

## KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Halimatus Sadiyah<sup>1</sup>, Neneng Sofiyanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Krawang, Indonesia

Email: [2310631020111@student.unsika.ac.id](mailto:2310631020111@student.unsika.ac.id)

---

### Article History

Received: 19-06-2025

Revision: 07-07-2025

Accepted: 09-07-2025

Published: 12-07-2025

**Abstract.** *Improving nursing staff performance has become a critical need during global challenges such as the post-pandemic era and the high nurse burnout. This study examines competence and motivation regarding nurse performance through a systematic literature review (SLR) approach. A total of 14 articles were selected from 650 articles reviewed between 2021 and 2025. The findings indicate that most studies found competencies and motivation to have a positive and significant impact on nursing performance, both partially and simultaneously. However, one study showed that professional competencies did not significantly influence nursing performance, as nurses continued to perform their duties in accordance with established Standard Operating Procedures (SOPs). This finding highlights an inconsistency that constitutes a research gap. This study contributes to the development of nursing human resource management strategies by emphasizing the importance of enhancing technical competencies and strengthening work motivation to drive optimal performance.*

**Keywords:** *Competence, Motivation, Performance*

**Abstrak.** Di tengah tantangan global seperti pascapandemi dan tingginya burnout perawat, peningkatan kinerja tenaga keperawatan menjadi sebuah prioritas. Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Sebanyak 14 artikel terpilih dari 650 artikel yang ditelusuri dalam rentang tahun 2021–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa mayoritas studi menemukan kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan. Namun, satu penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, karena perawat tetap menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP yang ditetapkan. Temuan ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan yang menjadi celah riset (research gap). Studi ini memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen SDM keperawatan dengan menekankan pentingnya peningkatan kompetensi teknis dan penguatan motivasi kerja guna mendorong kinerja optimal.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Kinerja

---

**How to Cite:** Sadiyah, H. & Sofiyanti, N. (2025). Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit: Systematic Literature Review. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (3), 5924-5936. [10.54373/ifijeb.v5i3.3493](https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i3.3493)

---

### PENDAHULUAN

Di tengah kondisi global pascapandemi COVID-19, serta tingginya tingkat kelelahan (burnout) di kalangan tenaga kesehatan, peningkatan mutu layanan keperawatan menjadi

prioritas sistem kesehatan di berbagai negara (World Health Organization, 2020). Fenomena tersebut menuntut institusi kesehatan untuk memastikan perawat memiliki kompetensi tinggi dan motivasi kerja yang kuat. Pesatnya perkembangan sistem pelayanan kesehatan memberikan dampak signifikan terhadap ekspektasi kualitas layanan rumah sakit, khususnya terhadap kinerja tenaga kesehatan seperti perawat (Gunawan et al., 2020).

Seiring dengan tuntutan dari berbagai pihak, rumah sakit harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta kinerja perawat yang tinggi. Kinerja perawat dipengaruhi berbagai faktor diantaranya adalah motivasi dan kompetensi (Saragih, 2023). Menciptakan situasi kerja yang produktif dan pelayanan yang optimal menuntut adanya sumber daya manusia keperawatan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga termotivasi secara psikologis dengan memberikan umpan balik yang baik, perawat dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka (Hanafiah, 2024). Selain itu Menurut Wibowo (2016) dalam (Vanchapo, 2021), seorang perawat harus memiliki keterampilan yang baik saat bekerja di bidang kesehatan baik itu dari tugas-tugas yang sesuai dengan sop yang berlaku maupun dalam prestasi kerja.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat adalah kompetensi kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pendidikan dalam berbagai tugas secara profesional, efektif, dan efisien (Laoh et al., 2019). Di sisi lain, Menurut Sugiharto, et al. (2012) dalam (Vanchapo, 2021). Tingkat produktivitas dan kualitas kinerja sistem keperawatan dapat terlaksana seiring dengan tingkat motivasi karyawan di unit perawatan tersebut.

