

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tipe B di Tegal

Roro Kusnabilla Erfa¹, Kemala Rita Wahidi², Mus Aida³

^{1,2,3}Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia
Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
Korespondensi E-mail:rorokusnabillaerfa@gmail.com

Submitted: Januari 2023, Revised: Februari 2023, Accepted: Maret 2023

Abstract

This research is based on the dynamics of service quality problems in 2020-2021 reflecting problems regarding the performance of nurses in inpatient rooms in serving patients. The purpose of this study was to obtain evidence of the effect of competence and training on the performance of nurses in inpatient installations, with work motivation as an intervening variable. The research design used a cross sectional study, with a population of 135 inpatient installation nurses. The sampling technique used the probability sample and used a saturated sample so that the entire population was sampled using a simple random sampling technique. The results of the study prove that competence and training have a positive and significant direct effect on work motivation and performance, work motivation has a positive and significant direct effect on performance, and work motivation has a positive role in mediating the relationship between competence and training on nurse performance. Competence and training programs provided by the organization, will have an impact on increasing higher performance, if there are motives from nurses in the form of responsibility, expectations for progress, the work itself, achievement and recognition, the existence of organizational support related to the work context as the basis for driving their willingness to carry out the tasks assigned to him.

Keyword: *Competence, Training, Performance, Work motivation, Hospital*

Abstrak

Penelitian ini dilandaskan pada Permasalahan dinamika kualitas pelayanan di tahun 2020-2021 mencerminkan permasalahan tentang kinerja perawat di ruang rawat inap dalam melayani pasien. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Disain penelitian menggunakan *cross sectional study*, dengan populasi adalah perawat instalasi rawat inap berjumlah 135 personil. Teknik pengambilan sampel menggunakan probabilitu sampel dan menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik simple random sampling. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja, motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, serta motivasi kerja berperan positif memediasi hubungan kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja perawat. Kompetensi dan program pelatihan yang diberikan organisasi, akan berdampak pada peningkatan kinerja lebih tinggi, jika adanya motif dari perawat berupa tanggung jawab, harapan akan kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian dan pengakuan, adanya dukungan organisasi yang berkaitan dengan konteks pekerjaan menjadi dasar pendorong kemauan mereka untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Kinerja, Motivasi kerja, Rumah sakit

PENDAHULUAN

ke sehatannya dan penyediaan perawatan medis berkualitas tinggi adalah salah satu tanggung jawab utama mereka. Keperawatan tidak bebas dari kesalahan, dan terkadang terjadi malpraktik karena kesalahan prosedur yang dilakukan oleh perawat dalam melayani kesehatan pasien, kejadian tersebut menggambarkan sebuah

keadaan permasalahan tentang kinerja perawat yang berada pada area kemampuan perawat memberikan asuhan keperawatan secara aman dan berfokus pada keselamatan pasien.

Menurut Robbins (2016) kinerja merupakan akhir yang dicapai individu sebagai hasil dari upaya yang mereka lakukan untuk pekerjaan mereka, pencapaian

efisiensi dan efektivitas kerja berfungsi sebagai tolok ukur untuk kinerja yang berkualitas. Kinerja dihasilkan dari keseluruhan perilaku karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dengan mencurahkan sumber daya mereka untuk keberhasilan organisasi (Colquit, LePine & Wesson, 2018). Kinerja perawat didefinisikan sebagai penilaian yang dilakukan terhadap aktivitas perawat sehari-hari menghadapi pasien terutama dinilai dari indikator kualitas keperawatannya (Duke, 2021). Dalam pengukuran kinerja perawat bertolak ukur pada kemampuan memberikan asuhan kepada pasien, memaksimalkan pengetahuan dalam asuhan keperawatan, pembelajaran dan perbaikan berbasis sistem, mampu berkomunikasi secara efektif, profesional dalam bekerja, dan melakukan praktik berbasis sistem (Perry et al, 2021).

