

ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN

LB Jaenabun Habibillah Ahmad¹, Budiman², Iin Inayah³,
Mulyati⁴, Lilis Rohayani⁵
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2,3,4,5}
langlangbuanajaenabun@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Annisa Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan desain associative research dengan pendekatan cross-sectional. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat (Sig. 0,013). Exp(B) 2,39. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat signifikan (Sig.0,0001). Exp(B) 120,09. Hubungan yang sangat signifikan antara fasilitas kerja dengan kinerja perawat (Sig.0,001). Exp(B) 3,33. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja sangat signifikan (Sig. 0,0001). Exp(B) 25,43. Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja sangat signifikan (Sig. 0,0001). Exp(B) 346,2. Hubungan antara disiplin dengan kinerja sangat signifikan (Sig. 0,0001). Exp(B) 58,89. Simpulan, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS Annisa, Kabupaten Bekasi. Kepemimpinan adalah faktor paling dominan, diikuti oleh disiplin dan budaya kerja.

Kata Kunci: Kinerja Perawat, Pelayanan Keperawatan, Rumah Sakit

ABSTRACT

This study aims to analyze factors related to nurse performance at Annisa Hospital, Bekasi Regency. This study used an associative research design with a cross-sectional approach. The results showed a significant relationship between motivation and nurse performance (Sig. 0.013). Exp(B) 2.39. The relationship between competence and performance was very significant (Sig. 0.0001). Exp(B) 120.09. There was a very significant relationship between work facilities and nurse performance (Sig. 0.001). Exp(B) 3.33. The relationship between work culture and performance was very significant (Sig. 0.0001). Exp(B) 25.43. The relationship between leadership and performance was very significant (Sig. 0.0001). Exp(B) 346.2. The relationship between discipline and performance was very significant (Sig. 0.0001). Exp(B) 58.89. In conclusion, motivation, competence, work facilities, work culture, leadership, and discipline have a positive and significant relationship to nurse performance at Annisa Hospital, Bekasi Regency. Leadership is the most dominant factor, followed by discipline and work culture.

Keywords: Nurse Performance, Nursing Services, Hospital

PENDAHULUAN

Kebijakan pembangunan di Indonesia mencakup berbagai sektor dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengurangi kemiskinan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Indonesia memiliki Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang diperbarui setiap lima tahun. RPJPN menetapkan visi pembangunan jangka panjang, sementara RPJMN menyusun strategi dan program prioritas untuk periode lima tahun (Hariyadi, 2021). Pada pelayanan kesehatan dilakukan upaya peningkatan layanan kesehatan dengan pembangunan fasilitas kesehatan, program kesehatan ibu dan anak, serta asuransi kesehatan nasional.

Kebijakan pembangunan di bidang kesehatan di Indonesia dirancang untuk meningkatkan akses, kualitas, dan efisiensi layanan kesehatan bagi seluruh masyarakat. Peningkatan akses layanan kesehatan berupa Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diluncurkan pada tahun 2014, program ini melalui BPJS Kesehatan bertujuan untuk memberikan akses kesehatan yang terjangkau bagi seluruh warga negara. JKN mencakup berbagai layanan medis mulai dari pencegahan hingga pengobatan. Pembangunan dan peningkatan fasilitas kesehatan dengan mendirikan dan meningkatkan jumlah puskesmas, rumah sakit, dan klinik, terutama di daerah terpencil dan tertinggal (Adiyanta, 2020).

Kebijakan pelayanan kesehatan di rumah sakit di Indonesia diarahkan untuk meningkatkan kualitas, aksesibilitas, dan efisiensi layanan kesehatan. Program akreditasi rumah sakit yang dilakukan oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) bertujuan untuk memastikan bahwa rumah sakit memenuhi standar pelayanan yang ditetapkan. Akreditasi mencakup berbagai aspek, termasuk manajemen, pelayanan medis, keselamatan pasien, dan fasilitas. Penetapan SPM untuk rumah sakit agar semua rumah sakit memberikan pelayanan dasar yang sama sesuai dengan standar nasional (Setiawan et al., 2022).

Penguatan tenaga kesehatan dilakukan dengan meningkatkan jumlah dan kualitas tenaga kesehatan melalui rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan berkelanjutan bagi dokter, perawat, bidan, dan tenaga medis lainnya. Monitoring dan evaluasi kualitas pelayanan rumah sakit secara berkala untuk memastikan peningkatan berkelanjutan (Sagala et al., 2022). Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa rumah sakit di Indonesia dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, aman, dan terjangkau bagi seluruh masyarakat. Salah satu yang dilakukan oleh setiap rumah sakit yaitu meningkatkan pelayanan keperawatan (Marzuq & Andriani, 2022). Perawat berperan besar dalam memastikan pasien menerima perawatan yang memadai dan berkualitas di rumah sakit.

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan salah satu komponen penting dalam sistem pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasien secara holistik. Layanan ini diberikan oleh tenaga keperawatan yang terlatih dan profesional, dengan fokus pada perawatan, pemulihan, dan peningkatan kualitas hidup pasien. Pelayanan keperawatan di rumah sakit dapat memastikan bahwa pasien menerima perawatan yang berkualitas tinggi, aman, dan berpusat pada pasien, yang pada akhirnya mendukung pemulihan dan kesejahteraan pasien. Peran perawat sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit (Yusefi et al., 2022).

