

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai

Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai berdiri seiring dengan pembentukan Kabupaten Dogiyai sebagai daerah otonom baru di Provinsi Papua. Sejak awal pendiriannya, dinas ini telah berkomitmen untuk mengatasi tantangan kesehatan yang unik di wilayah pegunungan tengah Papua, dengan fokus utama pada peningkatan akses dan mutu layanan kesehatan dasar. Melalui berbagai program inovatif dan kerjasama lintas sektor, kami terus berupaya membangun infrastruktur kesehatan, mengembangkan sumber daya manusia, dan memberdayakan masyarakat untuk mencapai kemandirian kesehatan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kesehatan. Visi utamanya adalah mewujudkan pelayanan kesehatan prima, merata, dan terjangkau, serta menciptakan masyarakat yang sehat dan religius. Tugas pokok melaksanakan kebijakan teknis, pelayanan, pembinaan, dan pengendalian di bidang kesehatan, termasuk penyusunan rencana kerja dan evaluasi.

Visi : Terwujudnya optimalisasi manajemen kesehatan, peningkatan kualitas hidup sehat, maju dan sejahtera dengan masyarakat yang religius dan rukun dalam kebhinekaan.

Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas manajerial kelembagaan hingga ke kampung dalam rangka memperkuat upaya pengelolaan kesehatan.
2. Mengembangkan sarana dan prasarana kesehatan yang semakin memberi ruang dan peluang memadai bagi aksesibilitas masyarakat sebagai pencerminan tata kelola kesehatan yang efektif dan efisien, adil, merata, terjangkau dan berkualitas.
3. Mempersiapkan sumber daya aparatur pelayan kesehatan yang profesional, responsif dan antisipatif dalam rangka meningkatkan kapasitas untuk mengedepankan upaya kesehatan yang bersifat promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.
4. Mewujudkan kualitas hidup masyarakat yang aktif terhadap upaya meningkatkan derajat kesehatan diri dan lingkungan.

5.1.2. Karakteristik Responden

Adapun Karakteristik Responden dalam penelitian ini meliputi; tingkat umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status pegawai, sebagai berikut.

Tabel 5.1
Distribusi Karakteristik Responden Menurut Umur, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Status Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai

Karakteristik	Frekuensi	%
1. Umur		
21-30 tahun	19	17,9
31-40 tahun	65	61,3
41-50 tahun	8	7,5
51-58 tahun	14	13,3
2. Jenis Kelamin		
Laki-Laki	52	49,1
Perempuan	54	50,9
3. Pendidikan		
D-III Keperawatan	61	57,5
S-1 Keperawatan	45	42,5
4. Masa Kerja		
1-10 tahun	41	38,7
11-20 tahun	40	37,7
21-30 tahun	13	12,3
31-40 tahun	12	11,3
5. Status Pegawai		
Tetap (PNS)	77	72,6
Kontrak	29	27,4
Total	106	100

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa responden perawat di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai terbanyak berumur antara umur 31 – 40 tahun sebanyak 65 orang (61,3%) dan sedikit yang berumur antara umur 41-50 tahun sebanyak 8 orang (7,5%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (50,9%) dan laki-laki sebanyak

52 orang (49,1%). Adapun masa kerja terbanyak antara 1-10 tahun sebanyak 40 orang (38,7%) dan 11-20 tahun sebanyak 40 orang (37,7%) dan status pegawai tetap (PNS) sebanyak 77 orang (72,6%) dan tenaga kontrak sebanyak 29 orang (27,4%).

5.1.3. Uji Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan terhadap indikator-indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama corrected item correlation. Hasil uji validitas dari masing-masing variabel penelitian yang meliputi Kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) kepuasan kerja (X3) dan kinerja perawat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.2

Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kompetensi (X1), Motivasi kerja (X2) Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja perawat (Y)

Variabel	Nilai r	Sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,501 - 0,693	0,1891	Valid
Motivasi kerja (X2)	0,231 - 0,753	0,1891	Valid
Kepuasan kerja (X3)	0,304 - 0,805	0,1891	Valid
Kinerja perawat (Y)	0,349 - 0,722	0,1891	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2026

