THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND NURSE COMPETENCE WITH NURSE PERFORMANCE

Riska Dwi Fitriyani[1], Muhammad Purnomo[2], Sri Siska Mardiana [3]

[1] Department of nursing, Universitas Muhammadiyah Kudus, Indonesia
dwifitriyaniriska@gmail.com

Abstract

Nurse performance is a crucial element in healthcare services and significantly affects the quality of care provided to patients in clinics. This study aims to determine the relationship between work motivation and nurse competency with nurse performance at Ibnu Sina Primary Clinic in Jepara. This research employed a quantitative method with a cross-sectional approach. A total sampling technique was used, involving all 31 nurses as research participants. Data were analyzed using univariate and bivariate analysis with Spearman's rho correlation test. The results showed that 58.1% of nurses had high work motivation, and 54.8% had good competency. However, 51.6% demonstrated poor performance. Bivariate analysis revealed a strong and significant positive correlation between work motivation ($p = 0.001$, $p < 0.05$, $r = 0.823$) and nurse competency ($p = 0.001$, $p < 0.05$, $r = 0.879$) with nurse performance. These findings indicate that higher levels of motivation and competency in nurses are associated with better performance in delivering healthcare services.

***Keywords**: nurse competence; nurse performance; work motivation*

Hubungan Motivasi Kerja dan Kompetensi Perawat dengan Kinerja Perawat

Abstrak

Kinerja perawat merupakan elemen penting dalam pelayanan kesehatan dan sangat memengaruhi kualitas layanan kepada pasien di klinik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi perawat dengan kinerja perawat di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 31 perawat dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan analisis univariat dan bivariat, dengan uji korelasi Spearman's rho. Hasil menunjukkan bahwa 58,1% perawat memiliki motivasi kerja tinggi dan 54,8% meqmiliki kompetensi yang baik. Namun demikian, sebanyak 51,6% menunjukkan kinerja yang tidak baik. Hasil analisis bivariat menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja p = 0,001 (p<0,05) (r = 0,823) dan kompetensi perawat p = 0,001 (p<0,05) (r = 0,879) dengan kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan kompetensi perawat, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan dalam memberikan pelayanan kesehatan.

***Kata kunci**: kompetensi perawat; kinerja perawat; motivasi kerja*

1. Pendahuluan

Kinerja perawat merupakan tenaga kesehatan yang melayani pasien setiap saat. Keberhasilan Klinik bergantung pada kinerja perawat, yang merupakan bagian penting dari keberhasilan layanan yang diterima pasien [1]. Kualitas kinerja perawat akan sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan, baik dalam hal keselamatan pasien, kepuasan pasien, maupun efektivitas pelayanan di fasilitas kesehatan seperti klinik. Dalam konteks ini, Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara, sebagai salah satu penyedia layanan

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

kesehatan tingkat pertama, menempatkan perawat sebagai garda terdepan pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi kerja dan kompetensi yang kurang memadai, dapat memengaruhi kinerja perawat secara signifikan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mencoba menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat. [2] menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung memberikan pelayanan dengan lebih baik dan responsif terhadap dinamika yang terjadi di tempat kerja. Sebaliknya, [3] menunjukkan bahwa ketiadaan dukungan dari pihak manajemen dan kurangnya apresiasi terhadap pencapaian perawat dapat mengakibatkan penurunan motivasi, yang akhirnya berdampak negatif terhadap performa kerja mereka. Oleh karena itu, motivasi baik yang berasal dari dalam diri perawat maupun dari sistem manajerial menjadi salah satu aspek penting yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Selain motivasi kerja, kompetensi perawat juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja yang optimal. Kompetensi mencakup kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, serta pengetahuan klinis yang memungkinkan perawat dalam memberikan pelayanan berkualitas. [4] menunjukkan bahwa perawat yang memiliki tingkat kompetensi tinggi dapat memberikan perawatan yang lebih efektif dan aman, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan. Di sisi lain, [5] menyoroti pentingnya kompetensi komunikasi dan manajerial dalam meningkatkan kolaborasi tim dan pengambilan keputusan klinis yang cepat dan tepat.

Namun demikian, meskipun terdapat banyak penelitian yang membahas secara terpisah pengaruh motivasi kerja atau kompetensi terhadap kinerja perawat, masih sedikit studi yang secara simultan menganalisis keduanya dalam konteks klinik swasta berskala kecil seperti Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara. Di sinilah letak kekosongan atau celah penelitian yang ingin dijawab melalui studi ini. Dengan menggabungkan dua variabel penting tersebut yaitu motivasi kerja dan kompetensi yang bertujuan memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam upaya peningkatan kinerja perawat.