Perawat melakukan tindakan keperawatan secara langsung kepada pasien seperti pemberian obat, pemantauan tanda-tanda vital, perawatan luka, dan bantuan dalam aktivitas sehari-hari. Memberikan informasi dan edukasi kepada pasien dan keluarganya mengenai kondisi kesehatan, pengobatan, dan perawatan yang diperlukan. Perawat bekerja sama dengan dokter, fisioterapi, ahli gizi, pekerja sosial, dan profesional kesehatan lainnya untuk memberikan perawatan yang komprehensif (Josephine et al., 2024). Oleh karena itu

dibutuhkan kinerja yang baik dalam melaksanakan peran dan tanggungjawab tersebut.

Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan individu dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Fahmeeda & Dhamanti, 2024). Sedangkan Rambulangi et al., (2024) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja perawat yang mencakup kompetensi, sikap, dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas keperawatan, secara langsung mempengaruhi mutu layanan kesehatan yang diterima oleh pasien (Febriani et al., 2024). Ketika perawat memiliki kompetensi yang tinggi, mereka mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan keperawatan secara efektif dalam situasi klinis yang beragam. Sikap positif perawat terhadap pasien, termasuk empati, komunikasi yang baik, dan keterbukaan, menciptakan lingkungan yang mendukung pemulihan pasien dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap layanan yang diberikan (Solehudin et al., 2022).

Kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan dengan cekatan dan tepat waktu memastikan bahwa pasien menerima perawatan yang tepat sesuai kebutuhan medis mereka. Hal ini mencakup pengelolaan obat-obatan yang akurat, pemantauan kondisi pasien secara teratur, serta intervensi yang tepat dalam situasi darurat. Dengan menanggapi kebutuhan pasien secara efisien dan efektif, perawat dapat meminimalkan risiko terjadinya komplikasi medis dan mempercepat proses pemulihan pasien (Rambulangi et al., 2024). Sebagai hasilnya, pasien akan merasa terjamin dan percaya diri terhadap perawatan yang mereka terima, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pasien dan citra positif rumah sakit.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja perawat, termasuk faktor individu seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi profesional (Amalia & Novie, 2023). Selain itu, faktor organisasi seperti lingkungan kerja, beban kerja, kebijakan rumah sakit, dan sistem manajemen juga memiliki pengaruh yang signifikan (Liana et al., 2023). Memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja perawat sangat penting untuk mengembangkan strategi peningkatan kualitas layanan. Dalam konteks rumah sakit swasta, dimana persaingan dan ekspektasi pasien sangat tinggi, kinerja perawat tidak hanya mempengaruhi kepuasan pasien tetapi juga citra dan reputasi rumah sakit. Kualitas layanan yang diberikan oleh perawat menjadi salah satu faktor utama yang dinilai oleh pasien dalam memilih tempat berobat (Lufianti et al., 2020). Perawat yang mampu memberikan perawatan yang empatik, kompeten, dan responsif akan menciptakan pengalaman yang positif bagi pasien, yang kemudian dapat memberikan umpan balik positif kepada rumah sakit tersebut. Sebaliknya, kinerja perawat yang kurang memuaskan dapat mengakibatkan penurunan kepercayaan dan kepuasan pasien, serta berpotensi merusak citra dan reputasi rumah sakit secara keseluruhan.

Hasil penelitian Arsita et al., (2020) menjelaskan bahwa kinerja perawat dalam memberikan pelayanan di rawat inap yang memiliki kategori baik jumlahnya lebih banyak dari pada responden yang memiliki kategori kurang. Seluruh variabel bebas penelitian terdiri dari kepemimpinan, kebijakan, motivasi, pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan variabel terikat penelitian yaitu kinerja perawat di rawat inap rumah sakit. Hasil penelitian Hasanah & Maharani (2022) menyatakan bahwa variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat yaitu motivasi, gaya kepemimpinan demokratis, komitmen organisasi, beban kerja pada masa pandemi COVID-19 dan kecemasan pada masa pandemi COVID-19. Sedangkan variabel yang tidak berhubungan dengan kinerja perawat adalah umur dan masa kerja. Hasil penelitian Ginting et al., (2022)

menyatakan bahwa bahwa ada hubungan motivasi kerja, kepemimpinan, fasilitas kesehatan, dan kompensasi dengan kinerja perawat. Sedangkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, beban kerja dan pelatihan tidak berhubungan dengan kinerja perawat. Hasil penelitian tersebut mampu meningkatkan cara kepemimpinan, melakukan pelatihan, menyediakan fasilitas kesehatan, dan memberikan kompensasi bagi tenaga perawat guna meningkatkan mutu atau citra rumah sakit semakin menjadi baik.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin. Meskipun demikian, masih sedikit penelitian yang berfokus pada rumah sakit swasta di Indonesia, terutama di Kabupaten Bekasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan memberikan wawasan baru bagi manajemen rumah sakit swasta untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kinerja perawat di rumah sakit swasta terutama rumah sakit Annisa, sering kali menjadi sorotan karena pelayanan yang diberikan harus memenuhi standar yang tinggi. Beberapa alasan penelitian dilaksanakan di rumah sakit Annisa yaitu dapat membantu identifikasi area-area dimana kualitas pelayanan dapat ditingkatkan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dan staf medis, rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien. Rumah sakit yang memiliki kinerja yang baik cenderung memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat dan pasien. Penelitian kinerja dapat membantu meningkatkan reputasi rumah sakit dan menjadikannya lebih kompetitif di pasar layanan kesehatan.