Hasil dari Tabel 5.2. diatas menunjukkan bahwa nilai validitas variabel Kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) kepuasan kerja (X3) dan kinerja perawat (Y), dimana nilai r untuk item-item pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai r -nya lebih besar dari 0,1891. Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa intrusmen penelitian untuk keempat variabel dalam penelitian ini adalah valid maka dapat digunakan sebagai intrumen atau alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika koefisien cronbach alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing variabel penelitian yang meliputi; Kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) kepuasan kerja (X3) dan kinerja perawat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.3
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kompetensi (X1), Motivasi kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) dan Kinerja perawat (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,871	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,938	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0,944	Reliabel
Kinerja perawat (Y)	0,945	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2026

Hasil perhitungan uji reliabilitas pada Tabel 5.3, di atas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* untuk masing variabel penelitian yang meliputi Kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) kepuasan kerja (X3) dan kinerja perawat (Y) adalah lebih besar dari 0,60. Dengan

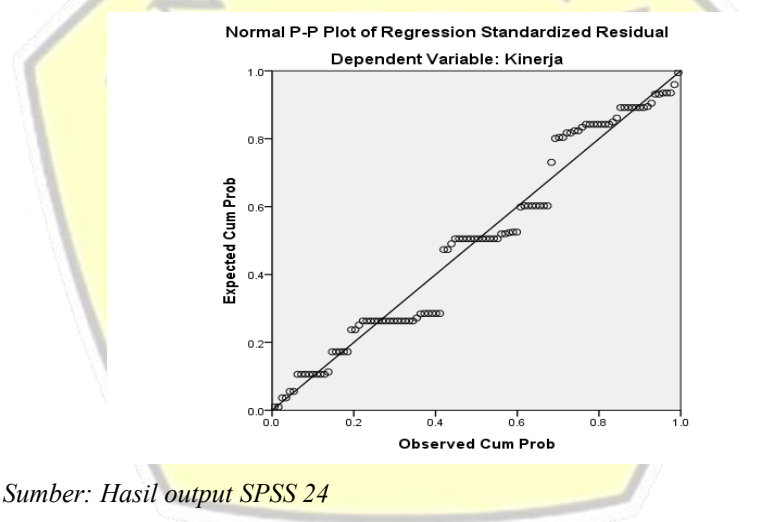
demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dalam penelitian ini adalah reliabel, sehingga data-data yang diperoleh melalui instrumen penelitian (kuesioner) ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

5.1.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar pengambilan keputusan jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Gambar 5.1. Grafik Uji Normalitas



Sumber: Hasil output SPSS 24

Berdasarkan gambar 5.1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data memenuhi unsur normalitas. Sedangkan pada uji kolmogorof smirnof dapat dilihat pada Tabel 5.4 di bawah ini.

Tabel 5.4
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Kompetensi	Motivasi_ Kerja	Kepuasan_ Kerja	Kinerja
N			106	106	106	106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		36.30	126.82	95.14	147.00
	Std. Deviation		6.834	13.079	25.601	20.348
Most Extreme Differences	Absolute		.170	.139	.144	.175
	Positive		.126	.112	.114	.175
	Negative		-.170	-.139	-.144	-.163
Test Statistic			.170	.139	.144	.175
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.000 ^d	.038 ^d	.038 ^d	.000 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000	.000	.000	.000
		Upper Bound	.056	.092	.092	.056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 80 sampled tables with starting seed 698493861.

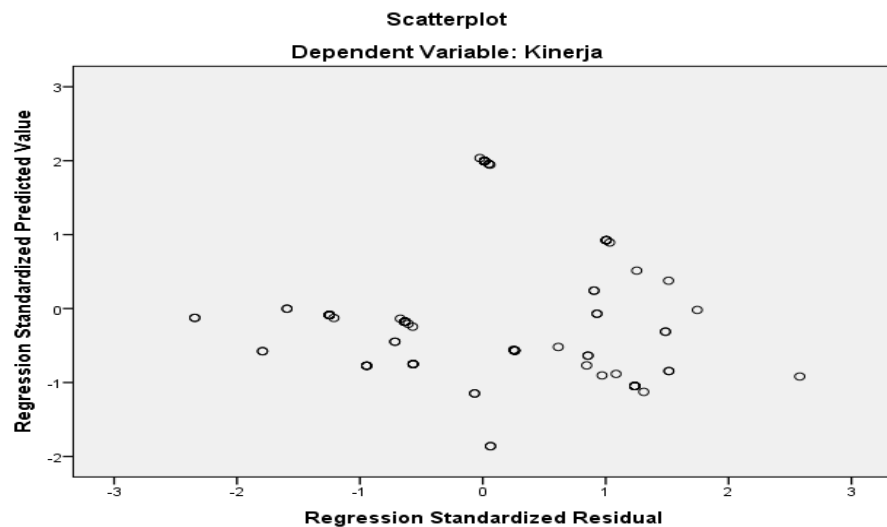
Sumber: Hasil output SPSS 24

Tabel 5.4 dari hasil uji kolmogorov smirnov test dari variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) kepuasan kerja (X3) dan kinerja perawat (Y) dengan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dinyatakan data terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa variance dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastisitas, yaitu terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berikut ini grafik hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 5.2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah tahun 2026

