

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF DENGAN VARIABEL
MEDIATOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT**

**Dedhy Sastiyono; Anton Agus Setyawan; Safari Wahyu Jatmiko
Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kedokteran,
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Permasalahan terkait kinerja perawat di rumah sakit hingga saat ini masih menjadi isu maupun trend yang kompleks dan multidimensional. Profesi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan harus dilakukan dengan cara yang profesional, cepat, serta tepat akan tetapi dalam implementasinya masih ditemukan adanya ketidaksesuaian antara standar yang diharapkan dengan indikator kinerja aktual di RS. Penelitian ini bertujuan guna menguji dampak dari kompetensi serta insentif dengan motivasi sebagai variabel mediasi terhadap kinerja perawat melalui pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research) melalui penerapan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Sampel yang dipakai sebanyak 145 orang. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasilnya kompetensi, insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat secara langsung atau tidak langsung dengan mediasi parsial maupun penuh dengan besaran nilai T lebih besar dari 1.645 dan besaran nilai p kurang dari 0.05. Penelitian ini memperkuat teori Self-Determination Theory yang menegaskan bahwa kompetensi dan insentif dapat memengaruhi motivasi kerja yang selanjutnya berdampak pada kinerja. Selain itu, penelitian ini juga mendukung Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi individu. Manajemen RS sebaiknya membangun sistem insentif yang lebih adil, transparan dan sesuai beban kerja

Kata Kunci: kompetensi, motivasi, insentif, kinerja

Abstract

Issues regarding nurse performance in hospitals remain a complex and multidimensional topic. While nursing care must be delivered professionally, promptly, and accurately, implementation often reveals discrepancies between expected standards and actual performance indicators. This study aims to examine the impact of competence and incentives on nurse performance—with motivation serving as a mediating variable—using a quantitative, explanatory research approach and Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis. The study utilized a sample of 145 individuals. The results indicate that competence, incentives, and motivation have positive and significant effects on nurse performance—either directly or indirectly, through partial or full mediation—with T-values exceeding 1.645 and p-values below 0.05. These findings reinforce Self-Determination Theory, which posits that competence and incentives influence work motivation, thereby impacting performance. Furthermore, the study supports Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory, which explains that performance is driven by an individual's ability and motivation. Hospital management should establish an incentive system that is fairer, more transparent, and aligned with workload.

Keywords: competence, motivation, incentives, performance

1. PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja perawat di RS hingga saat ini masih menjadi isu maupun trend yang kompleks dan multidimensional. Perawat sebagai profesi penting untuk melaksanakan pelayanan kesehatan diharuskan supaya memberikan asuhan secara profesional, cepat, serta tepat tetapi dalam implementasinya masih terkadang ditemukan kurang sesuai antara standar yang diharapkan terhadap kinerja aktual di RS. Ada penelitian yang hasilnya bahwa kinerja perawat belum optimal, yang ditandai dengan masih adanya keluhan pasien terhadap kualitas pelayanan, ketepatan tindakan, serta aspek komunikasi interpersonal dimana komunikasi perawat terbukti berhubungan dengan tingkat kepuasan pasien (Asmawariza, 2026).

Dalam proposal ini ada 28 kajian penelitian sebelumnya yang dikaji yang didapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan kuat antar 4 variabel penelitian yang ada. Dalam penelitian sebelumnya dari Khuluq et al., (2025) disimpulkan pelatihan dan insentif yang diberikan untuk seluruh perawat bukan hanya akan menambah skill serta kesejahteraan perawat namun akan memperkuat motivasi perawat untuk bekerja yang akhirnya ada dampak positif dan kuat terhadap kinerja perawat di RSI Siti Hajar Sidoarjo.

Dalam penelitian dari Rosyita et al., (2021) dari hasil penelitian terkait kemampuan profesional kinerja perawat di ranap RSUD Cibinong sebesar 82,40 %. Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Namun pada variabel kompetensi profesional tidak berdampak yang signifikan terhadap kinerja perawat karena perawat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan SPO yang diberlakukan di RSUD Cibinong. Berdasarkan data komplain pasien di Rumkit Tingkat III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta dari bulan Januari 2025 sampai dengan Agustus 2025 terdapat 10 laporan terkait kecepatan pelayanan yang diberikan: kurang cekatan, pelayanan kesehatan sangat kurang dan keterampilan pelayanan petugas.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada lingkup penelitian sebelumnya dan di Rumkit Tingkat III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta menunjukkan adanya isu terkait dengan kinerja perawat serta terdapat *gap research* sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat topik “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Insentif dengan Variabel Mediator Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit” penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi sejauh mana kompetensi dan insentif berperan dalam peningkatan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penentuan pengambilan objek penelitian di Rumkit Tingkat III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta dikarenakan terdapat isu yang muncul serta perlu untuk diteliti sebagai dasar peneliti guna melaksanakan penelitian lebih lanjut.