Kemampuan perawat di sektor kesehatan tergantung pada kapasitas mereka untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, menerima berbagai pekerjaan, beroperasi secara efisien dengan sedikit sumber daya, dan memberikan efektivitas klinis sesuai dengan persyaratan manajemen (Cohen, Coleman & Kangethe, 2016). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian dan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, melalui beberapa penelitian terbukti secara empiris bahwa motivasi kerja merupakan sebuah alasan bagi perawat untuk mampu memberikan kontribusinya dalam pencapaian kinerja yang dituntut organisasi (Adjei, Emmanuel & Forster, 2016; Alimi et al., 2020). Selain itu dasar pencapaian kinerja dibuktikan oleh beberapa penelitian diakibatkan oleh kompetensi yang dibawa perawat sebagai bekal utama dalam mencapai kinerja yang diharapkan organisasi (Retans et al, 2016; Fajari et al., 2019), dan pelatihan mendukung perawat untuk mampu menghasilkan kinerja sesuai harapan organisasi (Ivelia, 2018; Van Hell et al., 2018; Ongori, Oluoch & Adoyo, 2019; Sendawula et al., 2018).

Kinerja perawat pada dasarnya berkaitan erat dengan motivasi kerja. Motivasi kerja dikonsepsikan oleh seorang ahli bernama Federick Irving Herzberg melalui

teori dua faktor, teori tersebut mengacu pada faktor intrinsik dan ekstrinsik individu karena berhubungan dengan kepuasan kerja individu. Menurutnya faktor intrinsik berkaitan dengan psikologis dari individu yang memiliki dorongan untuk bekerja pada suatu organisasi karena memiliki motif yang didasarkan atas keinginannya, dan faktor ekstrinsik berkaitan dengan lingkungan tempat bekerja atau berkaitan dengan konteks pekerjaan. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2017), dengan motivasi kerja seseorang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara tingkah laku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Reeve, 2015), karena seorang dengan motivasi kerja tinggi akan berupaya melakukan hal terbaik bagi pekerjaannya, karena terdapat tujuan yang ingin dicapai dalam pemenuhan kebutuhan melalui hasil kerjanya (Ahmed, Islam & Asheq, 2021).

Bekal utama yang dibawa perawat untuk mampu menjalankan fungsinya sebagai tenaga kesehatan adalah kompetensi, kompetensi merupakan sebuah kemampuan dan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan intelektual dan kapasitas fisiknya, dalam kompetensi berbasis kinerja mengacu pada sikap, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, tanggung jawab dan akuntabilitas (Robbins & Judge, 2017). Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu dan berkaitan dengan pengetahuan serta keterampilan (Dessler, 2017) dan kompetensi klinis bertujuan untuk membentuk kemampuan memberikan pelayanan kesehatan yang berstandar pada keselamatan pasien dengan menggunakan keilmuannya (Grossman, Bodenheimer & McKenzie., 2016). Pentingnya kompetensi dimiliki perawat sebagai modal dasar yang akan mendorongnya mampu menjalankan praktek keperawatan dengan baik (Nayeri & Jafarpour, 2014; Prashakti et al., 2020; Lai et al., 2020), dan dengan kompetensi yang mumpuni membuat perawat mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan organisasi (Retans et al, 2016; Fajari et al., 2019).

Berjalannya waktu dan harapan pasien akan asuhan keperawatan yang lebih baik, tentunya kompetensi dasar yang dimiliki perawat harus diasah melalui dukungan organisasi berupa pelatihan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan akan keterampilan dasar yang mereka butuhkan yang berguna dalam menjalankan pekerjaannya, dan efektivitas pelatihan tercermin dari aspek instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan evaluasi hasil pelatihan (Deasler, 2017), pada dasarnya pelatihan dibutuhkan dalam upaya peningkatan kompetensi individu bukan hanya terhadap karyawan lama tetapi juga pada karyawan yang telah ada agar mereka dapat menguasai lebih dalam bidang kerjanya (Mathis & Jackson, 2016). Perawat membutuhkan pelatihan sebagai dukungan organisasi yang berfungsi menambahkan kompetensinya serta memberikannya kemampuan untuk menguasai bidang kerjanya dan dapat mengubah kebiasaan lama dalam memberikan pelayanan medis menjadi