Hasil grafik Scatterplot yang tersaji memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediksi.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Adapun uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5.4 di bawah ini.

Tabel 5.5
Uji Multikolinearitas Terhadap Kepuasan kerja

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	0,683	1,464
Motivasi kerja (X2)	0,861	1,162
Kepuasan kerja (X3)	0655	1,526

Sumber : Hasil Output SPSS 2024

Hasil penelitian diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan *Variance inflation faktor* (VIF) kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar sesama variabel bebas dalam penelitian ini.

4. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilihat pada tabel *critical values of the Durbin-Watson test statistic*. Dari tabel *critical values of the Durbin-Watson test statistic* untuk diketahui bahwa angka Durbin-Watson diperoleh sebesar 1,743. Nilai ini berada di daerah tidak ada autokorelasi seperti nampak pada tabel beriku.

Tabel 5.6 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.453	15.043	1.743

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah tahun 2026

Gambar. 4.3
Gambar Daerah Kritis Uji Durbin-Watson



Sumber : (Sugiyono, 2023)

Dari hasil uji autokorelasi, dimana nilai durbin-waston dari perhitungan SPSS diperoleh sebesar 1,743. Nilai ini berada pada daerah tidak ada autokorelasi pada gambar 4.3 daerah ktitis durbin-waston. Dari hasil penguji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menyalahi syarat asumsi klasik yang ada, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan.

5.1.5. Analisis Regresi Berganda

1. Model Analisis

Tabel 5.7
Uji Koefisien Korelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	127.270	19.873	
Kompetensi	-1.757	.260	-.590
Motivasi_Kerja	.552	.121	.355
Kepuasan Kerja	.142	.071	.178

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, maka persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah Y (kinerja perawat) = 127,270 + -1,757 (kompetensi) + 0,552 (motivasi kerja) + 0,142(kepuasan kerja) + e .

- Nilai konstanta kinerja perawat sebesar 127,270 artinya jika variabel kinerja perawat berubah 1% sedangkan Kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) tetap, maka besarnya kinerja perawat (Y) sebesar 127,270.

- b. Nilai konstanta kompensasi sebesar -1,757 artinya jika variabel Kompetensi (X1) berubah 1% sedangkan motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) tetap, maka besarnya kompetensi (X1) terhadap kinerja perawat (Y) akan menurun sebesar 1,757.
- c. Nilai konstanta kepemimpinan sebesar 0,552 artinya jika variabel motivasi kerja (X2) berubah 1% sedangkan Kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X3) tetap, maka besarnya motivasi kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y) akan menurun sebesar 0,552.
- d. Nilai konstanta komitmen organisasi sebesar 0,142 artinya jika variabel kepuasan kerja (X3) berubah 1% sedangkan Kompetensi (X1), dan motivasi kerja (X2) tetap, maka besarnya kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja perawat (Y) akan meningkat sebesar 0,142.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 5.8
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	127.270	19.873		6.404	.000
Kompetensi	-1.757	.260	-.590	-6.760	.000
Motivasi_Kerja	.552	.121	.355	4.564	.000
Kepuasan_Kerja	.142	.071	.178	2.002	.048