Kinerja perawat di rumah sakit Annisa Kabupaten Bekasi menjadi aspek yang sangat krusial untuk diteliti dan ditingkatkan. Hal ini memungkinkan penelitian untuk mendapatkan gambaran mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di lingkungan rumah sakit swasta. Dengan demikian, hasil penelitian dapat lebih representatif dan relevan dalam menyusun rekomendasi dan strategi peningkatan kinerja perawat yang dapat diterapkan di rumah sakit Annisa Kabupaten Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Tujuannya adalah untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Pendekatan yang digunakan adalah cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu waktu tertentu untuk menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Annisa, Kabupaten Bekasi, yang berjumlah 219 orang. Ukuran sampel dihitung menggunakan Rumus Slovin, sehingga didapatkan 142 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Simple Random Sampling untuk memastikan setiap perawat memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Annisa, Kabupaten Bekasi, pada periode April hingga Mei 2025. Data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini akan diuji validitasnya dengan metode *Construct Validity* untuk memastikan instrumen mengukur konsep teoritis yang dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas akan menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi instrumen.

Analisis data akan dilakukan secara bertahap: Analisis Univariat: Untuk mendeskripsikan karakteristik dan distribusi frekuensi dari setiap variabel penelitian (motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin, dan kinerja perawat). Analisis Bivariat: Akan menggunakan Regresi Logistik Sederhana untuk menguji hubungan antara setiap variabel independen dengan variabel dependen (kinerja perawat). Analisis Multivariat: Akan menggunakan Regresi Logistik Berganda untuk menguji pengaruh

simultan dari seluruh variabel independen terhadap kinerja perawat, sehingga dapat mengidentifikasi variabel yang paling dominan.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Kinerja, Motivasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Perawat

Tabel. 1
Gambaran Kinerja, Motivasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan, Dan Disiplin Perawat

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1	Kinerja Rendah	63	44,4
	Kinerja Tinggi	79	55,6
2	Motivasi Rendah	78	54,9
	Motivasi Tinggi	64	45,1
3	Kompetensi Kurang Baik	77	54,2
	Kompetensi Baik	65	45,8
4	Fasilitas Kerja Kurang	74	52,1
	Fasilitas Kerja Baik	63	47,9
5	Budaya Kerja Kurang Baik	88	62,0
	Budaya Kerja Baik	54	38,0
6	Kepemimpinan Kurang Mampu	74	52,1
	Kepemimpinan Mampu	68	47,9
7	Disiplin Rendah	71	50
	Disiplin Tinggi	71	50

Hasil analisa tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas perawat (55,6%) menunjukkan kinerja tinggi. Proporsi kinerja rendah (44,4%) masih cukup besar, menandakan adanya permasalahan yang perlu diperbaiki melalui manajemen SDM, pelatihan, dan evaluasi faktor pendukung lainnya. Sebagian besar perawat mengalami motivasi kerja rendah (54,9%), yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi sangat penting sebagai strategi peningkatan kinerja. Kompetensi perawat relatif seimbang antara yang baik dan kurang baik, namun masih ada hampir separuh yang memiliki kompetensi kurang optimal. Artinya, pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan supervisi tetap menjadi kebutuhan penting. Mayoritas responden menilai fasilitas kerja di rumah sakit kurang lengkap, yang dapat menghambat kinerja optimal dan menyebabkan stres kerja. Perlu adanya investasi dalam sarana dan prasarana kerja yang memadai. Sebagian besar perawat menilai budaya kerja di lingkungan rumah sakit kurang baik (62%). Hal ini bisa berdampak pada kolaborasi tim, komunikasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Lebih dari separuh perawat menganggap kepemimpinan di rumah sakit kurang mampu, yang dapat menghambat pembinaan, motivasi, dan pengambilan keputusan yang efektif. Pemimpin yang visioner dan suportif sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja perawat. Disiplin perawat cukup seimbang antara tinggi dan rendah yang menandakan perlunya penguatan etika kerja dan pengawasan.

Hubungan Motivasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin dengan Kinerja Perawat

Tabel. 2
Hubungan Motivasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin dengan Kinerja Perawat

Variabel	Kategori	Kinerja				Sig.	Exp(B)
		Rendah		Tinggi			
		N	%	N	%		
Motivasi	Rendah	42	53,8	36	46,2	0,013	2,39
	Tinggi	21	32,8	43	67,2		
	Total	63	44,4	79	55,6		
Kompetensi	Kurang	61	79,2	16	20,8	0,0001	120,09
	Baik	2	3,1	63	96,9		
	Total	63	44,4	79	55,6		
Fasilitas Kerja	Kurang	43	58,1	31	41,9	0,001	3,33
	Baik	20	29,4	48	70,6		
	Total	63	44,4	79	55,6		
Budaya Kerja	Kurang	59	67	29	33	0,0001	25,43
	Baik	4	7,4	50	92,6		
	Total	63	44,4	79	55,6		
Kepemimpinan	Kurang Mampu	62	83,8	12	16,2	0,0001	346,2
	Mampu	1	1,5	67	98,5		
	Total	63	44,4	79	55,6		
Disiplin	Rendah	58	81,7	13	18,3	0,0001	58,89
	Tinggi	5	7	66	93		
	Total	63	44,4	79	55,6		