2. METODE

Pendekatan penelitian ini secara kuantitatif dengan jenis eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang mempunyai tujuan guna menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel menggunakan pengujian hipotesis. Model penelitian bersifat mediasi yang dimana variabel motivasi menjadi perantara antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja perawat. Subyek penelitian ini terhadap 145 perawat di Rumkit Tk.III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner dalam bentuk G Form dengan 20 pernyataan.

Data kuisisioner yang sudah terkumpul diinput dalam microsoft excell dengan bentuk numerik yang tidak ada missing value dan selanjutnya disimpan dengan dalam bentuk csv, Melakukan evaluasi dengan uji outer model. Evaluasi model bisa dilaksanakan melalui uji validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen diuji dengan dilihat dengan hasil loading factor > 0.7 dan *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus lebih besar dari 0,5, pengujian validitas diskriminan bisa dilihat hasil HTMT $< 0,9$. Reliabilitas diuji dengan melihat hasil Cronbach's Alpha serta Composite Reliability yang harus $\geq 0,7$ untuk mengindikasikan konsistensi internal/indicator baik. Selain itu validitas diskriminan diuji melalui *Heterotrait Monotrait* (HTMT) rasio yang harus kurang dari 0,85 dapat mengindikasikan bahwa konstruk sudah diukur benar-benar berbeda.

Melakukan evaluasi dengan uji inner model. Model diuji dengan mengukur goodness of fit. Uji ini mencakup ukuran sampel, kekuatan prediksi model, dan validitas prediktif. Ukuran sampel sedikit yang direkomendasikan adalah 10 kali jumlah indikator dalam model. Kekuatan prediksi model dinilai dengan R-squared (R^2), di mana nilai lebih besar dari 0,25 mengindikasikan prediksi kuat. Validitas prediktif dilakukan evaluasi melalui nilai Q-squared dan Predictive Power yang masing masing harus $> 0,02$ dan 0,5.

Melakukan uji hipotesis dengan bootstrapping. Analisis jalur dalam SmartPLS mencakup pengujian koefisien jalur guna menentukan arah serta kekuatan hubungan antar variabel, uji signifikansi dengan nilai statistik T lebih besar dari 1.645 dan p lebih kecil dari 0,05, serta analisis mediasi dan moderasi jika terdapat variabel perantara atau pemoderasi dalam penelitian. Hasil analisis ini kemudian diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan berdasarkan teori serta temuan penelitian terdahulu, dan merumuskan implikasi teoritis dan praktis dari penelitian yang dilakukan. Melakukan inteprestasi hasil penelitian dengan melihat hasil koefisien $> 0,65$ berarti pengaruh kuat dan nilai p-value $> 0,001$ yang mengindikasikan signifikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumkit Tingkat III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta merupakan rumah sakit pemerintah dengan pengelolaan dibawah TNI AD. Rumah Sakit ini telah terakreditasi paripurna pada tahun 2022 oleh Kemenkes RI dengan 104 tempat tidur. Penelitian ini dilaksanakan pada perawat di Rumkit Tingkat III Slamet Riyadi Surakarta yang menjadi objek penelitian. Rumkit Tingkat III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki fungsi utama dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas terhadap masyarakat umum. Dalam pelaksanaannya bahwa kualitas pelayanan RS itu sangat dipengaruhi SDM khususnya perawat sebagai tenaga profesional lebih banyak berinteraksi langsung dengan pasien dalam proses pelayanan di rumah sakit.

Perawat dituntut memiliki kompetensi yang baik, motivasi kerja yang kuat, serta didukung oleh pemberian insentif yang memadai agar mampu memberikan pelayanan optimal. Dalam hal ini penelitian dilakukan guna menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel mediator.

Tabel 1. Karakteristik responden

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	37	25,5
		Perempuan	108	74,5
2.	Pendidikan	DIII Keperawatan	93	64,1
		Profesi Ners	52	35,9
3.	Lama Bekerja	≤ 1 tahun	5	3,4
		1–5 tahun	47	32,4
		6–10 tahun	33	22,8
		> 10 tahun	60	41,4
	Jumlah	145	100,0	

Tabel 2. Hasil AVE uji *convergent validity*

No	Variabel	Average variance extracted (AVE)	Ket
1.	Kompetensi	0.865	Valid
2.	Insentif	0.891	Valid
3.	Motivasi	0.810	Valid
4.	Kinerja	0.871	Valid

Setiap variabel memiliki nilai AVE yang berbeda, yaitu kompetensi dengan nilai 0.865, insentif

0.891, motivasi 0.810, dan kinerja 0.871. Karena keempat variabel ini memiliki nilai di atas 0.5, maka dapat dinyatakan bahwa semuanya valid.