Pengaruh kompetensi dan motivasi ini telah menarik perhatian berbagai peneliti karena potensinya dalam meningkatkan Kinerja dan efisiensi kerja pada tenaga kesehatan. Ketika organisasi mampu memberikan kompetensi dan motivasi yang memadai, hal tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas pada diri seorang perawat. Selain itu, adanya sikap positif dari diri seorang perawat seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berkembang, kepuasan kerja, pencapaian dan penghargaan, akan menjadi factor pendorong utama dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan (Erfa et al., 2023). Dengan diberikan pelatihan kompetensi dan motivasi kerja yang memadai maka akan meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap (Erfa et al., 2023).

Berapa studi terdahulu telah menunjukkan bahwa baik kompetensi maupun motivasi dapat meningkatkan kinerja perawat dalam berbagai indikator, seperti kemampuan berkomunikasi dengan pasien, kecepatan dalam merespons kondisi darurat, hingga ketepatan dalam menjalankan prosedur keperawatan. (Puspitasari, 2015). Penelitian lain oleh (Sitorus, 2019) di

RSJ Tampan Pekanbaru juga menemukan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja perawat rawat inap.

Meskipun berbagai hasil penelitian tersebut memberikan gambaran yang positif, kajian yang lebih mendalam menggunakan SLR ini masih sangat terbatas, hal tersebut yang menjadi dasar dilakukannya penelitian dengan pendekatan *Systematic Literature Riview* (SLR) untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat dalam konteks rumah sakit yang berbeda-beda. Metode ini dipilih karena mampu menyusun, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti dari berbagai studi yang relevan secara sistematis dan transparan (Saur Costanius Simamora, Vanessa Gaffar, 2024).

Melalui kajian ini, penulis berharap dapat menyajikan pemahaman yang jelas, menyeluruh dan komprehensif, sekaligus memperkaya referensi ilmiah mengenai strategi peningkatan kinerja tenaga keperawatan melalui pendekatan pengembangan sumber daya manusia seperti kompetensi dan motivasi pada perawat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pedoman SLR *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis* (PRISMA) untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat. Metode ini dipilih karena mampu menyusun, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti dari berbagai studi yang relevan secara sistematis dan transparan (Saur Costanius Simamora, Vanessa Gaffar, 2024).