Konsep yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah pendekatan analitis terhadap keterkaitan antara motivasi kerja dan kompetensi perawat dengan kinerja mereka, dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis statistik yang tepat. Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan data empiris yang valid dan relevan sebagai dasar dalam perumusan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam lingkup layanan primer. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi perawat terhadap kinerja perawat di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara.

2. Literatur Review

2.1 Kinerja Perawat

2.1.1 Definisi

Kinerja perawat adalah sejauh mana perawat dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sifat profesionalisme, kemampuan berkomunikasi dengan tim medis dan pasien, dan kemampuan untuk membuat keputusan klinis adalah semua komponen kinerja ini [6]. Kesehatan berkualitas tinggi dan kepuasan pasien akan dihasilkan dari kinerja yang optimal.

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

Instrumen kinerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh [7], yang sudah teruji validitas dan reabilitasnya. yang berisikan 24 butir pertanyaan yang akan di isi oleh respomden engan menyentang skor. Dengan skor 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju 5. Amat Sangat setuju. Dalam penelitian sebelumnya, metode korelasi produk moment digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki validitas baik dengan korelasi signifikan di atas 0,5 dan korelasi signifikan di bawah 0,05. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari 24 pernyataan, kuesioner kinerja dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi karena memiliki nilai Alpha Cronbach 0,767.

2.1.2 Kriteria Kinerja

Berikut adalah beberapa kriteria kinerja menurut [8] yang umum digunakan untuk menilai kinerja:

a. Kualitas Kerja Mengacu pada seberapa baik hasil yang dihasilkan oleh karyawan, termasuk ketepatan, kecermatan, dan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan.
b. Kuantitas Kerja Mengacu pada jumlah output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.
c. Efisiensi Kerja Kemampuan seorang karyawan untuk menggunakan sumber daya secara optimal untuk menyelesaikan tugas dinilai sebagai efisiensi kerja.
d. Pencapaian Tujuan Kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan atau target perusahaan dinilai sebagai efisiensi kerja
e. Kepatuhan terhadap Prosedur Kriteria ini menentukan tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur, kebijakan, dan regulasi organisasi.
f. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan cepat dengan perubahan dalam hal teknologi, struktur organisasi, atau tugas sering dianggap memiliki kinerja yang baik.
g. Kerja Sama Tim-Kolaborasi atau kerja sama tim Merupakan standar penting untuk menilai kinerja, terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan kolaborasi antara individu.
h. Inisiatif dan Kreativitas Karyawan sering dianggap memiliki kinerja yang baik jika mereka mencoba menyelesaikan masalah, menghasilkan ide baru, atau memimpin proyek baru. Kreativitas dalam menyelesaikan masalah atau menemukan solusi inovatif juga penting.
i. Kehadiran dan Ketepatan Waktu Kriteria ini menentukan seberapa sering seorang karyawan hadir di tempat kerja.
j. Karyawan yang aktif mengembangkan keterampilan dan keterampilan mereka melalui pelatihan atau pengalaman kerja menunjukkan kinerja yang lebih baik.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Kompetensi Profesional, Kualitas perawat sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional perawat, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan terus-menerus. Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

menerima sertifikasi profesional dan pendidikan lanjutan cenderung melakukan lebih baik [9]

b. Motivasi kerja, Salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja perawat adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti rasa penghargaan, pengakuan, dan rasa pencapaian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [10], perawat yang merasa dihargai dan diberi penghargaan atas pekerjaan mereka cenderung melakukan lebih baik.

c. Kepuasan Kerja, Perasaan perawat tentang pekerjaan mereka dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kompensasi, dan kesempatan untuk berkembang. Studi yang dilakukan oleh [11] menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi langsung dengan kinerja yang optimal; perawat yang puas dengan pekerjaan mereka menunjukkan tingkat profesionalisme dan efisiensi yang lebih tinggi.

d. Lingkungan Kerja, Kinerja perawat meningkat jika mereka memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Hubungan yang baik dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, dan fasilitas yang memadai dapat menjadi contoh lingkungan kerja yang mendukung. Ini juga mencakup budaya organisasi yang mementingkan pertumbuhan dan kesejahteraan perawat. [12]

e. Pengaruh Teknologi dalam Pelayanan Kesehatan, Teknologi medis yang berkembang dengan cepat meningkatkan kinerja perawat. Perangkat medis canggih dan sistem informasi rumah sakit adalah contoh teknologi yang digunakan dalam perawatan pasien [13]

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi

Motivasi kerja didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan komitmen. Ini dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Contoh faktor ekstrinsik termasuk penghargaan, gaji, fasilitas, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja [14]

Instrumen Motivasi menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh [7], yang sudah teruji validitas dan reabilitasnya. yang berisikan 12 butir pertanyaan yang akan di isi oleh responden dengan menyentang skor. Dengan skor 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju 5. Amat Sangat setuju. Dalam penelitian sebelumnya, metode korelasi produk moment digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki validitas baik dengan korelasi signifikan di atas 0,5 dan korelasi signifikan di bawah 0,05. Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan pada 12 pernyataan, peneliti menemukan bahwa kuesioner motivasi memiliki reliabilitas tinggi karena memiliki nilai Alpha Cronbach 0,787.