Tabel 3. Nilai *cronbach alpha*

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1.	Kompetensi	0.961	Reliabel
2.	Insentif	0.878	Reliabel
3.	Motivasi	0.940	Reliabel
4.	Kinerja	0.963	Reliabel

Hasilnya analisis pada tabel 9 menunjukkan bahwa hasil angka *Cronbach Alpha* untuk konstruk/variabel kompetensi sebesar 0.961, insentif sebesar 0.878, motivasi sebesar 0.940, dan kinerja sebesar 0.963. Semua nilai *Cronbach Alpha* tersebut ≥ 0.70 sehingga seluruh variabel mempunyai reliabilitas yang baik.

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability*

No	Variabel	Composite reliability	Keterangan
1.	Kompetensi	0.970	Reliabel
2.	Insentif	0.942	Reliabel
3.	Motivasi	0.955	Reliabel
4.	Kinerja	0.971	Reliabel

Hasil analisis pada tabel 10 menunjukkan hasil angka *Composite Reliability* untuk konstruk/variabel kompetensi dengan nilai 0.970, insentif dengan nilai 0.942, motivasi sebesar 0.955, dan kinerja sebesar 0.971. Semua hasil nilai *Composite Reliability* itu lebih besar sama dengan 0.70 dapat disimpulkan semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Hasil uji inner model

No	Aspek Analisis	Hubungan/Parameter	Nilai Hasil	Kriteria/Interpretasi	Kesimpulan
1.	Uji Model Fit	SRMR	0.041	< 0.10 menunjukkan model fit	Model memiliki kesesuaian yang baik antara data observasi dan model
		d_ULS	0.257	Model dapat diterima	Tidak terdapat penyimpangan struktur model yang

					signifikan
	d_G	0.393	Model kesesuaian yang baik	memiliki global	Hubungan dalam model sesuai dengan data aktual
	Chi-square	32.8681 > 27.587	Memenuhi model fit	syarat	Struktur model mampu menjelaskan hubungan antar variabel
	NFI	0.896	Mendekati 1		Tingkat kesesuaian model cukup baik
2.	Uji R Square (R²)				
	Motivasi	R ² = 0.585	Variansi sebesar 58,5%	dijelaskan	Hubungan variabel independen terhadap motivasi tergolong sedang
	Kinerja	R ² = 0.752	Variansi sebesar 75,2%	dijelaskan	Hubungan variabel independen terhadap kinerja tergolong kuat
3.	Direct Effect				
	Kompetensi → Motivasi	β = 0.618; T = 7.508; P = 0.000	Signifikan positif		Hipotesis terbukti
	Kompetensi → Kinerja	β = 0.169; T = 2.356; P = 0.009	Signifikan positif		Hipotesis terbukti
	Insentif → Motivasi	β = 0.270; T = 2.973;	Signifikan positif		Hipotesis terbukti

			P = 0.001		
		Insentif → Kinerja	$\beta = 0.085$; T = 1.715; P = 0.043	Signifikan positif	Hipotesis terbukti
		Motivasi → Kinerja	$\beta = 0.690$; T = 9.033; P = 0.000	Signifikan positif	Hipotesis terbukti
4.	Indirect Effect	Kompetensi → Motivasi → Kinerja	$\beta = 0.426$; T = 6.534; P = 0.000	Signifikan	Motivasi sebagai partial mediation
		Insentif → Motivasi → Kinerja	$\beta = 0.187$; T = 2.639; P = 0.004	Signifikan	Motivasi sebagai full mediation
5.	Effect Size	Kompetensi → Motivasi	0.781	Efek besar	Kompetensi sangat mempengaruhi motivasi
		Kompetensi → Kinerja	0.055	Efek sedang	Kompetensi cukup mempengaruhi kinerja
		Insentif → Motivasi	0.150	Efek sedang	Insentif cukup mempengaruhi motivasi
		Insentif → Kinerja	0.022	Efek kecil	Pengaruh langsung insentif terhadap kinerja rendah
		Motivasi → Kinerja	0.797	Efek besar	Motivasi