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olahan data statistik uji regresi berganda (lihat Tabel 5.7), maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan Tabel 5.7 diketahui variabel kompetensi (X1) diperoleh nilai $t \text{ hitung} = -6,760 < t \text{ tabel} = 1,659637$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) kompetensi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat tidak terbukti dan diterima.
- 2) Berdasarkan Tabel 5.7 diketahui variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai $t \text{ hitung} = 4,564 > t \text{ tabel} = 1,659637$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) terbukti dan diterima.
- 3) Berdasarkan Tabel 5.7 diketahui variabel kepuasan kerja (X3) diperoleh nilai $t \text{ hitung} = 2,002 > t \text{ tabel} = 1,659637$ dan signifikansi $0,048 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti dan diterima.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 5.9
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20390.791	3	6796.930	30.034	.000 ^b
Residual	23083.209	102	226.306		
Total	43474.000	105			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil perhitungan diperoleh f_{hitung} sebesar 30,034 sedangkan derajat kebebasan pertama (df_1) = 3 dan derajat kebebasan kedua (df_2) = 102, sehingga diperoleh f_{tabel} = 2,693721. Dari hasil tersebut ($f_{hitung} = (30,034) > (2,693721)$) sehingga terletak pada daerah penerimaan hipotesis, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja perawat (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 5.10
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.453	.453	15.043

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Kompetensi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Perawat

Besarnya nilai determinasi (R^2) (lihat Tabel 5.9) hasil hitung R square adalah sebesar 0,685. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketigas variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja perawat (Y) Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai sebesar 68,5% dimana sisanya yaitu sebesar 31,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -6,760 yang lebih besar dari t tabel 1,659637 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi perawat, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan. Secara empiris, kompetensi menjadi faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan keperawatan, karena berkaitan langsung dengan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugas secara profesional (Sutrisno, 2020).

Secara teoritis, kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang berhubungan dengan kinerja efektif atau superior dalam suatu pekerjaan. Dalam konteks keperawatan, kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis klinis, tetapi juga mencakup kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta kerja sama tim. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif, dan berorientasi pada pasien (Wibowo, 2021).

Nilai konstanta kompetensi sebesar -1,757 menunjukkan bahwa setiap penurunan kompetensi sebesar 1% akan menurunkan kinerja perawat

sebesar 1,757 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan kata lain, penurunan kemampuan profesional perawat melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan (Mangkunegara, 2021).

Berdasarkan distribusi kompetensi sebagian besar perawat memiliki tingkat kompetensi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 48 orang (45,3%), sedangkan kategori sedang sebanyak 42 orang (39,6%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai telah memiliki kompetensi yang baik. Tingginya tingkat kompetensi ini menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja serta mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat (Notoatmodjo, 2020).

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa perawat merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan telah sesuai dengan pendidikan dan kemampuan mereka. Kesesuaian antara kompetensi dengan pekerjaan akan meningkatkan efektivitas kerja karena individu dapat bekerja sesuai dengan bidang keahliannya. Selain itu, perawat juga aktif dalam menyampaikan pendapat dan saran dalam diskusi pekerjaan, yang menunjukkan adanya kemampuan komunikasi dan partisipasi dalam tim kerja. Hal ini merupakan bagian dari kompetensi interpersonal yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan (Hasibuan, 2020).

Selain itu, perawat juga menunjukkan sikap positif terhadap pengembangan diri, seperti selalu mencoba menerapkan hal-hal baru dalam

ilmu keperawatan dan mampu beradaptasi dengan tugas yang diberikan. Kemampuan adaptasi merupakan salah satu indikator penting dari kompetensi, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti pelayanan kesehatan. Perawat yang adaptif akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur, teknologi, maupun kondisi pasien, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2022).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perawat merasa senang menerima tantangan kerja dan memiliki antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya kompetensi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek sikap kerja. Sikap positif terhadap pekerjaan akan mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Wibowo, 2021).

Selain itu, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam menangani pasien juga menjadi indikator penting kompetensi. Kerja sama tim yang baik akan meningkatkan koordinasi pelayanan dan mengurangi potensi kesalahan dalam tindakan medis. Dalam praktik keperawatan, kolaborasi antar tenaga kesehatan sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan yang komprehensif kepada pasien. Oleh karena itu, kompetensi sosial menjadi bagian integral dari kompetensi perawat (Lestari et al., 2023).

Perawat juga melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan tahapan perencanaan atau intervensi keperawatan. Hal ini menunjukkan

bahwa perawat telah memiliki kompetensi klinis yang sesuai dengan standar profesi. Pelaksanaan asuhan keperawatan yang sistematis dan terstruktur akan meningkatkan kualitas pelayanan serta keselamatan pasien. Kompetensi dalam menerapkan proses keperawatan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kinerja perawat (Pratama & Sari, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2023) menemukan bahwa perawat dengan kompetensi yang rendah memiliki tingkat kinerja yang kurang dibandingkan dengan perawat yang memiliki kompetensi tinggi. Hal ini karena kompetensi memungkinkan perawat untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan standar operasional prosedur.