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Annisa Kabupaten Bekasi. Perawat dengan motivasi tinggi memiliki peluang 2,39 kali lebih besar untuk berkinerja baik dibandingkan yang motivasinya rendah. Kompetensi terbukti menjadi faktor penting, di mana perawat dengan kompetensi baik berpeluang 120,09 kali lebih tinggi memiliki kinerja baik. Fasilitas kerja yang memadai juga meningkatkan kinerja, dengan peluang 3,33 kali lebih besar bagi perawat yang merasa fasilitasnya baik. Budaya kerja yang positif berperan penting, karena perawat dengan budaya kerja baik berpeluang 25,43 kali lebih tinggi untuk berkinerja baik. Kepemimpinan muncul sebagai faktor paling dominan, dengan peluang 346,2 kali lebih tinggi bagi perawat yang menilai kepemimpinan mampu. Terakhir, disiplin juga berpengaruh kuat, di mana perawat dengan disiplin tinggi berpeluang 58,89 kali lebih besar untuk berkinerja baik. Dengan demikian, semua variabel tersebut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat.

Faktor Dominan yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat

Tabel. 3
Faktor Dominan Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat

Variabel	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
						Lower	Upper
Budaya Kerja	2.513	0.957	6.898	0.009	12.337	1.892	80.449
Kepemimpinan	5.000	1.620	9.532	0.002	148.439	6.208	3.549.028
Disiplin	2.740	0.888	9.529	0.002	15.491	2.719	88.246
Kompetensi	0.227	1.500	0.023	0.880	1.255	0.066	23.720
Fasilitas Kerja	-759	1.133	0.449	0.503	0.468	0.051	4.315
Motivasi	.735	1.030	0.508	0.476	2.085	0.277	15.709
Constant	- 13.761	2.688	26.218	0.0001	0.0001		

Berdasarkan hasil analisis multivariat pada Tabel 8, diperoleh bahwa budaya kerja (Sig.=0,009; Exp(B)=12,337), kepemimpinan (Sig.=0,002; Exp(B)=148,439), dan disiplin (Sig.=0,002; Exp(B)=15,491) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, perawat dengan budaya kerja baik, kepemimpinan yang mampu, serta disiplin tinggi memiliki peluang lebih besar untuk berkinerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang memiliki nilai rendah pada aspek tersebut. Sementara itu, kompetensi (Sig.=0,880; Exp(B)=1,255) dan fasilitas kerja (Sig.=0,476; Exp(B)=2,085) tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Annisa Kabupaten Bekasi adalah kepemimpinan, diikuti oleh disiplin, dan budaya kerja.

PEMBAHASAN

Gambaran Kinerja, Motivasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Perawat Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Annisa Kabupaten Bekasi (55,6%) memiliki kinerja tinggi, namun masih terdapat 44,4% dengan kinerja rendah yang tidak dapat diabaikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas perawat mampu memenuhi standar, hampir setengahnya masih membutuhkan perhatian khusus dalam peningkatan kualitas kerja. Rendahnya kinerja perawat tersebut dapat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, minimnya pelatihan, ketidakpuasan terhadap sistem kerja, lemahnya kepemimpinan, maupun kurangnya insentif. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memprioritaskan strategi peningkatan kinerja melalui supervisi dan *coaching*, sistem *reward-punishment*, penguatan pelatihan teknis dan soft skill, serta perbaikan lingkungan kerja dan dukungan atasan. Dengan langkah-langkah tersebut, mutu SDM keperawatan diharapkan dapat ditingkatkan secara konsisten, merata, dan berkelanjutan sehingga kualitas pelayanan serta keselamatan pasien tetap terjamin.

Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Annisa Kabupaten Bekasi (54,9%) memiliki motivasi kerja rendah. Kondisi ini cukup mengkhawatirkan karena motivasi merupakan pendorong utama kinerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan. Rendahnya motivasi tidak hanya berisiko menurunkan konsistensi kinerja, tetapi juga dapat berdampak negatif terhadap mutu pelayanan dan keselamatan pasien di masa

depan.

Motivasi yang rendah mencerminkan adanya persoalan mendasar dalam manajemen SDM. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui peninjauan sistem gaji, tunjangan, dan bonus; peningkatan fasilitas kerja dan jaminan kesehatan; pemberian kesempatan pengembangan karier dan pelatihan berkelanjutan; serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif dengan pengakuan prestasi, komunikasi terbuka, dan dukungan dari atasan. Hal ini sejalan dengan Esisuarni et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi rendah menjadi penyebab utama penurunan kinerja, serta Hajiali et al., (2022) yang menekankan bahwa kurangnya motivasi dapat menurunkan moral, kerja sama tim, dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, motivasi perawat yang rendah perlu mendapat perhatian serius. Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang berhubungan langsung dengan kinerja, sehingga harus menjadi prioritas utama dalam strategi manajemen SDM. Intervensi yang tepat diharapkan mampu meningkatkan motivasi sekaligus memperkuat kinerja perawat secara berkelanjutan.

Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat (54,2%) memiliki kompetensi yang dinilai kurang baik. Kondisi ini merupakan tantangan serius karena kompetensi adalah kemampuan dasar yang menentukan mutu asuhan keperawatan dan keselamatan pasien. Rendahnya kompetensi berpotensi menghambat pemberian pelayanan optimal dan menurunkan standar kinerja, sebagaimana ditegaskan Rositoh et al., (2025) bahwa kompetensi merupakan faktor utama penentu kinerja tenaga kesehatan.

Menariknya, temuan ini kontras dengan hasil kinerja perawat yang relatif baik. Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengalaman kerja, dukungan supervisi, atau motivasi, yang sementara dapat menutupi dampak dari kompetensi yang belum optimal. Kesenjangan antara kompetensi dan kinerja aktual menunjukkan adanya perbedaan dalam kriteria penilaian, sekaligus menandakan bahwa peningkatan kompetensi masih harus menjadi prioritas.

Dengan demikian, rendahnya kompetensi perawat di Rumah Sakit Annisa (54,2%) merupakan persoalan penting yang harus segera ditangani. Upaya peningkatan pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pengembangan keahlian sangat diperlukan agar kompetensi dapat menjadi fondasi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini tidak hanya akan memperkuat kinerja individu, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien secara menyeluruh.

Fasilitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden (52,1%) menilai fasilitas kerja di Rumah Sakit Annisa masih kurang memadai. Keterbatasan fasilitas ini menghambat efisiensi, menurunkan motivasi, dan mengurangi kenyamanan dalam memberikan pelayanan. Kondisi ini sejalan dengan temuan kuantitatif di RSUD Haji Makassar, yang secara statistik membuktikan bahwa fasilitas kesehatan memang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan pasien melalui peningkatan kualitas pelayanan (Hidayah et al., 2021). Kondisi ini juga berpengaruh langsung pada mutu pelayanan, sehingga manajemen perlu memprioritaskan perbaikan sarana prasarana melalui pengadaan peralatan medis yang layak, peningkatan kondisi ruang kerja, serta optimalisasi sistem informasi. Menurut peneliti, peningkatan fasilitas kerja penting dilakukan karena berkontribusi langsung terhadap kinerja perawat sekaligus mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan.

Budaya Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat (62,0%) menilai budaya kerja di Rumah Sakit Annisa kurang baik. Kondisi ini mencerminkan persoalan sistemik seperti komunikasi yang tidak efektif, minimnya kolaborasi, dukungan tim yang lemah, dan tingginya tekanan kerja.

Untuk mengatasinya, manajemen perlu membangun budaya kerja yang positif melalui komunikasi terbuka, pelatihan kepemimpinan, dan penguatan kerja sama tim. Perbaikan budaya kerja dinilai penting karena berdampak langsung pada motivasi, kinerja perawat, dan mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden (52,1%) menilai kepemimpinan di Rumah Sakit Annisa masih kurang mampu. Kondisi ini mencerminkan kelemahan manajerial dan interpersonal yang berdampak pada kebingungan, demotivasi, hingga konflik internal, sehingga menurunkan mutu pelayanan dan kepuasan pasien.

Temuan ini menegaskan perlunya penguatan soft skill bagi kepala ruangan dan manajer melalui pelatihan kepemimpinan transformasional, komunikasi efektif, serta coaching. Evaluasi berbasis umpan balik, keterbukaan, dan sikap empatik juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

Dengan demikian, kepemimpinan terbukti menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja perawat. Manajemen rumah sakit perlu memperbaiki kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan penguatan kompetensi agar motivasi, produktivitas, serta kualitas pelayanan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Disiplin Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin perawat terbagi seimbang, 50% tinggi dan 50% rendah. Kondisi ini menjadi isu penting karena disiplin merupakan fondasi profesi keperawatan yang berpengaruh langsung pada mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Disiplin yang baik mencerminkan profesionalisme, ketelitian, serta konsistensi sesuai SOP, sedangkan kedisiplinan rendah berpotensi menurunkan kualitas layanan.

Secara keseluruhan, kinerja perawat dipengaruhi enam faktor utama: kepemimpinan, disiplin, kompetensi, budaya kerja, fasilitas kerja, dan motivasi. Kepemimpinan menjadi faktor paling dominan, disusul disiplin, kompetensi, dan budaya kerja, sementara fasilitas dan motivasi berkontribusi lebih kecil.

Oleh karena itu, pembinaan disiplin perlu menjadi fokus strategis melalui pengawasan konsisten, sanksi edukatif, dan apresiasi bagi perawat yang disiplin. Mengingat setengah perawat masih menghadapi masalah disiplin, manajemen rumah sakit perlu segera menindaklanjuti isu ini untuk menjaga mutu pelayanan dan kepercayaan pasien.

Hubungan Motivasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin dengan Kinerja Perawat

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berhubungan signifikan dengan kinerja perawat; perawat dengan motivasi tinggi memiliki peluang 2,39 kali lebih besar untuk berkinerja tinggi dibandingkan yang bermotivasi rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Esiuarni et al., (2023) yang menegaskan bahwa motivasi tinggi membuat perawat lebih disiplin, proaktif, bertanggung jawab, dan berkomitmen pada pelayanan.