Berdasarkan tabel 5. hasil uji inner model dengan uji model fit dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) SMMR (*Standardized Boot Mean Square residual*), nilai yang diperoleh adalah 0.041, yang lebih kecil dari batas maksimum 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian yang baik antara data yang diamati dan model yang dihipotesiskan. Dengan kata lain, perbedaan antara matriks kovarians yang diobservasi dan matriks kovarians model adalah kecil, sehingga model tersebut dianggap fit.
- 2) d-ULS (*Unweighted least Squares Discrepancy*), nilai yang diperoleh adalah 0.257, yang melebihi batas 0.05, menunjukkan bahwa struktur model tidak mengalami penyimpangan yang signifikan dan dapat diterima. Hasil nilai ini mengindikasikan bahwa model hampir mencapai hubungan ideal yang diharapkan berdasarkan data yang tersedia.
- 3) d-G (*Geodesic Discrepancy*), nilainya adalah 0.393 yang juga > 0.05 menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian global yang baik dan hubungan dalam model tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan jika dibandingkan dengan data riil.
- 4) *Chi-Square*, nilainya sebesar 32.8681 $>$ chi square yang diperoleh adalah 27.587, yang menunjukkan bahwa model tersebut dinyatakan fit. Hal ini mengindikasikan bahwa model sangat sesuai dengan data sampel dan mampu menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik.
- 5) NFI (Normal Fit Index), nilai yang diperoleh adalah 0.896, yang hampir mencapai angka 1, menandakan bahwa model ini memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik meskipun belum optimal. Ini menunjukkan bahwa model tersebut masih dapat diterima untuk merepresentasikan data.
- 6) Berdasarkan hasil uji inner model yang ditunjukkan dalam tabel 11, nilai R Square (R²) untuk variabel motivasi adalah 0.585 berarti hubungan antara variabel independen dan motivasi dapat dianggap cukup sedang. Di sisi lain, nilai R² untuk variabel kinerja adalah 0.752 berarti hubungan antara variabel independen dan kinerja dapat dianggap sangat kuat. Untuk melihat R² model penelitian, dapat dilihat pada gambar 3 dan 4 yang terkait dengan output SEM PLS Algorithm.

Berikut ini merupakan tabel 5. hasil uji inner model melalui uji *Path Coefficient bootsrapping direct effect* mengenai efek langsung:

1) Pengaruh kompetensi terhadap motivasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kompetensi dan motivasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,618, T statistic 7,508, dan P values 0,000. Hasil demikian menunjukkan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pelayanan Kesehatan RS. Kompetensi yang baik membuat perawat memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan individu yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga bisa meningkatkan semangat dan dorongan kerja secara optimal.

2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan dari kompetensi terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.169, T statistik 2.356, dan P values 0.009. Kompetensi yang bagus membuat perawat lebih percaya diri dalam mengambil keputusan klinis, mampu bekerja dengan efisien, dan lebih siap menghadapi tantangan kerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

3) Pengaruh insentif terhadap motivasi

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa insentif memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.270, T statistik 2.973, dan P values 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus insentif yang diberikan kepada perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan di RS. Insentif yang diberikan organisasi baik berupa finansial seperti bonus, tunjangan, dan penghargaan, maupun nonfinansial seperti pengakuan dan apresiasi dapat meningkatkan semangat kerja, rasa dihargai, serta dorongan untuk bekerja lebih optimal.

4) Pengaruh insentif terhadap kinerja

Pengaruh insentif terhadap kinerja menunjukkan hasil kurang yang signifikan meskipun nilai T statistik yaitu 1.715 yang masih berada $> 1,645$. Koefisiennya 0.085 menunjukkan hubungan positif artinya semakin tinggi insentif justru meningkatkan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja bahkan dalam situasi tertentu dapat meningkatkan efektivitas kerja.

5) Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0.690, T statistik 0.033, dan P values 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan semakin besar motivasi kerja perawat maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Motivasi yang besar

membuat perawat lebih bersemangat, fokus, dan konsisten dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, serta pencapaian target organisasi.

3.1 Hasil *bootsrapping* efek tidak langsung (*indirect effect*)

Berikut ini merupakan tabel 5. hasil uji inner model melalui uji mengenai *Path Coefficient bootsrapping indirect effect* efek tidak langsung:

Interpretasi dari tabel diatas yaitu:

1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan yang tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.426, T statistic 6.534, dan P values 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berkontribusi secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga berfungsi melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh perawat, semakin besar pula motivasi kerja yang muncul, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Selain itu, hubungan langsung antara kompetensi dan kinerja juga terbukti signifikan, sehingga motivasi berperan sebagai mediasi parsial, yang berarti motivasi kerja memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

2) Pengaruh insentif terhadap kinerja melalui motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.187, T statistic 2.639, dan P values 0.004. Ini berarti bahwa insentif tidak meningkatkan kinerja secara langsung melainkan terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja perawat yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan demikian bahwa motivasi berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan insentif dan kinerja. Mengingat bahwa hubungan langsung antara insentif dan kinerja tidak signifikan maka motivasi berperan sebagai mediasi penuh yang menunjukkan bahwa seluruh pengaruh insentif terhadap kinerja terjadi melalui motivasi.

3.2 Efek Size (F)

Efek size berfungsi untuk menilai pengaruh spesifik dari variabel independen terhadap prediksi variabel dependen. Proses pengukuran ini dilakukan dengan menganalisis perubahan nilai R^2 setelah mengeluarkan variabel independen tertentu dari model. Nilai F diinterpretasikan sebagai kecil jika kurang dari 0.02, sedang jika berada di antara 0.02 dan 0.15, serta besar jika lebih dari 0.35. Dengan menghitung nilai F, peneliti dapat mengidentifikasi variabel independen yang memberikan pengaruh paling signifikan terhadap variabel dependen dalam

model sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antar variabel laten.