Selain itu, penelitian oleh Pratama & Sari (2022) juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja perawat di rumah sakit. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, mampu mengambil keputusan dengan tepat, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Dalam konteks wilayah Kabupaten Dogiyai, hasil penelitian ini menjadi sangat penting mengingat kondisi geografis dan keterbatasan fasilitas kesehatan yang ada. Dalam situasi tersebut, kompetensi perawat

menjadi faktor utama dalam memastikan pelayanan tetap berjalan optimal. Perawat yang kompeten akan mampu mengatasi berbagai keterbatasan dengan cara yang inovatif dan efektif, sehingga tetap dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat (Yuliana, 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu terus meningkatkan kompetensi perawat melalui program pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta pengembangan profesional. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Kurniawati, 2024).

5.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,584 yang lebih besar dari t tabel 1,659637 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) terbukti dan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja perawat, karena individu yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien (Robbins & Judge, 2022).

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat

berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Dalam konteks keperawatan, motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, dan panggilan profesi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, motivasi ekstrinsik seperti gaji, penghargaan, dan lingkungan kerja juga memberikan kontribusi terhadap semangat kerja perawat (Wibowo, 2021).

Nilai konstanta sebesar 0,552 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1%, dengan asumsi kompetensi dan kepuasan kerja tetap, akan mempengaruhi kinerja perawat sebesar 0,552. Meskipun dalam interpretasi disebutkan adanya penurunan, namun secara logika regresi jika koefisien bernilai positif maka hubungan yang terjadi adalah searah. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan performa tenaga kesehatan (Ghozali, 2021).

Berdasarkan data distribusi motivasi kerja mayoritas perawat memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 98 orang (92,5%), sedangkan kategori sedang hanya 8 orang (7,5%). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai memiliki tingkat motivasi yang sangat baik. Tingginya motivasi ini menjadi modal utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat (Sutrisno, 2020).

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa perawat merasa antusias setiap kali memulai pekerjaan dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Antusiasme ini merupakan bentuk motivasi intrinsik yang sangat kuat dalam mendorong kinerja. Individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tanpa harus bergantung pada dorongan eksternal (Ryan & Deci, 2020).

Selain itu, perawat juga menikmati tantangan dalam pekerjaan serta merasa memiliki tujuan karier yang jelas. Hal ini menunjukkan adanya orientasi pencapaian yang tinggi. Menurut teori kebutuhan berprestasi, individu yang memiliki dorongan untuk berprestasi akan berusaha mencapai standar kerja yang tinggi dan terus meningkatkan kemampuannya. Kondisi ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja (McClelland, 2020).

Aspek kepuasan terhadap kondisi kerja, gaji, dan penghargaan juga menjadi bagian penting dari motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan serta puas terhadap kompensasi yang diterima. Hal ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Herzberg, 2020).

Perawat juga menunjukkan adanya keinginan untuk berkembang, seperti berusaha mencapai kemajuan karier, belajar hal baru, dan mengembangkan keterampilan. Hal ini mencerminkan adanya motivasi pengembangan diri yang tinggi. Organisasi yang memberikan kesempatan

pengembangan karier akan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Noe et al., 2021).

Selain itu, adanya kebebasan dalam mengambil keputusan dan mengatur pekerjaan menunjukkan bahwa perawat memiliki otonomi kerja. Otonomi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik. Individu yang diberikan kebebasan dalam bekerja akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sehingga kinerjanya meningkat (Ryan & Deci, 2020).

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Kondisi ini penting untuk mencegah kelelahan kerja (burnout) dan menjaga kinerja tetap optimal (Greenhaus & Allen, 2021).

Dukungan dari rekan kerja dan lingkungan kerja yang positif juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Perawat yang merasa didukung oleh rekan kerja akan lebih percaya diri dan mampu bekerja sama dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Lestari et al., 2023).

Selain itu, perawat juga menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, keterikatan dengan organisasi, serta keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.

Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan (Meyer & Allen, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian oleh Kurniawati (2024) menyatakan bahwa perawat dengan motivasi tinggi memiliki kinerja yang lebih baik karena memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu menyelesaikan tugas secara optimal.