2.2.2 Macam-macam motivasi

Beberapa jenis motivasi menurut [15] yang paling umum digunakan dalam pengembangan diri adalah sebagai berikut:

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

Pertama adalah motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang muncul dari dalam diri individu. Orang yang termotivasi secara intrinsik melakukan suatu kegiatan karena merasa puas, tertantang, atau senang melakukannya, tanpa mengharapkan imbalan dari luar. Misalnya, seseorang yang belajar karena ingin tahu, bukan karena ingin mendapatkan nilai tinggi.

Kedua adalah motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari faktor luar seperti penghargaan, pujian, atau pengakuan. Contohnya adalah seseorang yang bekerja keras agar mendapatkan bonus, promosi, atau pengakuan dari atasan.

Selanjutnya, terdapat motivasi sosial, yakni dorongan untuk berinteraksi dan mendapatkan penerimaan dari orang lain. Individu dengan motivasi ini akan terdorong untuk bersosialisasi, menjalin hubungan baik, dan merasa dihargai dalam kelompok sosialnya.

Motivasi pencapaian juga merupakan jenis motivasi yang kuat, terutama bagi mereka yang berorientasi pada hasil. Dorongan ini membuat seseorang berusaha keras untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu dengan standar yang tinggi.

Kemudian, ada motivasi emosional, yang didorong oleh perasaan atau emosi, seperti rasa bangga, senang, atau puas. Seseorang mungkin terdorong untuk melakukan sesuatu karena ingin merasakan kebahagiaan atau menghindari rasa kecewa.

Terakhir adalah motivasi pencarian makna, yaitu dorongan untuk menemukan arti atau tujuan hidup yang lebih dalam. Motivasi ini sering kali berkaitan dengan nilai-nilai pribadi, keyakinan spiritual, atau keinginan untuk memberikan dampak positif bagi orang lain.

Berbagai jenis motivasi tersebut dapat bekerja secara bersamaan dan saling memengaruhi dalam proses pengembangan diri. Dengan memahami sumber motivasi yang dimiliki, seseorang dapat lebih efektif dalam merancang strategi pengembangan diri yang sesuai dengan kebutuhannya.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat

a. Kondisi kerja, Memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mendorong perawat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sebuah penelitian oleh [16] menemukan bahwa kondisi fisik dan emosional yang mendukung perawat sangat berpengaruh terhadap keinginan dan kinerja mereka sebagai perawat.
b. Penghargaan dan pengakuan Perawat dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik jika mereka menerima penghargaan atau insentif untuk pekerjaan mereka. Pengakuan dari pimpinan rumah sakit atau rekan sejawat juga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat. [3]
c. Kepemimpinan yang efektif Kepemimpinan yang baik dapat mendorong perawat untuk bekerja lebih baik. Pemimpin yang mendukung, memberikan umpan balik positif, dan memperhatikan kesejahteraan perawat dapat meningkatkan semangat dan kinerja mereka [2]

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

2.3 Kompetensi Perawat

2.3.1 Definisi

Kompetensi perawat adalah Serangkaian pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang dimiliki dan diterapkan oleh perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya untuk memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif, dan berkualitas kepada pasien dikenal sebagai kompetensi perawat. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan klinis, komunikasi, etika, dan keterampilan manajemen dan pengambilan keputusan. [17]

Instrumen Kompetensi menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh [7] yang sudah teruji validitas dan reabilitasnya. yang berisikan 8 butir pertanyaan yang akan di isi oleh responden dengan menyentang skor. Dengan skor 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak setuju 3. Setuju 4. Sangat setuju 5. Amat Sangat setuju. Dalam penelitian sebelumnya, metode korelasi produk moment digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki validitas baik dengan korelasi signifikan di atas 0,5 dan korelasi signifikan di bawah 0,05. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari 8 pernyataan, kuesioner kompetensi dianggap memiliki reliabilitas tinggi karena memiliki nilai Alpha Cronbach 0,794.