Berdasarkan dari tabel 5 bisa dijelaskan antara lain:

- 1) Kompetensi terhadap motivasi didapatkan nilai F pada jalur ini sebesar 0.781. Hal ini merupakan nilai yang sangat besar berarti kompetensi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi. Kompetensi memberikan dampak yang sangat signifikan dalam meningkatkan motivasi perawat,
- 2) Kompetensi terhadap kinerja didapatkan nilai F jalur ini sebesar 0.055. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang. Kompetensi dapat memberikan dampak yang cukup signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka,
- 3) Insentif terhadap motivasi didapatkan nilai F jalur ini sebesar 0.150. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang. Kompetensi dapat memberikan dampak yang cukup signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka,
- 4) Insentif terhadap kinerja didapatkan nilai F jalur ini sebesar 0,022 yang menunjukkan pengaruh yang sedang. Insentif dapat memberikan dampak yang cukup signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka,
- 5) Motivasi kerja terhadap kinerja didapatkan nilai F untuk jalur ini sebesar 0.797. Hal ini merupakan nilai yang sangat besar berarti motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja. Motivasi memberikan dampak yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat.

3.3 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat

Penelitian ini menunjukkan hasil jika kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat di Rumkit Tk. III Slamet Riyadi Surakarta dengan nilai koefisien 0,618, nilai statistik T 7,508, dan nilai P 0,000 ($<0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki dalam menjalankan pelayanan keperawatan. Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan pengetahuan, sikap profesional keterampilan klinis, kemampuan komunikasi, serta kemampuan pengambilan keputusan dalam pelayanan kesehatan. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi cenderung merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tindakan keperawatan sehingga mampu meningkatkan dorongan internal untuk bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aulia

et al.,2024; Erfa et al., 2023; Umihara et al., 2024) yang menyatakan bahwa kompetensi perawat memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan klinis dan profesional perawat dapat meningkatkan semangat kerja karena perawat merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Individu yang memiliki kemampuan dan kompetensi tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik karena merasa mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan organisasi.

2) Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi perawat

Temuan menunjukkan bahwa insentif memberikan dampak positif yang sangat signifikan terhadap motivasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.270, T statistik 2.973, dan P values 0.001. (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik insentif yang diberikan kepada perawat maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan di RS. Insentif yang diberikan organisasi baik berupa finansial seperti bonus, tunjangan, dan penghargaan, maupun nonfinansial seperti pengakuan dan apresiasi dapat meningkatkan semangat kerja, rasa dihargai, serta dorongan untuk bekerja lebih optimal.

Hasil dari penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khuluq et al., 2025) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel yang berarti bahwa keduanya memiliki hubungan yang sejalan. Ini mengindikasikan bahwa perubahan pada variabel insentif akan berdampak pada perubahan motivasi kerja perawat dalam arah yang sama. Apabila insentif diberikan dengan baik maka motivasi kerja perawat akan meningkat. Sebaliknya jika insentif yang diberikan kurang memadai, maka motivasi kerja perawat akan menurun.

3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja perawat secara langsung

Penelitian ini menghasilkan kompetensi berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0.169, T statistik 2.356 dan P values 0.009 (<0.05). Sesuai teori *Ability-Motivation-Opportunity (AMO Theory)* menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) atau kompetensi merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Individu yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik akan lebih mudah mencapai target kerja dan menunjukkan performa yang optimal (Anlesinya & Amponsah-Tawiah, 2022). Kompetensi yang baik membuat perawat lebih percaya diri dalam mengambil keputusan klinis, mampu bekerja secara efisien, dan lebih siap menghadapi tantangan kerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Temuan ini memperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Desak

et al., 2025; Rifqarini & Riski, 2024; Rahayu et al., 2024; Mulyani et al., 2024; Rosyita et al., 2021; Multazam et al., 2025; Calista, 2023; Wulandari et al., 2025; Erfa dkk., 2023; Bariah., 2025; Rusmiati et al., 2024; Alkarny et al., 2025; Berliana et al., 2024; Laksana & Mayasari., 2021; Chamariyah et al., 2023; Lase et al., 2025; Sari et al., 2024; Oktarina, 2021; Kurniasih, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan kompetensi yang tinggi mampu memberikan tindakan keperawatan dengan cepat, tepat dan sesuai standar operasional prosedur di rumah sakit. Mereka lebih mampu menangani pasien dengan tingkat kompleksitas yang tinggi, mampu berpikir kritis terhadap kasus yang dihadapi dan mampu melakukan kolaborasi dengan tim kesehatan yang lain. Oleh karena itu peningkatan kompetensi secara langsung akan mendorong peningkatan kinerja perawat.

4) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat secara langsung

Pengaruh insentif terhadap kinerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh nilai T statistik sebesar 1.715 yang masih berada > 1.645 . Koefisiennya 0.085 menunjukkan hubungan positif artinya semakin tinggi insentif justru meningkatkan (kinerja). Hal ini mengindikasikan bahwa insentif menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja bahkan dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan dikelola dengan tepat. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya dari penelitian (Khuluq et al., 2025) yaitu insentif berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif mampu meningkatkan kualitas kerja dengan disertai dengan pengelolaan yang tepat, sistem penghargaan yang adil, serta dukungan lingkungan kerja yang baik. Dalam beberapa kondisi bahwa insentif yang terlalu berorientasi pada materi dapat menyebabkan pegawai bekerja hanya untuk memperoleh imbalan finansial semata bukan karena komitmen profesional atau tanggung jawab terhadap pekerjaan. Akibatnya motivasi intrinsik dapat menurun dan berdampak pada kualitas kinerja.

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg menjelaskan bahwa kompensasi atau insentif termasuk faktor higiene yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja. Herzberg menyatakan bahwa faktor yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja adalah faktor motivator seperti penghargaan, pencapaian, pengembangan diri, dan pengakuan atas prestasi kerja.

5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

Hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang sangat

signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien 0.690, T statistik 0.033 dan P values 0.000 (<0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja perawat maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Motivasi yang kuat membuat perawat lebih bersemangat, fokus, dan konsisten dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, serta pencapaian target organisasi.

Temuan ini memperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wandami&Anhar,2024; Rosyita et al.,2021; Aulia et al.,2024; Calista,2023; Fitriani et al., 2022; Erfa et al., 2023; Bariah., 2025; Rusmiati et al., 2024; Lase et al., 2025; Wahyuni et al., 2025; Sari et al., 2024; Kurniasih, 2022; Irawati et al., 2024) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS. Menurut teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi yaitu pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai karena individu merasa diperhatikan dan dihargai oleh organisasi.

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator seperti penghargaan, pencapaian, pengakuan, dan pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Herzberg menyatakan bahwa pegawai yang memperoleh penghargaan atas pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

6) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi dengan nilai koefisien sebesar 0.426, T statistic 6.534, dan P values 0.000. Hal ini menandakan bahwa kompetensi tidak hanya memiliki dampak langsung terhadap kinerja tetapi juga berfungsi melalui motivasi sebagai variabel yang memediasi. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh perawat, semakin besar pula motivasi kerja yang muncul yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Mengingat hubungan langsung antara kompetensi dan kinerja juga signifikan, motivasi berperan sebagai mediasi parsial yang berarti motivasi kerja memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Temuan ini memperkuat dari hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh (Erfa et al., 2023) yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui variabel mediasi berupa motivasi. Dalam praktiknya bahwa kompetensi yang baik

memungkinkan perawat bekerja lebih efektif, efisien, dan profesional. Dalam kondisi apabila organisasi tidak mampu menciptakan motivasi kerja melalui penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dukungan pimpinan, dan kesempatan pengembangan karier maka kompetensi yang dimiliki belum tentu dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja perawat.

7) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.187, T statistic 2.639, dan P values 0.004. Ini berarti bahwa insentif tidak meningkatkan kinerja secara langsung, melainkan terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja perawat, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan insentif dan kinerja. Mengingat bahwa hubungan langsung antara insentif dan kinerja tidak signifikan, motivasi berperan sebagai full mediation, yang menunjukkan bahwa seluruh pengaruh insentif terhadap kinerja terjadi melalui motivasi.

Temuan ini memperkuat dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh (Khuluq et al., 2025) yaitu insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi perawat. Insentif dapat berupa fasilitas tambahan, bonus finansial, atau penghargaan, yang semuanya dapat memberikan dorongan langsung untuk meningkatkan kinerja perawat. Namun pengaruh insentif terhadap kinerja tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi oleh motivasi. Insentif yang diperoleh perawat berfungsi untuk meningkatkan motivasi mereka, yang selanjutnya akan mendorong perawat untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan perawatan kepada pasien. Dengan demikian peningkatan motivasi merupakan bagian dari peranan insentif sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara insentif dan kinerja perawat.

4. PENUTUP

Berdasar hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja perawat melalui motivasi di Rumkit Tingkat III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat,
- 2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

- 4) Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat,
- 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
- 6) Kompetensi berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi penuh, dan
- 7) Insentif berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi penuh.