Penelitian lain oleh Lestari et al., (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja tenaga kesehatan. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin, memiliki inisiatif, serta mampu bekerja secara efektif dalam tim. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Dalam konteks wilayah Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai, motivasi kerja menjadi faktor yang sangat penting mengingat kondisi kerja yang penuh tantangan seperti keterbatasan fasilitas dan sumber daya. Perawat yang memiliki motivasi tinggi akan tetap mampu memberikan pelayanan yang optimal meskipun dalam kondisi terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan di daerah (Yuliana, 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi

kerja melalui pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan, pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Hasibuan, 2020).

5.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,002 yang lebih besar dari t tabel 1,659637 serta nilai signifikansi 0,048 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) terbukti dan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kerja dan produktivitas (Robbins & Judge, 2022).

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi individu dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Dalam konteks keperawatan, kepuasan kerja sangat penting karena perawat yang merasa puas akan lebih berkomitmen,

bertanggung jawab, dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien (Wibowo, 2021).

Nilai konstanta sebesar 0,142 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1%, dengan asumsi variabel kompetensi dan motivasi kerja tetap, akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,142. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan variabel lain, namun kepuasan kerja tetap memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dan emosional juga turut menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugasnya (Ghozali, 2021).

Berdasarkan data distribusi kepuasan kerja bahwa seluruh perawat (100%) memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Tingginya tingkat kepuasan ini menjadi modal penting dalam meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat (Sutrisno, 2020).

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa digaji secara wajar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Gaji merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja. Individu yang merasa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja akan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Hasibuan, 2020).

Namun demikian, terdapat beberapa respon yang menunjukkan adanya ketidakpuasan, seperti kurangnya kesempatan promosi dan rendahnya kenaikan gaji. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum tingkat kepuasan kerja tinggi, masih terdapat aspek-aspek tertentu yang perlu diperbaiki. Kesempatan promosi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena memberikan harapan bagi karyawan untuk berkembang dalam kariernya (Noe et al., 2021).

Hubungan dengan atasan juga menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian perawat menilai atasan cukup kompeten, namun ada juga yang merasa kurang diperhatikan atau diperlakukan tidak adil. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik dapat menurunkan kepuasan dan kinerja (Yukl, 2020).

Selain itu, hubungan dengan rekan kerja juga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Perawat yang merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja akan lebih mudah berkolaborasi dan memberikan pelayanan yang optimal. Lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi konflik di tempat kerja (Lestari et al., 2023).

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya persepsi terhadap birokrasi yang cukup kompleks, seperti banyaknya aturan dan prosedur yang membuat pekerjaan menjadi sulit. Hal ini dapat menjadi hambatan

dalam meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi perlu menyederhanakan prosedur kerja agar lebih efisien dan tidak menghambat kinerja karyawan (Mangkunegara, 2021).

Beberapa perawat juga menyatakan bahwa pekerjaan mereka terkadang tidak dihargai atau tidak berarti. Hal ini menunjukkan pentingnya pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Menurut teori Herzberg, penghargaan merupakan faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Herzberg, 2020).

Di sisi lain, banyak perawat yang merasa bangga dengan pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari identitas diri. Hal ini menunjukkan adanya kepuasan intrinsik yang tinggi. Kepuasan intrinsik berasal dari dalam diri individu dan berkaitan dengan makna pekerjaan serta kontribusi terhadap masyarakat (Ryan & Deci, 2020).

Selain itu, komunikasi dalam organisasi juga dinilai cukup baik oleh sebagian besar responden. Komunikasi yang efektif akan meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang memiliki sistem komunikasi yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi (Greenberg & Baron, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian oleh Kurniawati (2024) menemukan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan kinerja yang

lebih baik karena memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Penelitian lain oleh Lestari et al., (2023) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja tenaga kesehatan. Perawat yang merasa puas akan lebih termotivasi, memiliki loyalitas tinggi, serta mampu bekerja secara efektif dalam tim. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Dalam konteks wilayah Kabupaten Dogiyai, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting mengingat kondisi kerja yang mungkin penuh tantangan. Perawat yang merasa puas akan tetap mampu memberikan pelayanan yang optimal meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas dan sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor penyeimbang dalam menjaga kinerja tenaga kesehatan (Yuliana, 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi yang adil, kesempatan promosi, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang efektif. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Hasibuan, 2020).