sebuah kebiasaan baru yang lebih humanis dan berjiwa pelayanan prima (Biech, 2015), karena dengan pelatihan akan membuat perawat lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Monyanyi et al., 2016; Opheim et al., 2019; Khan, 2017; Chahar, Jain & Hatwal, 2021), dan tercapainya efektivitas pelatihan akan menjadi dasar kemampuan perawat mencapai peningkatan kinerja (Ivelia, 2018; Van Hell et al., 2018; Ongori, Oluoch & Adoyo, 2019; Sendawula et al., 2018).

Permasalahan kinerja perawat yang menarik untuk dikaji adalah pada sebuah rumah sakit umum daerah yang terletak di Kota Tegal dengan tipe B. Berdasarkan data yang didapatkan, terjadi permasalahan penurunan kualitas pelayanan perawat di instalasi rawat inap dari periode 2020 ke 2021 yang ditunjukkan dengan meningkatnya beberapa kasus. Berikut dinamika kualitas pelayanan yang dapat diungkapkan:

Tabel 1
Dinamika Kualitas Pelayanan Instalasi Rawat Inap Periode 2020 - 2021

Kasus	Tahun		Fluktuasi
	2020	2021	
Infeksi nosokomial	2	5	+3
Kejadian nyaris cidera	7	11	+4
Keterlambatan pemulangan pasien	3	7	+4
Komplain keramahan pelayanan	7	13	+6
Komplain keterlambatan makanan	5	7	+2
Keterlambatan informasi ketersediaan ruang rawat inap sehingga pasien menunggu	3	8	+5
Kejadian pasien jatuh di ruang rawat inap	2	7	+5

Sumber: Laporan kualitas pelayanan, 2021

Berdasarkan permasalahan yang tersaji pada tabel di atas, terlihat adanya permasalahan kinerja perawat yang seharusnya mereka mampu memberikan asuhan keperawatan dengan fokus pada budaya keselamatan pasien, menggunakan pengetahuannya sebagai dasar praktek keperawatan, memperbaiki kesalahan di masa lalu untuk perbaikan selanjutnya, berkomunikasi secara efektif sehingga tidak terjadi keterlambatan penanganan pasien dalam asuhannya, bersikap profesional tanpa membeda-bedakan pasien berdasarkan kelasnya, dan mentaati standar prosedur

keperawatan yang ditetapkan oleh manajemen.

Untuk mendalami permasalahan yang terjadi pada data di atas, dilakukan wawancara terhadap 10 orang perawat, mereka menjelaskan adanya permasalahan tentang motivasi kerja yang berhubungan dengan pembayaran bonus jasa pelayanan yang tidak lancar, bahkan mereka menganggap tidak sesuai karapan. Hal tersebut mereka rasakan pada akhir tahun 2020, seharusnya mereka berpendapat, dengan pengorbanannya di masa pandemi tersebut, mereka mendapatkan bonus pelayanan yang lebih besar, karena mereka

mengorbankan keselamatannya demi melayani pasien di masa pandemi. Karena dasar itulah di prediksi mengapa peningkatan kasus terjadi dari tahun 2020 ke tahun 2021. Jika mengacu pada beberapa penelitian terdahulu, hal tersebut merupakan sebuah hubungan sebab akibat, karena motivasi kerja merupakan dasar pencapaian kinerja (Adjei, Emmanuel & Forster, 2016; Alimi et al., 2020), bahkan peranan motivasi kerja dapat menghantarkan kompetensi lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja (Fahlevi, 2021; Prashakti et al., 2020; Al-Banin, Eliyana & Latifiyah, 2020), serta mampu melakukan intervensi pada hubungan pelatihan terhadap kinerja (Chahar, Jain & Hatwal, 2021; Guterresa Armanu & Rofiaty, 2020).