**Tabel 1.** Ketentuan Artikel yang Disertakan dan Dikecualikan

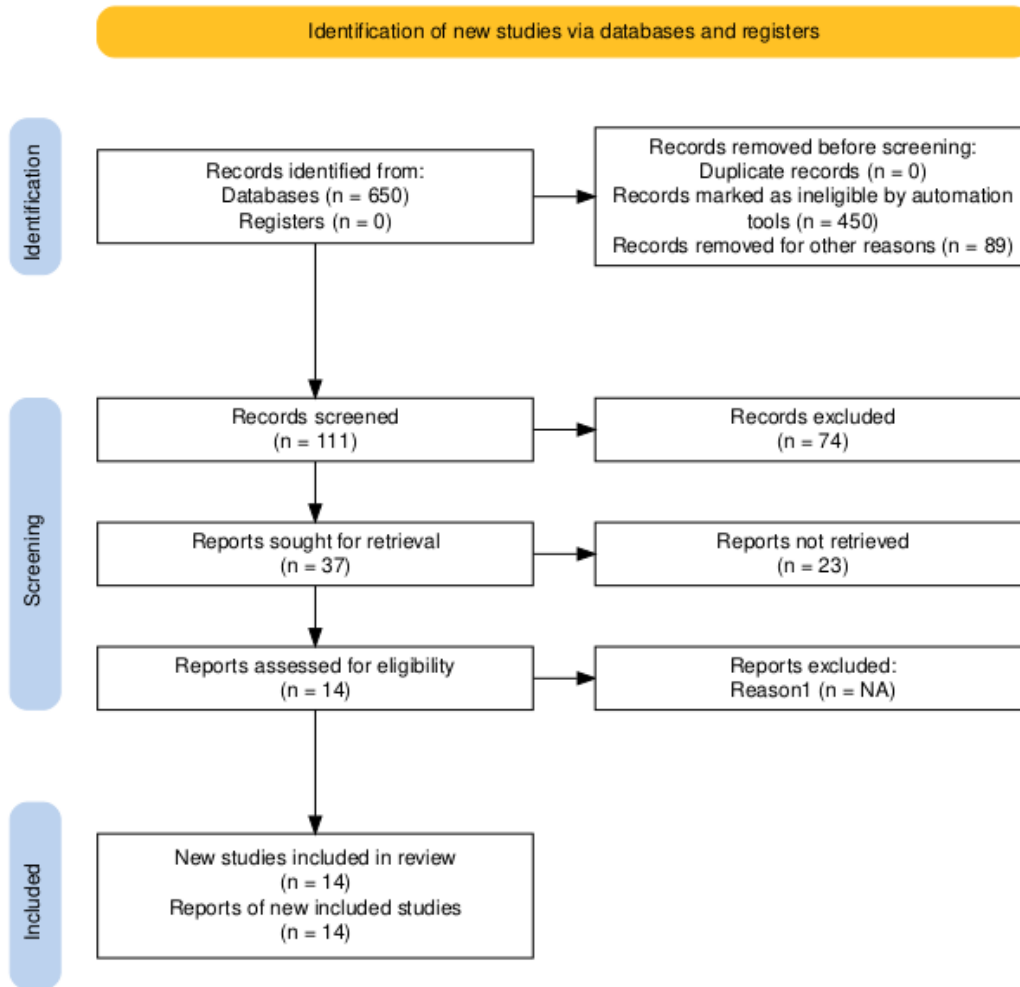
<b>Ketentuan</b>	<b>Diterima</b>	<b>Dieliminasi</b>
<b>Tahun Publikasi</b>	Artikel yang dipublikasikan dalam 5 tahun terakhir 2021-2025	Artikel yang dipublikasikan sebelum tahun 2021
<b>Jenis Publikasi</b>	Artikel dan jurnal ilmiah	Skripsi dan Thesis
<b>Bahasa</b>	Artikel berbahasa Indonesia dan Inggris	Artikel ditulis menggunakan selain Bahasa Indonesia dan Inggris
<b>Subjek Penelitian</b>	Fokus pada perawat rumah sakit yang berlokasi di Indonesia	Fokus pada populasi selain perawat (misalnya karyawan atau guru)

<b>Hasil Penelitian</b>	Artikel yang membahas pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat	Artikel yang membahas pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja selain perawat
<b>Aksesibilitas</b>	Artikel dengan akses terbuka (full text)	Artikel dengan akses tertutup atau tidak tersedia dalam (full text)

Sumber: Diolah Peneliti

## HASIL

Proses pencarian diawali dengan memperoleh hasil pencarian secara umum 650 artikel dengan menggunakan aplikasi *Publish or Perish*. Selanjutnya artikel-artikel tersebut diseleksi berdasarkan variabel dan fokus yang sesuai dengan kriteria menggunakan Microsoft Exel, sehingga 539 artikel dieliminasi. Setelah tahap tersebut, tersisa 111 artikel yang memenuhi syarat. Dari jumlah tersebut, 74 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan subjek yang diteliti, sehingga menyisakan 34 artikel. Pada tahap penyaringan akhir, 23 artikel tidak lolos karena tidak tersedia dalam bentuk full text, sehingga diperoleh 14 artikel akhir yang akan di kaji lebih lanjut. Proses ini digambarkan secara visual dalam diagram pada gambar dibawah.



**Gambar 1.** Diagram *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis* (PRISMA)

Dari proses identifikasi metode prisma pada diagram alur diatas dari 650 artikel yang ditemukan, dihasilkan 14 artikel untuk dikaji lebih lanjut. Berikut merupakan hasil kajian dari 14 artikel:

**Tabel 2.** Hasil Kajian 14 Artikel

Judul dan Penulis	Metode	Sampel	Variabel	Hasil dan Pengaruh
<b>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di RS Paru Karawang</b>  (Rusmiati et al., 2024)	Kuantitatif, eksplanatori, cross-sectional, regresi linier	60 perawat (total sampling)	X1: Kompetensi X2: Motivasi kerja Y: Kinerja perawat	Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.