2.3.2 Jenis kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan baik. Kompetensi biasanya dibagi menjadi berbagai kategori :

a. Kompetensi Pengetahuan (Knowledge Competence) Kompetensi pengetahuan mengacu pada tingkat pemahaman yang dimiliki seseorang tentang konsep, teori, prinsip, fakta, dan ide yang berkaitan dengan bidang tertentu.
b. Kompetensi Sikap (Attitude Competence) Kompetensi sikap mencakup perilaku, motivasi, dan sikap individu dalam kaitannya dengan pekerjaan. Ini termasuk etika kerja, tanggung jawab, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Perawat

Ada beberapa komponen yang dapat memengaruhi kemampuan perawat, seperti berikut:

Salah satu faktor utama adalah pendidikan. Pendidikan formal dan berkelanjutan memungkinkan perawat untuk memperoleh pengetahuan serta keterampilan teknis yang lebih baik. Dengan mengikuti perkembangan ilmu keperawatan yang terus berkembang, perawat dapat memberikan pelayanan yang lebih aman, efektif, dan sesuai standar [18].

Selain itu, pengalaman kerja juga berperan penting dalam membentuk kompetensi. Pengalaman yang luas memungkinkan perawat untuk menangani berbagai situasi kompleks di lapangan secara lebih percaya diri dan efektif. Semakin lama seseorang bekerja dalam praktik keperawatan, semakin berkembang pula intuisi dan ketangkasannya dalam pengambilan keputusan klinis [18].

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

Dukungan organisasi juga sangat berpengaruh. Lingkungan kerja yang positif, adanya supervisi, serta kebijakan internal yang mendukung pengembangan profesional akan membantu perawat merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan diri. Hal ini termasuk dalam penyediaan sarana pelatihan dan fasilitas kerja yang memadai [5].

Selain itu, kepemimpinan yang efektif dari atasan atau manajer keperawatan turut mendorong peningkatan kompetensi. Pemimpin yang memberikan arahan jelas, evaluasi berkala, serta peluang pelatihan akan membentuk budaya kerja yang profesional dan produktif [4].

Terakhir, pelatihan menjadi komponen penting dalam proses peningkatan kompetensi. Melalui pelatihan yang terstruktur dan relevan, perawat dapat memperbarui serta menambah pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pelayanan kesehatan yang terus berubah [19].

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional, di mana data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu guna mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi perawat terhadap kinerja perawat. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antar variabel secara efisien dalam jangka waktu yang singkat. Populasi, menurut [20], adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara, baik perawat baru maupun lama, yang berjumlah 31 orang. Populasi ini memiliki karakteristik yang sama dan relevan terhadap tujuan penelitian.

Menurut [21] Sampel adalah sebagian dari populasi yang telah dipilih untuk tujuan penelitian Sampel penelitian diambil menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel sebanyak 31 responden. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan pengambilan data secara menyeluruh. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat yang telah bekerja minimal enam bulan di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara. Sedangkan kriteria eksklusi mencakup perawat yang sedang cuti dan yang tidak aktif bekerja selama masa pengumpulan data berlangsung.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama, yaitu motivasi (12 item), kompetensi (7 item), dan kinerja (24 item). Seluruh item disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner kinerja diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh [7] dan telah terbukti valid dan reliabel, dengan nilai validitas sebagian besar item > 0,5 dan nilai reliabilitas (Cronbach Alpha) sebesar 0,767. Interpretasi skor: Motivasi: 12–35 (rendah), 36–60 (tinggi), Kompetensi: 7–20 (tidak baik), 21–35 (baik), Kinerja: 24–71 (tidak baik), 72–120 (baik).

Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden. Sebelum pengisian, peneliti memberikan penjelasan terkait tujuan dan prosedur pengisian kuesioner, dan meminta responden menandatangani lembar persetujuan (informed consent) sebagai bentuk partisipasi sukarela. Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis satu variabel atau set data yang terdiri dari satu jenis data [22]. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi, rata-rata, dan persentase dari masing-masing variabel. Sementara itu, Analisis bivariat adalah teknik

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

analisa statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan atau pengaruh antara dua variabel [23]. analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman's Rho, karena hasil uji normalitas menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Spearman's Rho digunakan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kinerja perawat, dengan tingkat signifikansi ditetapkan pada $p < 0,05$.

Penelitian ini telah melalui prosedur etika penelitian dengan memperoleh izin etik dari lembaga berwenang, serta menjamin kerahasiaan data responden sesuai dengan prinsip-prinsip etika dalam penelitian. Seluruh partisipasi dalam penelitian ini dilakukan secara sukarela dan dilindungi dari risiko atau tekanan eksternal.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

1. Usia responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (n=31)

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21	3	9,7
22	6	19,4
23	6	19,4
24	3	9,7
26	2	6,5
27	1	3,2
28	4	12,9
29	3	9,7
30	3	9, 5
Total	**31**	**100,0**

Sumber : Olah data 2025

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar frekuensi umur responden berada pada rentang usia 22 hingga 24 tahun, dengan jumlah 15 responden (48,4%) dari total 31 responden.

