. International Journal of Nursing Studies, 94, 21–31.

Muhammad, A. F., Fachrin, S. A., & Muchlis, N. (2023). Hubungan Work Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022. Journal of Muslim Community Health, 4(4), 217–225. https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/1428

Mulyaningtyas, T. L., Parulian, T. S., & Sihombing, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. Elisabeth Health Jurnal, 6(1), 36–44. https://doi.org/10.52317/ehj.v6i1.335

Puspitaningrum, I., & Hartiti, T. (2017). Peningkatan Kualitas Personal dan Profesional Perawat Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Deepublish.

Sarıköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of Nurses' Individual, Professional and Work Environment Characteristics on Job Performance. Journal of Clinical Nursing, 31(5–6), 633–641. https://doi.org/10.1111/jocn.15921

Sumiarsih, M., & Nurlinawati, I. (2019). Permasalahan dalam Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Kabupaten/Kota. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehata, 3(3), 182–192. https://doi.org/10.22435/jpppk.v3i3.2657

Ulfasari, A. R., Samsualam, S., & Haeruddin, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Adanya Virus Covid di Poli Gigi UPTD Puskesmas Kab. Wajo. Journal of Muslim Community Health, 4(1), 151–164. https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/1197

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license