Secara konsep, motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku. Motivasi kerja, baik intrinsik (kepuasan pribadi, tanggung jawab) maupun ekstrinsik (gaji, penghargaan, kondisi kerja), terbukti meningkatkan produktivitas, kualitas layanan, serta kepatuhan terhadap SOP. Perawat yang termotivasi juga lebih loyal, disiplin, dan mampu bekerja sama, sehingga mutu pelayanan meningkat (Rau et al., 2025).

Motivasi turut memengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat kinerja jangka panjang (Sultan & Prasetyo, 2023). Dengan demikian, motivasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu meningkatkan motivasi melalui penghargaan, dukungan manajerial, lingkungan kerja kondusif, dan peluang pengembangan diri agar mutu pelayanan dan kepuasan pasien meningkat secara berkelanjutan.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja perawat; perawat dengan kompetensi baik berpeluang 120,09 kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan dengan yang memiliki kompetensi kurang, menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor krusial dalam menentukan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa kompetensi perawat—meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional—merupakan faktor utama penentu kinerja. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi mampu melaksanakan tugas sesuai standar, meningkatkan keselamatan pasien, serta memperkuat kerja sama tim (Almarwani & Alzahrani, 2023). Kompetensi ini mencakup kemampuan intelektual, fisik, dan interpersonal, yang memungkinkan perawat menangani situasi darurat secara tepat dan memberikan pelayanan yang memuaskan, sehingga berdampak positif pada kepuasan serta loyalitas pasien (Mujiyanti et al., 2023). Selain itu, pelatihan dan pendidikan berkelanjutan terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi sekaligus kinerja perawat. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit Annisa Kabupaten Bekasi perlu memprioritaskan strategi pengembangan kompetensi melalui program pelatihan, pendidikan lanjutan, serta penyediaan fasilitas pendukung, agar kinerja perawat dapat terus ditingkatkan secara optimal.

Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja berhubungan sangat signifikan dengan kinerja perawat; perawat yang menilai fasilitas baik memiliki peluang 3,33 kali lebih besar untuk berkinerja tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kadhim & Qassem (2023) Lingkungan kerja yang sehat dan fasilitas yang memadai, baik fisik (seperti ruang dan peralatan) maupun non-fisik (seperti sistem komunikasi dan teknologi), berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja, motivasi, kinerja, serta keselamatan perawat dan pasien.

Fasilitas kerja mencakup sarana fisik (ruang, peralatan medis) dan non-fisik (sistem teknologi, komunikasi). Ketersediaan fasilitas memadai menciptakan lingkungan kerja aman, nyaman, dan produktif, sehingga meningkatkan efisiensi, motivasi, kepuasan, serta keselamatan kerja. Dukungan fasilitas modern juga menurunkan stres, menumbuhkan rasa tanggung jawab profesional, dan mempercepat proses kerja (Salomon et al., 2023)

Dengan demikian, fasilitas kerja yang optimal tidak hanya menunjang kinerja perawat, tetapi juga menjaga keselamatan pasien dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan secara menyeluruh.

Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja perawat; perawat dengan budaya kerja baik berpeluang 25,43 kali lebih tinggi untuk berkinerja baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Firmanda et al., (2023) yang menegaskan bahwa budaya organisasi positif—ditandai disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama—meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta komitmen perawat.

Budaya kerja mencakup nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman bersama, termasuk profesionalisme, etika, kolaborasi, dan orientasi keselamatan pasien. Budaya kerja yang sehat mendorong motivasi, disiplin, komunikasi, dan kerja sama, sehingga produktivitas dan mutu pelayanan terjaga. Disiplin kerja bahkan menjadi perantara penting yang memperkuat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja (Firmanda et al., 2023; Satyanegara et al., 2023).

Secara keseluruhan, budaya kerja yang positif terbukti menciptakan lingkungan kondusif, mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat kualitas layanan keperawatan. Dengan demikian, budaya organisasi yang sehat menjadi fondasi utama peningkatan kinerja perawat dan mutu pelayanan rumah sakit.

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat; perawat yang menilai kepemimpinan baik berpeluang 346,2 kali lebih tinggi untuk berkinerja optimal. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menegaskan bahwa kepemimpinan efektif meningkatkan motivasi, koordinasi tim, dukungan kerja, dan kualitas pelayanan (Suardhika et al., 2025).

Kepemimpinan partisipatif dan adil terbukti mendorong kontribusi terbaik perawat, menciptakan rasa dihargai, serta memperkuat motivasi kerja. Program pelatihan kepemimpinan berkelanjutan bagi kepala ruangan dan supervisor juga penting agar pemimpin mampu bersikap adaptif, komunikatif, dan inspiratif dalam menghadapi dinamika rumah sakit (Saleh et al., 2024).

Dengan demikian, kepemimpinan efektif menjadi faktor kunci peningkatan kinerja perawat, yang berdampak langsung pada mutu pelayanan, kepuasan, dan kepercayaan pasien terhadap rumah sakit.