Permasalahan tentang kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan memberikan asuhan keperawatan mengalami peningkatan signifikan sebanyak 12 kasus dari permasalahan infeksi nosokomial, kejadian nyaris cidera, dan kejadian pasien jatuh. Permasalahan-permasalahan tersebut seharusnya dapat dihindari jika perawat mampu memperbaiki kesalahan asuhan keperawatan berdasarkan pengalaman sebelumnya, sehingga dalam pelayanan berikutnya, permasalahan yang pernah terjadi dapat dihindari. Hubungan tersebut sebelumnya pernah dibuktikan melalui beberapa penelitian, di mana disimpulkan bahwa kompetensi sebagai dasar motivasi kerja yang mendorong untuk melakukan asuhan keperawatan dengan baik (Nayeri & Jafarpour, 2014; Prashakti et al., 2020; Lai et al., 2020), dan kompetensi menjadi dasar peningkatan kinerja perawat (Retans et al., 2016; Fajari et al., 2019).

Berhubungan dengan pelatihan, ternyata bagian litbang mengemukakan bahwa di tahun 2019 telah dilakukan pelatihan kepada perawat tentang komunikasi, administrasi keperawatan dan pelatihan perawatan luka. Mengacu pada keterangan tersebut, seharusnya infeksi nosokomial tidak mengalami peningkatan di tahun 2021 karena pelatihan keperawatan luka telah diberikan manajemen di tahun 2019, selain itu keterlambatan pemulangan pasien, komplain keterlambatan makanan dan keterlambatan informasi ketersediaan ruang

rawat inap seharusnya tidak terjadi di tahun 2020 atau bahkan peningkatan di tahun 2021, karena pelatihan tentang administrasi keperawatan telah diberikan sebelumnya oleh manajemen, serta permasalahan tentang keramahan pelayanan keramahan perawat dalam melayani pasien tidak terjadi atau bahkan peningkatan di tahun 2021 karena sebelumnya telah diberikan pelatihan komunikasi agar perawat mampu melakukan komunikasi dengan baik kepada pasien dalam asuhannya. Mengacu pada program pelatihan yang efektif, seharusnya program pelatihan menjadi sumber motivasi dalam menjalankan peranannya di dalam organisasi (Monyanyi et al., 2016; Opheim et al., 2019; Khan, 2017; Chahar, Jain & Hatwal, 2021) dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja perawat (Ivelia, 2018; Van Hell et al., 2018; Ongori, Oluoch & Adoyo, 2019; Sendawula et al., 2018).

Dari beberapa uraian yang mengaitkan dengan penelitian terdahulu, terlihat belum adanya penelitian yang menyatukan kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perawat dalam satu penelitian sehingga penelitian ini menjadi sebuah kebaruan. Permasalahan meningkatnya dinamika kualitas pelayanan di tahun 2020 - 2021 menjadi sumber permasalahan menarik yang harus diungkap penyebabnya, sehingga penelitian ini mencoba mengungkap secara empiris pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai intervening pada perawat instalasi rawat inap.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Bekal utama yang dibawa perawat untuk mampu menjalankan fungsinya sebagai tenaga kesehatan adalah kompetensi, kompetensi merupakan sebuah kemampuan dan kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan intelektual dan kapasitas fisiknya, dalam kompetensi berbasis kinerja mengacu pada sikap, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, tanggung jawab dan akuntabilitas (Robbins & Judge, 2017). Pendapat tersebut menjelaskan bahawa dengan pengetahuan

dan keterampilannya sebagai sebuah kompetensi dasar, akan mendorong perawat untuk mampu memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa kompetensi menjadi dasar motivasi kerja (Nayeri & Jafarpour, 2014; Prashakti et al., 2020), sehingga dapat diasumsikan hipotesis penelitian:

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan akan keterampilan dasar yang mereka butuhkan yang berguna dalam menjalankan pekerjaannya, dan efektivitas pelatihan tercermin dari aspek instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan evaluasi hasil pelatihan (Deasler, 2017). Pendapat tersebut menggambarkan bahwa, dengan dukungan organisasi berupa pelatihan, perawat mendapatkan sebuah pengetahuan dan keterampilan baru untuk mampu mendorongnya memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan keadaan saat ini. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa pelatihan menjadi pendorong agar perawat lebih mampu memberikan asuhan keperawatan dengan baik (Monyanyi et al., 2016; Opheim et al., 2019; Khan, 2017; Chahar, Jain & Hatwal, 2021), sehingga dapat diasumsikan hipotesis penelitian:

H₂: Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu dan berkaitan dengan pengetahuan serta keterampilan (Dessler, 2017) dan kompetensi klinis bertujuan untuk membentuk kemampuan memberikan pelayanan kesehatan yang berstandar pada keselamatan pasien dengan menggunakan keilmuannya (Grossman, Bodenheimer & McKenzie, 2016). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa, dengan kompetensi yang mumpuni, perawat akan mampu memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan harapan organisasi melalui kinerjanya. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa

kompetensi mampu meningkatkan kinerja perawat (Retans et al, 2016; Fajari et al., 2019), sehingga dapat diasumsikan hipotesis penelitian:

H₃: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pada dasarnya pelatihan dibutuhkan dalam upaya peningkatan kompetensi individu bukan hanya terhadap karyawan lama tetapi juga pada karyawan yang telah ada agar mereka dapat menguasai lebih dalam dalam bidang kerjanya (Mathis & Jackson, 2016). Perawat membutuhkan pelatihan sebagai dukungan organisasi yang berfungsi menambahkan kompetensinya serta memberikannya kemampuan untuk menguasai bidang kerjanya dan dapat mengubah kebiasaan lama dalam memberikan pelayanan medis menjadi sebuah kebiasaan baru yang lebih humanis dan berjiwa pelayanan prima (Biech, 2015). Uraian pendapat tersebut menggambarkan bahwa dengan pelatihan, perawat akan lebih mampu menjalankan fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja (Ivelia, 2018; Van Hell et al., 2018; Ongori, Oluoch & Adoyo, 2019; Sendawula et al., 2018), sehingga dapat diasumsikan hipotesis penelitian:

H₄: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya (Robbins & Judge, 2017), dengan motivasi kerja seseorang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara tingkah laku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Reeve, 2015). Uraian tersebut menjelaskan bahwa dengan motivasi kerja, maka individu akan berupaya mengorbankan segenap sumber daya yang dimilikinya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja (Adjei, Emmanuel & Forster, 2016;

Alimi et al., 2020), sehingga dapat diasumsikan hipotesis penelitian:

H₅: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study* dengan populasi perawat instalasi rawat inap yang bekerja pada RSUD Tipe B di Kota Tegal sebanyak 135 personil. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel dengan menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian, dan menggunakan teknik penarikan sampel *simple random sampling*.

Analisa deskriptif dilakukan dengan menggunakan analisa *three box method* dengan memetakan tiga ukuran rentang indeks, di mana rentang indeks tersebut akan menggambarkan kondisi tinggi (T), sedang (S) dan rendah (R). Berikut penentuan skala rentang mutu:

Batas atas rentang Skor: $(135 \times 5) / 3 = 135$

Batas bawah rentang skor: $(135 \times 1) / 4 = 33,75$

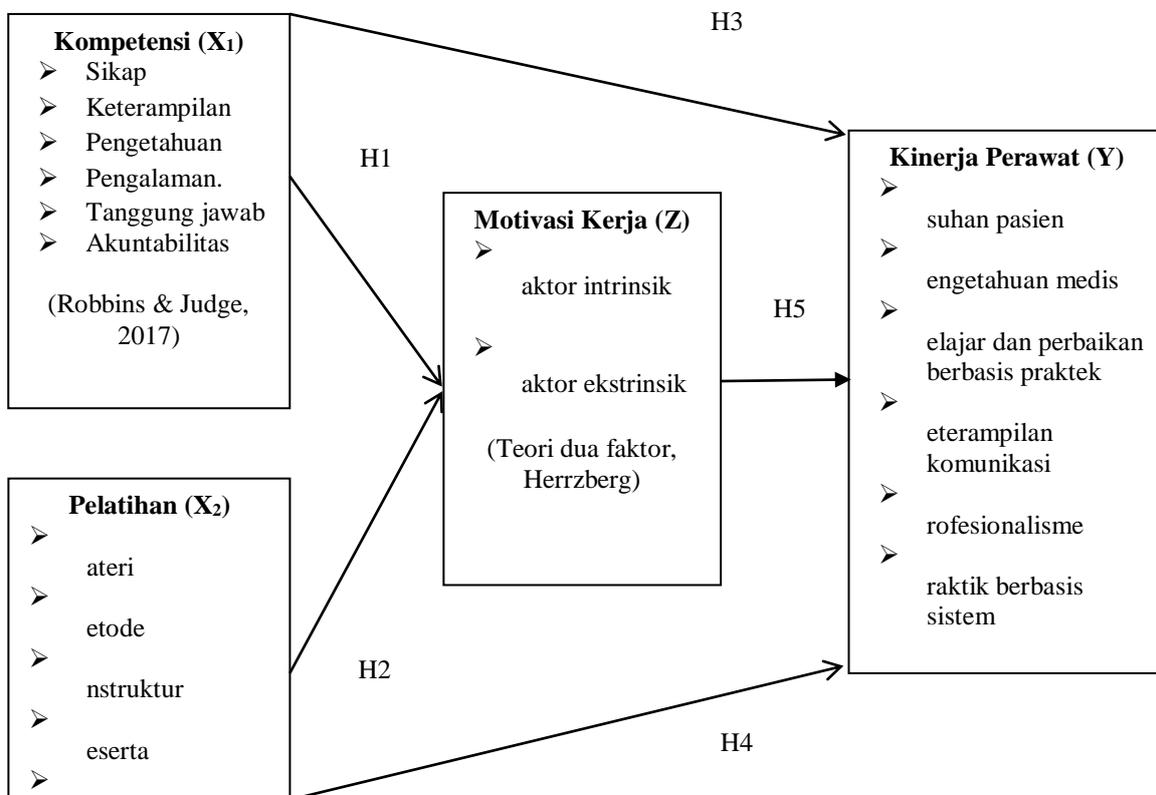
Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor $135 - 33,75 = 101,25$. Dengan menggunakan *three box method*, maka rentang 101,25 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang masing-masing bagian sebesar 33,75 di mana akan digunakan sebagai daftar interpretasi indeks sebagai berikut:

33,75 – 67,5 : Rendah (R)

67,6 – 101,25 : Sedang (S)

101,26 – 135 : Tinggi (T)

Untuk menguji hipotesis digunakan analisa jalur. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesiener dengan skala likert poin 1 - 4 yang disusun sesuai definisi operasional dan dimensi pengukuran yang diadopsi dari pendapat-pendapat ahli dan penelitian relevan, berikut bentuk konstelasi penelitian:



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, responden yang diminta pendapatnya melalui kuesioner adalah adalah perawat yang bertugas di instalasi rawat inap sebanyak 135 responden yang dibawah oleh manajer keperawatan. Berikut adalah rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian. Berdasarkan hasil ana;lisa, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 95%, dan terendah berjenis kelamin pria dengan persentase sebesar 5%. Pada karakteristik usia, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak berada pada rentang usia < 25 tahun persentase sebesar 24%, dan

terendah pada rentang usia > 40 tahun dengan persentase sebesar 14%. Pada karakteristik pendidikan terakhir, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak berada pada kategori pendidikan S1 dengan persentase sebesar 51%, dan terendah pada pendidikan terakhir S2 dengan persentase sebesar 10%. Pada karakteristik ruang perawatan, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak bertugas di ruang lavender atas dengan persentase sebesar 36%, dan terendah yang bertugas di ruang lavender bawah dengan persentase sebesar 16%. Pada karakteristik masa kerja, diketahui bahwa jumlah responden terbanyak dengan rentang masa kerja 1 – 5 dengan persentase sebesar 36%, dan terendah dengan rentang masa kerja > 20 tahun dengan persentase sebesar 12%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2
Matrik Analisa Three Box Method