<b>Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Cibinong (Rosyita et al., 2021)</b>	Kuantitatif, cross-sectional, deskriptif analitik	73 perawat (total sampling)	X1: Motivasi kerja X2: Kompetensi profesional Y: Kinerja Perawat	Motivasi berpengaruh signifikan. Kompetensi profesional tidak signifikan karena kinerja mengikuti SOP.
<b>Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS Pertamina Balikpapan (Wandami &amp; Anhar, 2024)</b>	Kuantitatif, purposive sampling, rumus Slovin	54 perawat dari 118 populasi	X1: Motivasi X2: Kompetensi X3: Lingkungan kerja X4: Beban kerja Y: Kinerja Perawat	Motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan.
<b>Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Padjonga Dg. Ngalle (Aulia et al., 2024)</b>	Kuantitatif, cross-sectional, analisis jalur	184 perawat (purposive sampling)	X1: Kompetensi X2: Kepuasan kerja M: Motivasi Y: Kinerja Perawat	Semua variabel berpengaruh langsung maupun tidak langsung (melalui motivasi) secara signifikan terhadap kinerja.
<b>Hubungan Stres Kerja, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Pasaman Barat (Sumihardi, 2022)</b>	Kuantitatif, total sampling	84 perawat	X1: Stres kerja X2: Motivasi kerja X3: Kompetensi Y: Kinerja perawat	Semua variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
<b>Hubungan Stres Kerja, Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Perawat di RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu (Sari et al., 2024)</b>	Kuantitatif kausalitas, descriptive & explanatory survey	50 perawat (total sampling)	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Komitmen Y: Kinerja perawat	Ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan.
<b>Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Perawat Terhadap</b>	Kuantitatif	52 perawat (total sampling)	X1: Motivasi X2: Kompetensi	Ada pengaruh antara motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja

<p><b>Kinerja Perawat Di Rsgm Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)</b>  (Calista, 2023)</p>	<p>Kuantitatif deskriptif dan verifikatif</p>	<p>105 perawat (total sampling)</p>	<p>X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Perawat</p>	<p>baik secara parsial maupun simultan.</p>
<p><b>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang</b>  (Azizah et al., 2022)</p>	<p>Kuantitatif deskriptif dan verifikatif</p>	<p>105 perawat (total sampling)</p>	<p>X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Beban Kerja Y: Kinerja Perawat</p>	<p>Ada pengaruh antara kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan.</p>

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan penelitian yang diteliti dari 12 artikel 11 artikel (Aulia et al., 2024; Azizah et al., 2022; Calista, 2023; Erfa et al., 2023; Heldawati et al., 2022; Kurniasih, 2022; Rosmainy Donal Nababan, Henny Arwina Bangun & Sitorus, 2022; Rusmiati et al., 2024; Sari et al., 2024; Sumihardi, 2022; T. Khairul Bariah, Sumijatun, 2025; Tigor, Muslimin, Rizal R., 2025; Wandami & Anhar, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang perawat baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dapat ditunjukkan oleh perawat tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Namun, satu artikel oleh (Rosyita et al., 2021) melaporkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa kompetensi profesional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Ketidaksesuaian ini dijelaskan oleh penulis melalui argumen bahwa para perawat tetap melaksanakan tugasnya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, terlepas dari variasi tingkat kompetensi yang mereka miliki.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Seluruh artikel yang direview dalam studi ini (Aulia et al., 2024; Azizah et al., 2022; Calista, 2023; Erfa et al., 2023; Heldawati et al., 2022; Kurniasih, 2022; Rosmainy Donal Nababan, Henny Arwina Bangun & Sitorus, 2022; Rosyita et al., 2021; Rusmiati et al., 2024; Sari et al., 2024; Sumihardi, 2022; T. Khairul Bariah, Sumijatun, 2025; Tigor, Muslimin, Rizal

R., 2025; Wandami & Anhar, 2024) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penemuan ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang perawat, maka akan semakin baik juga kinerja yang ditampilkan dalam melaksanakan tugas dilapangan. Motivasi dapat mendorong perawat untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan tanggung jawab, serta menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pelayanan kesehatan. Secara konsisten, hasil-hasil dari seluruh artikel literatur yang dianalisis memperkuat argumen bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.