Hubungan Disiplin dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin memiliki hubungan sangat signifikan terhadap kinerja perawat; perawat dengan disiplin tinggi berpeluang 58,89 kali lebih besar untuk mencapai kinerja tinggi dibandingkan yang kurang disiplin. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kedisiplinan meningkatkan tanggung jawab, efisiensi, produktivitas, serta dipengaruhi pula oleh dukungan organisasi dan manajemen (Patel, 2021). Disiplin dalam keperawatan berarti kepatuhan terhadap aturan dan SOP, mencakup ketepatan waktu, dokumentasi, serta tanggung jawab pada keselamatan pasien. Perawat yang disiplin lebih teratur, tanggap, dan efisien, sehingga meningkatkan efektivitas pelayanan. Disiplin juga mencerminkan motivasi, komitmen, serta integritas profesional yang mengurangi risiko kesalahan medis dan memperkuat keselamatan pasien (Patel, 2021). Dengan demikian, disiplin merupakan fondasi penting dalam peningkatan kinerja perawat dan mutu pelayanan kesehatan.

Faktor Dominan yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Annisa, disusul oleh disiplin dan budaya kerja. Kepemimpinan partisipatif dan suportif mampu membangun kepercayaan, motivasi, dan komitmen perawat, serta menciptakan lingkungan kerja kondusif (Kohnen et al., 2024).

Disiplin berperan penting karena mencerminkan kepatuhan pada SOP dan etika profesi, yang mendukung keselamatan pasien dan membentuk kebiasaan kerja positif (Richard et al., 2025). Sementara itu, budaya kerja yang positif memperkuat kinerja melalui nilai kolaborasi, kebersamaan, dan orientasi pada pasien, sehingga mencegah burnout serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi (Liana et al., 2023; Hastuti et al., 2023).

Ketiga faktor ini saling berhubungan: kepemimpinan memperkuat disiplin dan budaya kerja, sementara disiplin dan budaya kerja mendukung efektivitas kepemimpinan. Jika salah satu faktor melemah, kinerja perawat berpotensi menurun.

SIMPULAN

Sebagian besar perawat berusia muda, memiliki masa kerja yang relatif singkat, dan berlatar belakang pendidikan D3. Selain itu, ditemukan bahwa motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Annisa, Kabupaten Bekasi. Dari semua faktor tersebut, kepemimpinan menjadi elemen yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja perawat, diikuti oleh disiplin dan budaya kerja sebagai faktor penting lainnya.

SARAN

Hasil penelitian ini menyarankan bahwa teori keperawatan perlu lebih menekankan kepemimpinan transformasional dan pengembangan kompetensi profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Secara aplikatif, manajemen Rumah Sakit Annisa disarankan untuk menguatkan kepemimpinan para kepala ruangan dan supervisor melalui pelatihan, serta meningkatkan kompetensi perawat dengan program pendidikan berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi longitudinal untuk mengamati dampak intervensi, serta mengkaji efektivitas program pelatihan yang diterapkan untuk memberikan rekomendasi berbasis bukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanta, F. S. (2020). Urgensi Kebijakan Jaminan Kesehatan Semesta (Universal Health Coverage) bagi Penyelenggaraan Pelayanan Kesehatan Masyarakat di Masa Pandemi Covid-19. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(2), 272–299. <https://doi.org/10.14710/alj.v3i2.272-299>
- Almarwani, A., & Alzahrani, N. (2023). Factors Affecting the Development of Clinical Nurses' Competency: A Systematic Review. *Nurse Education in Practice*, 73, 103826. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103826>
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.55732/nemr.v1i1.1042>
- Arsita, A. N. M., Sriatmi, A., & Kusumastuti, W. (2020). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran Kabupaten Semarang. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 19(4), 255–262. <https://doi.org/10.14710/mkmi.19.4.255-262>

- Esisuarni, E., Alkadri, H., & Nellitawati, N. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Fahmeeda, Y. A., & Dhamanti, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 2144–2150. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i1.26832>
- Febriani, R., Solehudin, S., & Lannasari, L. (2024). Hubungan Punishment dan Kedisiplinan dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 154–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.59585/jimad.v1i3.306>
- Firmanda, G., Ahsan, A., & Lestari, R. (2023). Impact Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Nurse Performance In General Hospital: A Path Analysis. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 525-530. <https://doi.org/10.30604/jika.v8i1.1638>
- Ginting, T., Simangunsong, P. M. J., Pane, P. Y., Wau, H., Wahab, A., Sitanggang, H. D. M. M., & Zebua, Z. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Prosiding Forum Ilmiah Berkala Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hariyadi, A. R. (2021). Dinamika Kebijakan Perencanaan Pembangunan Nasional Indonesia. *JDKP: Jurnal Desentralisasi dan Kebijakan Publik*, 2(2), 259–276. <https://doi.org/10.30656/jdkp.v2i2.3887>
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <http://dx.doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Hidayah, A. N., Muchlis, N., Abdullah, R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kesehatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Pasien Melalui Kualitas Pelayanan pada Unit Rawat Inap di Rsud Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 2(1), 55-68. <https://share.google/VKVPYm2aZmW7n04zS>
- Josephine, I., Ipuole, O., & Jessica, M. (2024). Impact of Nursing Interventions on Patient Outcomes: A Comprehensive Analysis. *Journal of Nursing Research, Patient Safety and Practise*, 4(2), 10-22. <https://doi.org/10.55529/jnrpsp.42.10.22>
- Kadhim, H., & Qassem, W. J. (2023). Impact of Physical Work Environment upon Nurses' Job performance in Al-Nassiryah City Hospitals. *Iraqi National Journal of Nursing Specialties*, 36(1), 16-25. <https://doi.org/10.58897/injns.v36i1.707>
- Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2024). Engaging Leadership and Nurse Well-Being: The Role of The Work Environment and Work Motivation a Cross-Sectional Study. *Human Resources for Health*, 22. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00886-6>
- Liana, Y., Pratiwi, S. V., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32–40. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i1.912>
- Lufianti, A., Wdayati, C. N., Miyarti, M. (2020). Hubungan antara Keandalan dan Cepat Tanggap Perawat terhadap Kepuasan Pasien di Ruang Teratai RSUD Sunan Kalijaga Demak. *The Shine Cahaya Dunia Ners*, 5(1). <https://doi.org/10.35720/tscnrs.v5i1.212>