Variabel	Skor	Keterangan
Kompetensi	88,02	S
Pelatihan	99,61	S
Motivasi Kerja	87,9	S
Kinerja	95,29	S

Sumber: Data primer 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui: Variabel kompetensi berada pada indeks sedang, berarti kompetensi yang dimiliki perawat cukup terampil untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai dengan kebutuhan kesehatan yang didasarkan pada pengetahuannya. Variabel pelatihan berada pada indeks sedang, berarti pelatihan yang diberikan kepada perawat cukup efektif dalam menambah pengetahuan serta keterampilan perawat. Variabel motivasi kerja berada pada indeks sedang, berarti perawat cukup terdorong dalam memberikan asuhan keperawatan yang efektif di instalasi rawat inap. Variabel kinerja perawat berada pada indeks sedang, berarti perawat cukup mampu memberikan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap.

Uji Hipotesis

Pada analisa sub struktur 1 akan dilakukan pengujian analisa jalur X_1 dan X_2 terhadap Z , dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Output Analisa Sub Struktur 1

Variabel	Koefisien Jalur	t-test	Ad Rsquare
Kompetensi	0,314	0,000	0,536
Pelatihan	0,491	0,000	

Sumber: Olahan SPSS 2022

Hasil analisa jalur menunjukkan bahwa $\rho_{zx_1}=0,314$ dan $\rho_{zx_2}=0,491$ yang berarti bahwa jika kompetensi dan pelatihan ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja sebanyak 0,314 melalui kompetensi dan 0,491 melalui pelatihan. Berbeda hasil dengan koefisien unstandarized, di mana jika kompetensi dan pelatihan ditingkatkan sebanyak satu satuan, maka motivasi kerja dapat meningkat sebanyak 0,538 melalui kompetensi dan 0,411 melalui pelatihan.

Uji signifikansi pada pengaruh X_1 terhadap Z memiliki perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa, kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja, dan masuk dalam kategori penerimaan H_1 . Pada uji signifikansi pengaruh X_2 terhadap Z , diketahui perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh

langsung signifikan terhadap motivasi kerja, masuk dalam penerimaan H_2 .

Uji determinasi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,536 yang berarti bahwa kompetensi dan pelatihan berkontribusi sebanyak 53,6% dalam meningkatkan motivasi kerja dan sisanya sebanyak 46,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Untuk nilai residu didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut: $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,536} = 0,681$. Nilai residu tersebut menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat meningkat sebanyak 0,681 melalui faktor lain diluar kompetensi dan pelatihan, sehingga ditemukan persamaan jalur sub struktur 1 adalah $\rho_{zx_1} + \rho_{zx_2} + \epsilon_1 = 0,314 + 0,491 + 0,681$.

Pada analisa sub struktur 2 akan dilakukan pengujian analisa jalur X_1 , X_2 dan Z terhadap Y , dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Output Analisa Sub Struktur 2

Variabel	Koefisien Jalur (Standarized)	t-test	Ad Rsquare
Kompetensi	0,192	0,001	
Pelatihan	0,159	0,007	0,800
Motivasi kerja	0,637	0,000	

Sumber: Olahan SPSS 2022

Hasil analisa jalur menunjukkan bahwa $\rho_{yx_1}=0,192$ $\rho_{yx_2}=0,159$ dan $\rho_{yz}=0,637$ yang berarti bahwa jika kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja ditingkatkan sebanyak 1 satuan, maka kinerja perawat akan meningkat sebanyak 0,159 melalui kompetensi, 0,159 melalui pelatihan, dan 0,637 melalui motivasi kerja. Berbeda hasil dengan koefisien unstandarized, di mana jika kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja ditingkatkan sebanyak satu satuan, maka kinerja perawat dapat meningkat sebanyak 0,382 melalui kompetensi, 0,115 melalui pelatihan, dan 0,740 melalui motivasi kerja.