PERSANTUNAN

Penulis menyampaikan terimakasih kepada seluruh perawat di Rumkit Tk.III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta, atas dukungan selama proses pengumpulan data, serta kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://Doi.Org/10.55849/Jmf.V1i2.102>.
- Alkarny, U., Zaharuddin, Z., & Adiputra, I. G. (2025). Analisis Supervisi Keperawatan dan Kompetensi Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat di Sentra Medika Hospital Gempol. *Malahayati Nursing Journal*, 7(10), 4291–4301. <https://Doi.Org/10.33024/Mnj.V7i10.22276>.
- Asmawariza, L. H. (2026). Hubungan Penerapan Komunikasi Interpersonal Perawat dengan Tingkat Kepuasan Pasien. *Jurnal Farmasetis*, 15(1), 7 – 14. <https://journal3.stikeskendal.ac.id/index.php/far/article/view/91>.
- Aulia, W., Ahri, R. A., & Hardi, I. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. *Journal Of Aafiyah Health Research (Jahr) 2024*, 5(1), 296–307. <https://Doi.Org/10.52103/Jahr.V5i1.1756>.
- Azzuhdi, D. H., Shovia, P. N., & Wahjono, S. I. (2025) Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Innovative adnd Creativity*, 5(2), 6730-6737. <https://joecy.or.id/index.php/joecy>.
- Bariah, T.K., Sumijatun, & Herawani (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Karya Medika 1 Cikarang Tahun 2024. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 9 (1), 95-105. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARS>.
- Berliana, OC, Noor, HL, & Trijono, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Bangsal Rawat Inap Di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. *Journal Duta Medika Nursing*, 4(2), 52-60. <https://ojs.udb.ac.id/DutaMedika/article/view/4022>.
- Calista, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rsgm Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Tahun 2023. *Journal of Social Science Research*. 3(5), 2297-2313. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>.

- Chamariyah Chamariyah, Zarlina Hartono, & Wasis Budiarto. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan). *Journal Of Management And Creative Business*, 1(4), 163–180. <https://doi.org/10.30640/Jmcbus.V1i4.1407>.
- Erwini Wulandari, A., Wahyuni Sari, R., Majid, M., Muin, H., Masyarakat, K., Jend Ahmad Yani Km, J., Harapan Kota Parepare, L., Selatan, S., & Dan Kesehatan, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rs. Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare *Journal Scientific Human and Health*, 8(1), 2614-3151. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes>.
- Fitriani, F., & Naim Musyafik, M. (2022). Analisis 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>
- Guthrie, Hugh. (2009). *Competence And Competency-Based Training: What the Literature Says*. Never. National Centre for Vocational Education Research
- Jin, S. (2024). A Review of Research on Employee Incentive Mechanisms and Firm Performance from The Perspective of Behavioral Economics. In *Transactions on Economics, Business and Management Research* (Vol. 12).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Kementerian Kesehatan RI: Laporan Kinerja, 2015–2017. *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*, 114 halaman. https://ppid.kemkes.go.id/wp-content/uploads/2022/06/lap_kinerja_2015_2017.pdf.
- Khuluq, K., Suyono, J., Sari, P. Z., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 336–357. <https://doi.org/10.29138/Jkis.V3i2.71>.
- Kurniasih, N. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat di instalasi paviliun tandang pada rumah sakit umum daerah kabupaten sumedang. *Entrepreneur : Jurnal bisnis manajemen dan kewirausahaan*, 3(1), 336-352. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/download/1167/1161>
- Kusnabilla Erfa, R., Rita Wahidi, K., & Aida, M. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tipe B Di Tegal. In *Journal of Hospital Management Issn* (Vol. 6, Number 01).
- Kustono, H., Suyono, J., Budi Widi Utomo, A., Ratnasahara Elisabeth, D., Narotama, U., - Indonesia, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, S. (2025.). *Irij: Innovation Research Journal How Competency Shapes Employee Performance Through Motivation*.
- Lailiyah, R., Puspitadewi, I. S., & Murtaliningtyas, W. (2026). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perikanan Jember. 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.53697/Emak.V7i1.3235>.
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit jiwa provinsi bali. *Bisma: jurnal manajemen*, 7(2), 192-200. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/31930>.