2. Jenis kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin (n=31)

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	31	100,0
Total	**31**	**100,0**

Sumber : Olah data 2025

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase 100,0%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh partisipan dalam penelitian ini adalah Perempuan.

3. Tingkat Pendidikan responden

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden (n=31)

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	14	45,2
Sarjana	17	54,8
Total	**31**	**100,0**

Sumber : Olah data 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat disimpulkan bahwa persentase tertinggi tingkat pendidikan responden adalah Sarjana, yaitu sebanyak 17 responden

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

dengan persentase 54,8%. Sedangkan persentase terendah adalah Diploma, yaitu sebanyak 14 responden dengan persentase 45,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana.

4.1.2 Analisis univariat

a. Motivasi Kerja

Tabel 4. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	13	41,9
Tinggi	18	58,1
Total	**31**	**100,0**

Sumber : Olah data 2025

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar motivasi kerja responden berada dalam kategori tinggi, dengan jumlah responden dan persentase 58,1%. Sedangkan responden dengan motivasi kerja rendah berjumlah 13 responden atau 41,9%.

b. Kompetensi Perawat

Tabel 5. Berdasarkan Kompetensi Perawat

Kompetensi Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	14	45,2
Baik	17	54,8
Total	**31**	**100,0**

Sumber : Olah data 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kompetensi perawat berada dalam kategori baik, dengan jumlah 17 responden dan persentase 54,8%. Sedangkan kompetensi perawat dalam kategori tidak baik sebanyak 14 responden atau 45,2%.

c. Kinerja Perawat

Tabel 6. Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Baik	16	51.6
Baik	15	48.4
Total	**31**	**100.0**

Sumber : Olah data 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kinerja perawat berada dalam kategori tidak baik, yaitu sebanyak 16 responden dengan persentase 51,6%. Sedangkan kinerja perawat dalam kategori baik berjumlah 15 responden atau 48,4%.

4.1.3 Analisis bivariat

Tabel 7. Hubungan Motivasi Kerja dan Kompetensi Perawat dengan Kinerja Perawat di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara

Kategori	Kinerja Perawat					P-Value	Koefisien Korelasi (Spearman's rho)
	Baik		Tidak baik		Total		
	n	%	n	%	n (%)		
Motivasi Kerja						0,001	0,823
Tinggi	13	72,2%	5	27,8%	18 (100%)		
Rendah	2	15,4%	11	84,6%	13 (100%)		
Kompetensi Perawat						0,001	0,879

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

Baik	12	70,6%	5	29,4%	17 (100%)
Tidak Baik	3	21,4%	11	78,6%	14 (100%)
Total	15	48,4%	16	51,6%	31 (100%)

Sumber : Olah data 2025

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi sebanyak 13 orang (72,2%) memiliki kinerja yang baik, sedangkan sebanyak 5 orang (27,8%) memiliki kinerja yang tidak baik. Sementara itu, perawat dengan motivasi kerja rendah sebagian besar, yaitu 11 orang (84,6%), memiliki kinerja yang tidak baik, dan hanya 2 orang (15,4%) yang memiliki kinerja baik. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik Spearman rho dengan program SPSS diperoleh p value sebesar 0,001 ($p<0,05$)yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Koefisien korelasi Spearman sebesar 0,823 berada pada rentang 0,71–0,90, yang menunjukkan adanya hubungan korelasi yang kuat dan positif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja perawat. Pada aspek kompetensi perawat, sebanyak 12 orang (70,6%) perawat yang memiliki kompetensi baik menunjukkan kinerja yang baik, sementara 5 orang (29,4%) lainnya memiliki kinerja yang tidak baik. Di sisi lain, dari 14 perawat dengan kompetensi tidak baik sebanyak 11 orang (78,6%) memiliki kinerja yang tidak baik dan hanya 3 orang (21,4%) yang memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik Spearman rho menunjukkan nilai p value 0,001 ($p<0,05$) yang berarti terdapat hubungan signifikan antara kompetensi perawat dengan kinerja perawat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,879 yang berada pada rentang 0,71–0,90 juga menunjukkan korelasi yang kuat dan positif, yang berarti semakin baik kompetensi perawat maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara, diperoleh data bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 22 hingga 24 tahun, yakni sebanyak 15 responden (48,4%) dari total 31 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tergolong dalam usia dewasa awal. Usia ini merupakan periode produktif dalam dunia kerja, khususnya dalam profesi keperawatan. Individu pada rentang usia ini umumnya memiliki tingkat energi yang tinggi, motivasi yang kuat untuk berkembang, dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan lingkungan kerja. Fase dewasa awal sangat penting dalam pembentukan karier dan profesionalisme perawat. Pada usia ini, individu cenderung aktif mencari pengalaman kerja, membangun kompetensi, serta berupaya meningkatkan kualitas pelayanan. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa usia produktif memiliki korelasi positif terhadap kinerja, karena pada masa ini seseorang sedang berada pada puncak semangat kerja dan kesiapan fisik maupun mental untuk menjalani berbagai tantangan pekerjaan [24].