5.2.4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 30,034 yang lebih besar dari F tabel 2,693721, sehingga berada pada daerah penerimaan hipotesis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang saling berkaitan (Ghozali, 2021).

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,685 menunjukkan bahwa sebesar 68,5% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang cukup kuat. Secara teoritis, kinerja merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, motivasi, dan kepuasan individu dalam bekerja, sehingga ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja (Robbins & Judge, 2022).

Secara konseptual, kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas, motivasi merupakan dorongan

untuk melakukan pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap pekerjaan. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Individu yang kompeten, termotivasi, dan merasa puas akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki ketiga faktor tersebut secara bersamaan (Wibowo, 2021).

Berdasarkan data pada Tabel 5.5, sebanyak 87,7% memiliki kinerja dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai secara umum telah mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Tingginya kinerja ini dapat dipengaruhi oleh tingginya tingkat kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat (Sutrisno, 2020).

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa perawat memiliki keterampilan medis yang memadai serta mampu melakukan prosedur medis dengan tepat dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kompetensi teknis perawat sudah baik. Kompetensi teknis sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan, karena berkaitan langsung dengan keselamatan pasien dan keberhasilan tindakan medis (Lestari et al., 2023).

Selain itu, perawat juga memahami dan menerapkan standar keselamatan pasien dengan baik, termasuk dalam pemberian obat yang tepat dan sesuai dosis. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya keselamatan pasien. Kepatuhan terhadap

standar keselamatan merupakan indikator penting dalam menilai kinerja tenaga kesehatan (Yuliana, 2021).

Aspek komunikasi juga menjadi bagian penting dalam kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat mampu berkomunikasi dengan jelas, mendengarkan keluhan pasien, serta memberikan informasi yang cukup mengenai prosedur perawatan. Komunikasi yang efektif akan meningkatkan kepercayaan pasien serta kualitas pelayanan yang diberikan (Greenberg & Baron, 2020).

Selain kompetensi teknis dan komunikasi, aspek empati juga terlihat dalam kinerja perawat. Perawat menunjukkan perhatian penuh terhadap pasien serta mampu memahami kondisi emosional pasien. Empati merupakan bagian dari kompetensi interpersonal yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan, karena dapat meningkatkan kepuasan pasien dan kualitas pelayanan (Ryan & Deci, 2020).

Dalam hal kepatuhan terhadap prosedur, perawat menunjukkan kinerja yang baik dengan mengikuti standar operasional prosedur, menjaga kebersihan, serta mematuhi protokol pencegahan infeksi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi (Hasibuan, 2020).

Kemampuan manajemen waktu juga menjadi indikator penting dalam kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat mampu mengelola waktu dengan baik serta menyelesaikan tugas secara

efisien. Manajemen waktu yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja serta mengurangi kesalahan dalam pelayanan (Mangkunegara, 2021).

Selain itu, kemampuan bekerja dalam tim juga terlihat dari hasil penelitian. Perawat mampu berkoordinasi dengan dokter dan tenaga medis lainnya serta aktif dalam diskusi tim. Kerja sama tim sangat penting dalam pelayanan kesehatan karena melibatkan berbagai profesi dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Lestari et al., 2023).

Kemampuan menghadapi situasi darurat juga menjadi bagian dari kinerja perawat. Perawat mampu tetap tenang, mengambil keputusan dengan cepat, serta bekerja di bawah tekanan tanpa mengorbankan kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kemampuan coping stress yang baik, yang sangat penting dalam lingkungan kerja kesehatan yang penuh tekanan (Robbins & Judge, 2022).

Selain itu, sikap profesional juga menjadi indikator penting dalam kinerja perawat. Perawat menunjukkan sikap profesional dalam berinteraksi dengan pasien dan rekan kerja, menjaga penampilan, serta mematuhi kode etik profesi. Profesionalisme merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan (Wibowo, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Kurniawati (2024) menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan secara signifikan.

Penelitian lain oleh Lestari et al. (2023) juga menemukan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi, motivasi yang kuat, serta merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks wilayah Kabupaten Dogiyai, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan. Hal ini penting mengingat kondisi pelayanan kesehatan di daerah yang mungkin memiliki keterbatasan sumber daya. Dengan meningkatkan ketiga faktor tersebut, kualitas pelayanan kesehatan dapat tetap terjaga (Yuliana, 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan (Hasibuan, 2020).