### **Pengaruh Simultan Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat**

Beberapa artikel yang dikaji dalam tinjauan ini secara eksplisit meneliti pengaruh simultan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat (Azizah et al., 2022; Calista, 2023; Kurniasih, 2022; Rusmiati et al., 2024; Sari et al., 2024; Sumihardi, 2022; Tigor, Muslimin, Rizal R., 2025; Wandami & Anhar, 2024). Hasil studi-studi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut yang menegaskan bahwa peningkatan kinerja perawat tidak dapat hanya bergantung pada satu faktor saja. Perawat dengan tingkat kompetensi tinggi, apabila tidak disertai dengan motivasi kerja yang memadai, berisiko tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi tanpa dukungan kompetensi yang sesuai dapat menyebabkan kinerja yang tidak efektif. Oleh karena itu, pendekatan pengembangan kinerja perawat perlu dilaksanakan melalui strategi yang menyeluruh, yakni peningkatankapasitas kompetensi teknis melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, serta penguatan motivasi kerja melalui dukungan organisasi, kepemimpinan yang inspiratif, dan system intensif yang adil. Implikasi temuan ini menunjukkan pentingnya sinergi antara faktor individu (kompetensi) dan faktor psikologis (motivasi) dalam upaya menciptakan layanan keperawatan yang berkualitas tinggi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil telaah terhadap 14 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dalam studi ini, disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan. Mayoritas artikel menyatakan bahwa peningkatan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dapat mendorong peningkatan kinerja perawat dalam memberikan layanan keperawatan yang berkualitas. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsik

maupun ekstrinsik, terbukti secara konsisten mendukung produktivitas dan dedikasi perawat di lingkungan kerja. Meskipun terdapat satu studi (Rosyita et al., 2021) yang menjelaskan bahwa kompetensi profesional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat karena RSUD Cibinong memiliki budaya kerja yang kuat, dimana perawat terbiasa menjalankan tugas sesuai dengan standar prosedur operasional (SOP) yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan kinerja perawat relatif seragam meskipun terdapat variasi pada tingkat kompetensi profesional.

Secara keseluruhan temuan studi ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kompetensi dan motivasi merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja perawat. Dengan demikian, hasil *systematic literature review* ini memperkuat pentingnya pendekatan terintegrasi dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor keperawatan, yang mencakup peningkatan kapasitas kompetensi teknis dan penguatan aspek psikologis berupa motivasi kerja.

Studi ini memperkuat dan memperluas literatur mengenai teori kinerja dengan menegaskan pentingnya peran kompetensi dan motivasi sebagai faktor penentu kinerja individu dalam konteks profesi keperawatan. Temuan ini mendukung teori-teori motivasi seperti teori dua faktor Herzberg dan teori kompetensi McClelland, yang menyatakan bahwa peningkatan kapasitas individu dan dukungan motivasional secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Dengan demikian, studi ini memberikan landasan teoritis bagi pengembangan model manajemen kinerja tenaga kesehatan yang berbasis pada aspek keahlian dan motivasi intrinsik.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan agar manajemen rumah sakit dan institut pelayanan kesehatan memberikan perhatian yang seimbang terhadap peningkatan kompetensi dan motivasi kerja perawat sebagai bagian dari strategi manajemen kinerja. Upaya peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui program pengembangan profesional berkelanjutan seperti pelatihan berkala, workshop berbasis praktik terbaik, pendidikan lanjutan, serta sertifikasi keahlian sesuai dengan perkembangan ilmu keperawatan dan kebutuhan pelayanan. Sementara itu, untuk mendukung motivasi kerja perawat, institusi perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Hal ini dapat mencakup pemberian insentif yang layak, penghargaan atas kinerja unggul, pengakuan profesional, penciptaan lingkungan kerja yang positif, serta penyediaan jenjang karier yang adil, terbuka, dan berbasis merit. Lebih lanjut, studi ini juga merekomendasikan