Berdasarkan jenis kelamin, seluruh responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yakni sebanyak 31 responden (100%). Hasil ini mencerminkan bahwa tenaga keperawatan di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara didominasi oleh perempuan, yang juga merupakan fenomena umum dalam dunia keperawatan di Indonesia.

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

Profesi perawat secara tradisional memang lebih banyak diisi oleh perempuan karena dianggap memiliki sifat empatik, telaten, serta kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Jenis kelamin dapat memengaruhi cara kerja dan pendekatan dalam memberikan pelayanan keperawatan. Beberapa studi menunjukkan bahwa perawat perempuan cenderung memiliki kepekaan emosional yang lebih tinggi, yang dapat berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kepada pasien [25].

Berdasarkan hasil penelitian yang ditampilkan pada Tabel 4.3, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 17 responden (54,8%), sedangkan 14 responden lainnya (45,2%) memiliki pendidikan terakhir Diploma. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara telah menempuh pendidikan keperawatan hingga jenjang Sarjana. Tingkat pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk kompetensi dan kinerja seorang perawat. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin luas pula wawasan, keterampilan kritis, dan kemampuan analisis yang dimiliki oleh tenaga keperawatan. Pendidikan tinggi memungkinkan perawat memahami lebih dalam tentang manajemen pelayanan, komunikasi efektif dengan pasien, serta penerapan evidence-based practice yang dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa tingkat pendidikan berhubungan signifikan dengan motivasi dan kinerja kerja perawat. Perawat dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan kesiapan lebih besar dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta lebih proaktif dalam pengembangan kompetensi diri [26] .

4.2.2 Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara, diperoleh bahwa mayoritas responden memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, yaitu sebanyak 18 responden (58,1%), sedangkan responden dengan tingkat motivasi kerja rendah berjumlah 13 orang (41,9%). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang sangat memengaruhi kinerja perawat. Motivasi yang tinggi biasanya mencerminkan adanya dorongan intrinsik dalam diri perawat untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal. Hal ini selaras dengan teori motivasi Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor-faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, serta tanggung jawab yang menantang berkontribusi terhadap semangat kerja yang lebih baik. Penelitian sebelumnya juga menyebutkan bahwa perawat dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih efektif dalam pelayanan kepada pasien dan lebih aktif dalam pengembangan professional [27].

4.2.3 Kompetensi Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kompetensi yang baik, yaitu sebanyak 17 responden (54,8%), sedangkan perawat dengan kompetensi kurang baik berjumlah 14 responden (45,2%). Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh perawat dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Kompetensi yang baik sangat menentukan efektivitas kerja perawat, termasuk dalam proses pengambilan keputusan klinis, komunikasi terapeutik, serta penerapan standar keselamatan pasien. Kompetensi juga berkaitan erat dengan hasil pelayanan dan tingkat kepuasan pasien. Peningkatan kompetensi dapat dicapai melalui pelatihan

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

berkelanjutan dan dukungan institusi dalam mengembangkan kemampuan teknis maupun non-teknis [28].

4.2.4 Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil kuesioner kinerja perawat, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja yang tergolong tidak baik, yaitu sebanyak 16 responden (51,6%), sedangkan yang memiliki kinerja baik berjumlah 15 responden (48,4%). Kinerja perawat merupakan output dari interaksi berbagai faktor, seperti motivasi, kompetensi, serta lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden memiliki motivasi tinggi dan kompetensi yang baik, belum sepenuhnya tercermin dalam kinerja yang optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai kendala lain, seperti beban kerja berlebih, kurangnya supervisi, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Teori Gibson menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan motivasi (motivation), serta lingkungan kerja yang mendukung [29].