- Marzuq, N. H., & Andriani, H. (2022). Hubungan Service Quality Terhadap Kepuasan Pasien di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 16382–16395. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.5077>
- Mujiyanti, S., Rosmayasari, R., Haryani, A., & Rahmawati, D. (2023). Interpersonal Communication Skills of Nurse and Patient Satisfaction in Outpatient Unit. *KnE Social Sciences*, 8(14), 309–317. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i14.13840>
- Patel, F. (2021). Discipline in the Higher Education Classroom: A Study of its Intrinsic Influence on Professional Attributes, Learning and Safety. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1963391>
- Rambulangi, V., Tampi, J. R., & Tulus, F. M. G. (2024). Analysis of Employee Performance at the Bahu Subdistrict Office: Study on Aspects of Quality, Quantity, Timeliness, Effectiveness and Work Independence. *Journal La Bisecoman*, 5(1), 32-41. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i1.1029>
- Rau, O., Gero, S., & Hastuti, W. (2025). The Relationship between Work Motivation and Nurse Performance. *Jurnal SMART Keperawatan*, 12(2), 22-26. <http://dx.doi.org/10.34310/jzcyqv34>
- Richard, H. D., Jak, Y., & Aminingsih, P. (2025). Hubungan Beban Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Unit Hiperbarik di Rs Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal Kesehatan Afinitas*, 7(8). <https://ojs.co.id/1/index.php/jka/article/view/3639>
- Rositoh, I., Fazriyah, Y. N., Oktafiani, F., Putri, A. A., Sofiana, K., & Paramarta, V. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(3), 3221-3232. <https://doi.org/10.31539/costing.v8i3.15499>
- Sagala, R. A. S., Vanda, M. E., Hariyani, E., Syahadah, R. F., & Purba, S. H. (2022). Analisis Implementasi Kebijakan Program BPJS Kesehatan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan. *Indonesian Journal of Health Science*, 2(3), 113–121. <https://doi.org/https://doi.org/10.54957/ijhs.v4i4.933>
- Saleh, M., Abd-Elhamid, Z., Aldhafeeri, N., Dailah, H., Alenezi, A., Zoromba, M., & Elsabahy, H. (2024). Appreciative Leadership, Workplace Belongingness, and Affective Commitment of Nurses: The Mediating Role of Job Crafting. *Journal of Nursing Management*, 1. <https://doi.org/10.1155/2024/2311882>
- Salomon, G., Sasari, Z., Lontaan, A., Keintjem, F., & Runtu, L. (2023). The Effect of Stress and Environment on Nursing Performance. *Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan*, 1(2), 61-66. <https://doi.org/10.61099/junedik.v1i2.16>
- Satyanegara, U., Supriyanto, S., & Pamungkas, R. (2023). Organizational Culture and Motivation Influence on Nurse Performance with Organizational Commitment as a Intervening Variable at Satya Hospital. *Jurnal Health Sains*, 4(1) <https://doi.org/10.46799/jhs.v4i2.837>
- Setiawan, M. D., Fauziah, F., Edriani, M., & Gurning, F. P. (2022). Analisis Mutu Pelayanan Kesehatan Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12869-12873. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4456>
- Solehudin, S., Hadi, M., Sulaeman, S., Kurniati, T., & Nursalam, N. (2022). The Effects of Transformational Leadership on Nurse Performance. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v5i1.1183>
- Suardhika, I., Putu, I., Prabawa, A., & Agung, A. A. P. (2025). The Situational Leadership and Employee Competence: Assessing the Impact on Employee Performance through Work Motivation. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 8(2).

<http://dx.doi.org/10.47191/jefms/v8-i2-32>

Sultan, S., & Prasetyo, J. (2023). The Impact of Leadership Style and Work Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 278-292.
<https://doi.org/10.33096/jmb.v10i1.519>

Yusefi, A., Sarvestani, S., Kavosi, Z., Bahmaei, J., Mehrizi, M., & Mehralian, G. (2022). Patients' Perceptions of the Quality of Nursing Services. *BMC Nursing*, 21.
<https://doi.org/10.1186/s12912-022-00906-1>