agar penelitian selanjutnya dapat mengkaji aspek kontekstual lain seperti pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja perawat, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Aulia, W., Ahri, R. A., & S, I. H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle. *Journal of Aafiyah Health Research*, 5(1), 296–307.
- Azizah, N., Martini, N., & Hersona, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2514. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2402>
- Calista, H. (2023). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Dan Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rsgm Universitas Prof . Dr . Moestopo ( Beragama ) Tahun 2023. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 2297–2313.
- Erfa, R. K., Wahidi, K. R., & 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. *Journal of Hospital Management*, 6(01). <https://doi.org/10.47007/johm.v6i01.5794>
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., Fisher, M. L., McDaniel, A. M., & Marzilli, C. (2020). Managerial competence of first-line nurse managers in public hospitals in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 1017–1025. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S269150>
- Hanafiah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Mnausia dalam Sektor kesehatan. In *PT. Literasi Nusantara Abadi Grup*. [https://repository-penerbitlitnus.co.id/149/1/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_dalam\\_Sektor\\_Kesehatan.pdf](https://repository-penerbitlitnus.co.id/149/1/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_dalam_Sektor_Kesehatan.pdf)
- Heldawati, Arofiati, F., & Widakdo, G. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Perawat terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(September), 597–608.
- 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://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1167>
- Laoh, J., Sendow, G. M., Uhing, Y., Karakteristik, P., & Dan, I. (2019). Pengaruh Karakteristik

- Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4620–4629.
- Puspitasari, D. I. (2015). Hubungan Kompetensi Perawat Gawat Darurat Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Dr.H.Mohammad Anwar Sumenep Dan Rsud Sampang. *Repositoryub*, 151, 10–17.
- Rosmainy Donal Nababan, Henny Arwina Bangun, F. T., & Sitorus, M. E. (2022). Hubungan Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Aceh Tamiang. *Human Care Journal*, 7(1), 201. <https://doi.org/10.32883/hcj.v7i1.1624>
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2021). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 7(1), 78. <https://doi.org/10.29241/jmk.v7i1.600>
- Rusmiati, Purwadhi, & Kusnadi, D. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenvile dan Matahari Rumah Sakit Khusus ParuKarawang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 8318–8330.
- Saragih, S. L. N. (2023). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Implementasi Keperawatan Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Dirumah Sakit. *Scribd*. <https://www.scribd.com/document/634342487/FAKTOR-Faktor-yang-Mempengaruhi-Kinerja-Perawat-Dalam-Melaksanakan-Implementasi-Keperawatan-Dalam-Meningkatkan-Mutu-Pelayanan-Dirumah-Sakit>
- 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 )*. 2(3), 206–213.
- Saur Costanius Simamora, Vanessa Gaffar, M. A. (2024). Systematic Literatur Review Dengan Metode Prisma: Dampak Teknologi Blockchain Terhadap Periklanan Digital. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1182>
- Sitorus, T. N. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. *Repository.Uir*.
- Sumihardi, R. N. (2022). Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Pasaman Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 33(1), 1–12.
- T. Khairul Bariah, Sumijatun, H. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan

Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Karya Medika I Cikarang Tahun 2024. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 9(1), 95–105.

Tigor, Muslimin, Rizal R., M. H. (2025). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja an Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinangtahun 2024. *Jurnal Ilmiah Niaga Bisnis Elektronik (JINBE)*, 5(1), 1–10.

Vanchapo, A. R. (2021). *Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat (Tim Qiara Media, Ed.; 1st ed., Vol. 1)* (Issue August).

Wandami, W. N., & Anhar, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pertamina. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis ...*, 13(01).  
<http://jurnal.stiebalikpapan.ac.id/index.php/jmbv/article/view/1064>

World Health Organization. (2020). State of the World's Nursing Report-2020. In <https://www.who.int/china/news/detail/07-04-2020-world-health-day-2020-year-of-the-nurse-and-midwife>. file:///C:/Users/Rosa/Desktop/tesis 222/9789240003279-eng estado de enfermeria 2020 oms.pdf