4.2.5 Hubungan Motivasi Kompetensi dengan Kinerja

Terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja (r = 0,823) serta kompetensi dan kinerja (r = 0,879). Hasil ini menguatkan temuan [27] dan [28], bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi serta kompetensinya. yang menegaskan bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh sejauh mana mereka termotivasi serta memiliki kompetensi yang memadai. Perawat dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen dan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Sebanyak 72,2% dari perawat yang memiliki motivasi tinggi juga menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya, 84,6% dari perawat dengan motivasi rendah cenderung memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian [30] yang menyatakan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan pendorong utama dalam meningkatkan performa tenaga kesehatan, khususnya perawat. Di sisi lain, kompetensi juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja perawat. Sebanyak 70,6% perawat dengan tingkat kompetensi tinggi tercatat memiliki kinerja yang baik. Kompetensi dalam hal ini mencakup penguasaan pengetahuan klinis, keterampilan teknis, komunikasi efektif, serta kemampuan pengambilan keputusan. Studi oleh [31] dan [32] menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kompetensi tinggi lebih mampu bekerja secara efisien dan memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas serta berorientasi pada keselamatan pasien. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi merupakan dua faktor kunci yang secara sinergis mempengaruhi kinerja perawat. Peningkatan keduanya melalui pelatihan, pengembangan profesional, serta pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja, diyakini dapat memperkuat kualitas pelayanan keperawatan.

Penelitian ini memiliki keunggulan dalam menyajikan data kuantitatif yang kuat untuk menunjukkan hubungan antara ketiga variabel, serta relevansi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam pengembangan SDM keperawatan. Namun demikian, keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan wilayah yang terbatas dan desain cross-sectional yang tidak memungkinkan untuk mengamati hubungan sebab-akibat secara mendalam. Penelitian lanjutan dengan pendekatan longitudinal dan populasi yang lebih luas sangat dianjurkan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Published by:
KONSORSIUM
LPPM PTMA
KOORDINATOR WILAYAH JATENG & DIY

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kompetensi dengan kinerja perawat. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja perawat ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,001 dan koefisien korelasi 0,823, sedangkan hubungan antara kompetensi dan kinerja memiliki p-value 0,001 dengan koefisien korelasi 0,879. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dan kompetensi yang dimiliki perawat, maka semakin baik pula kinerja mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Temuan ini menjawab tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui hubungan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat, dengan hasil yang menunjukkan bahwa keduanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Secara implikatif, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen klinik dalam merancang kebijakan strategis yang mendukung peningkatan motivasi dan pengembangan kompetensi perawat sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya adalah untuk memperluas variabel penelitian, misalnya dengan menambahkan faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan metode campuran (mixed method) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Kudus, khususnya dosen pembimbing dan seluruh sivitas akademika atas bimbingan dan dukungan yang diberikan. Penghargaan juga ditujukan kepada manajemen, staf, dan para perawat di Klinik Pratama Ibnu Sina Jepara atas izin, data, serta partisipasi selama penelitian. Tak lupa, terima kasih kepada rekan-rekan dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dan semangat dalam penyusunan jurnal ini. Semoga karya ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu keperawatan dan manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan.

Referensi

[1] F. Kartikasari, D. Hartinah, E. W. Suwandi, and L. Yuliatin, "HUBUNGAN SISTEM PENGAWASAN DAN REWARD DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT," *Indones. J. Perawat*, vol. 7, no. 1, pp. 59–66, 2022, [Online]. Available: https://ejr.umku.ac.id/index.php/ijp/issue/view/79

[2] D. Kurniawan, E. Suryani, and D. Prasetyo, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit X," *J. Kesehat. Indones.*, vol. 15, no. 2, pp. 134–142, 2022.

[3] P. Sari and I. Rakhmawati, "Pengaruh pengakuan terhadap motivasi kerja perawat," *J. Psikol. Klin. dan Kesehat.*, vol. 16, no. 3, pp. 249–258, 2023.

[4] A. Kusumawati, H. Prabowo, and R. Ningsih, "Kusumawati, A., Prabowo, H., & Ningsih, R. (2023). Pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja di rumah sakit," *J. Ilmu Kesehat.*, vol. 18, no. 1, pp. 95–104, 2023.

[5] D. Sari, I. Rakhmawati, and B. Santoso, "Kompetensi perawat dan kinerja dalam konteks kolaborasi tim medis," *J. Keperawatan Indones.*, vol. 16, no. 4, pp. 172–180, 2022.

[6] R. D. Lestari, "Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Bagi Dokter Dan Pasien

Dalam Pelayanan Kesehatan Melalui Telemedicine Berbasis Nilai Keadilan." UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG, 2023.

[7] M. S. Ummah, "PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PARU MANGUHARJO MADIUN TAHUN 2019," *Sustain.*, vol. 11, no. 1, pp. 1–14, 2019, [Online]. Available: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

[8] H. Aguinis, *Performance Management*, 4th ed. Pearson, 2023.