- Laoh, J., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4620–4629.
- Lase, I., Priadana, S., & Mulyaningrum, M. (2025). Influence of competence and motivation on performance and impact on reward among nurses. *Jmmr (jurnal medicoeticolegal dan manajemen rumah sakit)*, 14(2), 263–279. <https://doi.org/10.18196/jmmr.v14i2.589>.
- Luitel, M.K., & Poudel, R. K. (2024). *Employees' Performance Paradigm: A Review Envisions for Behavioral Perspectives*. DEPAN. 6(1), 37-48.
- Meliyah, R., Sihura, S., S., G., & Rizal, A. (2026). Hubungan Motivasi Kerja dengan Manajemen Waktu pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit ML Tahun 2025. *Jurnal Informasi Riset Ilmu Kesehatan*, 4 (1), 53 – 66. <https://journal3.stikeskendal.ac.id/index.php/far/article/view/91>.
- Mulyani, I.S., Hartono, B., Renaldi, R., Ismainar, H., & Hamid, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Melalui Kinerja Perawat Terhadap Mutu Pelayanan Rumah Sakit Di RSAU dr. Sukirman Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8 (3), 7602-7619. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.37478>.
- Multazam, A. M., Maharani, D., Haeruddin, A., Rizki, A., Ap, A., & Baharuddin, Y. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Organizational Citizenship Behavior Rsud Andi Djemma Masamba. *Journal Of Aafiyah Health Research (Jahr) 2025*, 6(1), 341–349. <https://Doi.Org/10.52103/Jahr.V6i1.1987>
- Rajesh. E., Lal, R., Mathuraswamy, P., Ahamed, I., S., B., & Gaidhani, S. (2024). *Motivational Theories and Their Applicability in the Workplace*. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(2), 3111-3117. <https://jier.org>.
- Reza Putra, M. (2020). *Employee Performance Models: Competence, Compensation and Motivation (Human Resources Literature Review Study) Corresponding Author: 2) Gupron*. 2(1). <https://Doi.Org/10.31933/Dijemss.V2i1>
- Rifqarini, A. K., & Riski, M. S. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Medika Sangatta. In *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani* (Vol. 10, Number 2).
- Rinonce, P. (2025). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KN. *Ejm: E-Jurnal Manajemen*, 1(2), 103-106. <https://jurnal.sttmcileungsi.ac.id/idex.php/EJM.Doi.Org/10.37373/Ejm.V1i2.1774>.
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2019). Motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap bougenvil dan seruni rumah sakit umum daerah bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7 (1). 45-54. <https://jurnal.stikes-yrsds.ac.id/JMK/article/view/600>.
- Rusmiati, P., & Kusnadi, D. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvile dan Matahari Rumah Sakit Khusus Paru Karawang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1). 8318-8330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

- Sahrain, A.K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Perawat terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Islamic Economics and Finance Journal*, 1(1), 73-92. <https://jounal.scimadly.com/index.php/iefj>.
- Sari, M., Ridwan, S., & Sukmayana, D. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung)*. <https://Doi.Org/10.38035/Jsmid.V2i3>
- Setyawan, A. A., Isa, M., Muklis, I., Nugroho, S.P., Prasetya, F.A., Kurniawan, F.I., & Setyawan, M.A. (2025). Peningkatan Kinerja Bisnis Kluster UMKM, Sebuah Studi Empiris Penelitian tentang Bisnis Perikanan di Indonesia. *Wseas Transactions on Business and Economics*, 22 (1), 1702-1720. <https://wseas.com/journals/bae/2025/c745107-3228>. DOI:10.37394/23207.2025.22.136.
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment At Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through An International Lens. *Frontiers In Psychology*, 11. <https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2020.00038>
- Suci, M., Manajemen, P. R., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Inovasi Global*, 2(8). <https://Doi.Org/10.58344/Jig.V2i6>
- Surbakti, A., & Juniarni Sinurat, E. (2024). Strategies For Employee Competency Development In The Era of Digital Transformation: An Innovative Human Resource Management Approach. In *Journal of Information Systems Engineering and Management* (Vol. 2025, Number 49s). <https://Www.Jisem-Journal.Com/>
- Syamsul Bahri, E. (2025). The Identification Of Competency-Based Human Resource Development Strategy. In *International Journal Of Strategic Studies* (Vol. 2, Number 1). <https://Journal.E-Ice.Id/Index.Php/Icestra/Index>
- Umihara, Y., Rita, K., & Mulyani, EY (2024). Pengaruh kompetensi perawat dan dukungan supervisi terhadap kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan berbasis elektronik dimediasi motivasi pada perawat rumah sakit pusat pertamina Jakarta. *JEMSI: Journal of Management Economics System Information*, 6(2), 1140–1152. <https://doi.org/10.38035/jemsi>
- Vo, T. T. D., Tulliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2). <https://Doi.Org/10.3390/Bs12020049>
- Wahyuda Abrar, R., Ritonga, S., Nasution, Z., Harahap, A., Batu, B., & Rantau Sel, K. (2025). *The Urgency of Digital Competence In Encouraging Innovative Teaching In The Classroom For Enhancing Education Quality*. 4(3), 43–46. <https://Doi.Org/10.30596/Jcositte.V1i1.Xxxx>
- Wahyuni, H., Syaodih, E., Kusnadi, D., Studi, P., Manajemen, M., Adhiraja, U., & Sanjaya, R. (2025). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bandung. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 7(1).

- Wandami, WN, & Anhar, B, (2024). The Influence motivation competence environment work and load Work to performance home nurse Sick Pertamina Balikpapan. *JMBV*, 13(1), 2252-4835. <https://jurnal.stiebalikpapan.ac.id/index.php/jmbv/article/view/19> .
- Wardhana. (2021). *Motivasi Bab 9*. Di Ningrum,H. F., Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, (hal. 163). Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yayuk Ismi Irawati, Chamariyah Chamariyah, & Wasis Budiarto. (2025). Pengaruh Karakteristik Perawat Terhadap Kinerja Perawat Yang Dimediasi Motivasi Perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(4), 265–280. <https://Doi.Org/10.30640/Digital.V3i4.3829>