[9] Y. Niu *et al.*, "Effects of blended learning on undergraduate nursing students' knowledge, skill, critical thinking ability and mental health: a systematic review and meta-analysis," *Nurse Educ. Pract.*, p. 103786, 2023.

[10] E. Mahawati *et al.*, "Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja," 2023.

[11] Santoso, B., S. Hartini, and S. Wibowo, "Kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit: Analisis faktor yang mempengaruhi.," *J. Manaj. Kesehat.*, vol. 8, no. 2, pp. 110–118, 2023.

[12] H. Mulyadi, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit," *J. Keperawatan Indones.*, vol. 14, no. 3, pp. 120–128, 2023.

[13] A. Hidayat and D. Suryani, "Teknologi dan inovasi dalam pelayanan kesehatan: Dampaknya terhadap kinerja perawat," *J. Teknol. Kesehat.*, vol. 6, no. 1, pp. 65–72, 2022.

[14] S. P. Robbins and A. T. A. Judge, "Organizational Behavior. 18th Editi. New York City, NY." USA: Pearson, 2019.

[15] E. L. Deci and R. M. Ryan, *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press, 2020.

[16] E. Prasetyo and M. Wahyudi, "Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit Y.," *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 12, no. 1, pp. 58–67, 2021.

[17] B. Prakoso and A. Handayani, "Peningkatan Kompetensi Perawat di Era Globalisasi," *J. Keperawatan Indones.*, vol. 24, no. 1, pp. 23–28, 2020.

[18] C. Berkel, *Kompetensi Perawat dalam Praktik Keperawatan: Panduan Praktis untuk Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Jakarta: Penerbit Buku Keperawatan, 2022.

[19] M. Purnomo, E. W. Suwandi, R. Rusnoto, S. Karyati, H. Siswanti, and M. O. E. Mahendra, "HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN PROFESIONALISME KETERAMPILAN PERAWAT DALAM PROSES KEPERAWATAN DI RUANG PICU/NICU RSUD RA KARTINI KABUPATEN JEPARA," *Indones. J. Perawat*, vol. 8, no. 2, pp. 98–104, 2023.

[20] N. Nursalam, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (87)*. Stikes Perintis Padang, 2019.

[21] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 17th ed. Alfabeta, 2019.

[22] G. Keller, *Statistics for Management and Economics*, 11th ed. 2022.

[23] A. Prasetyo and P. Lestari, "Pengaruh kompetensi perawat terhadap peningkatan kinerja dalam perawatan pasien," *J. Keperawatan dan Kesehat.*, vol. 13, no. 1, pp. 10–17, 2022.

[24] A. M. Putri and D. P. Sari, "Pengaruh usia produktif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang," *J. Keperawatan Indones.*, vol. 14, no. 2, pp. 123–130, 2023, doi: https://doi.org/10.7454/jki.v14i2.312](https://doi.org/10.7454/jki.v14i2.312).

[25] R. Yuliana, T. Wahyuni, and I. Rahmawati, "Peran Gender dalam Profesi Keperawatan:

Tinjauan Literatur.," *J. Keperawatan Indones.*, vol. 25, no. 3, pp. 210–218, 2022, doi: https://doi.org/10.7454/jki.v25i3.1234.

[26] Sari D. M and A. Widodo, "Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja dan Motivasi Perawat di Pelayanan Kesehatan Primer.," *J. Keperawatan dan Kesehat.*, vol. 14, no. 2, pp. 102–110, 2023, doi: https://doi.org/10.31227/osf.io/z9kpt.

[27] L. Rahmawati and M. Jannah, "Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit.," *J. Keperawatan Indones.*, vol. 17, no. 1, pp. 22–30, 2023, doi: https://doi.org/10.7454/jki.v17i1.123.

[28] Nursalam, *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika, 2022.

[29] J. L. Gibson, J. M. Ivancevich, and J. H. Donnelly, *Organizations: Behavior, Structure, Processes.* New York: McGraw-Hill Education, 2021.

[30] L. Handayani, H. Sutrisno, and R. Maulida, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit.," *J. Keperawatan Indones.*, vol. 23, no. 1, pp. 45–53, 2020.

[31] S. Nugroho, S. Hartati, and A. Widodo, "Kompetensi teknis dan interpersonal perawat sebagai prediktor kinerja kerja di unit rawat inap.," *J. Keperawatan Prof.*, vol. 11, no. 3, pp. 115–123, 2022.

[32] D. Fitriani and A. Susanto, "(). Kompetensi perawat dan pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.," *J. Ilmu Kesehat.*, vol. 14, no. 2, pp. 89–97, 2022.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License