Uji signifikansi pada pengaruh X_1 terhadap Y memiliki perbandingan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja perawat dan masuk dalam kategori penerimaan H_3 . Pada uji signifikansi pengaruh X_2 terhadap Y diketahui

perbandingan nilai probabilitas $0,007 < 0,05$ yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja perawat, masuk dalam kategori penerimaan H_4 . Pada uji signifikansi pengaruh Z terhadap Y diketahui perbandingan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja perawat, masuk dalam kategori penerimaan H_5 .

Uji determinasi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,800 yang berarti bahwa kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja, berkontribusi sebanyak 80% dalam meningkatkan kinerja perawat, sisanya sebesar 20% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Untuk nilai residu didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut: $\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,800} = 0,447$. Nilai residu tersebut menyimpulkan bahwa kinerja perawat dapat meningkat sebanyak 0,447 melalui faktor lain diluar kompetensi,

pelatihan dan motivasi kerja, sehingga ditemukan persamaan jalur sub struktur 2 adalah $\rho_{yx_1} + \rho_{yx_2} + \rho_{yz} + \epsilon_1 = 0,192 + 0,159 + 0,637 + 0,447$.

Pengaruh Tidak Langsung

Diketahui $\rho_{zx_1} = 0,314$ dan $\rho_{yz} = 0,637$ maka ditemukan pengaruh tidak langsung $\rho_{zx_1} \times \rho_{yz} = 0,314 \times 0,637 = 0,200$. Hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berperan positif memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja perawat sebesar 0,200. Diketahui $\rho_{zx_2} = 0,491$ dan $\rho_{yz} = 0,637$ maka ditemukan pengaruh tidak langsung $\rho_{zx_2} \times \rho_{yz} = 0,491 \times 0,637 = 0,313$. Hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berperan positif memediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja perawat sebesar 0,313.

Pengaruh Total

Berdasarkan hasil analisa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, maka ditemukan pengaruh total dengan persamaan $\rho_{yx_1} + (\rho_{zx_1} \times \rho_{yz}) + \rho_{yx_2} + (\rho_{zx_2} \times \rho_{yz}) = 0,392 + 0,472$, yang berarti bahwa jika kompetensi dan pelatihan terlebih dahulu melalui motivasi kerja, maka kinerja perawat akan meningkat sebanyak 0,392 melalui kompetensi, dan 0,472 melalui pelatihan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisa menyimpulkan koefisien jalur $\rho_{zx_1} = 0,314$ yang berarti bahwa jika kompetensi ditingkatkan sebanyak satu satuan, maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,314. Uji signifikansi menunjukkan perbandingan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kompetensi berdampak signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga hipotesis 1 dapat diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Nayeri & Jafarpour, 2014; Prashakti et al., 2020).

Hasil ini menggambarkan kesesuaian teori yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang dimiliki individu dan berkaitan dengan pengetahuan serta

keterampilan (Deasler, 2017), dan kompetensi akan membuat standar tersendiri dalam pencapaian kinerja Rumah Sakit (Grossman, Bodenheimer & McKenzie, 2016). Artinya bahwa dengan kompetensi yang dimiliki perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, maka hal tersebut akan mendorong perawat untuk mampu memberikan asuhan keperawatan secara maksimal kepada pasien di instalasi rawat inap, serta menjauhkan mereka untuk melakukan kesalahan dalam asuhan keperawatan kepada pasien.

Koefisien jalur dari kompetensi terhadap motivasi kerja lebih kecil dibandingkan dengan pelatihan, keadaan tersebut dikarenakan berdasarkan analisa *three box method*, kompetensi memiliki indeks yang lebih rendah dibandingkan dengan pelatihan, selain itu pada aspek sikap dalam kompetensi menjadi aspek terlemah dibandingkan dengan aspek lainnya, sehingga membuat keadaan kompetensi lebih rendah dibandingkan pelatihan dalam mempengaruhi motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap. Jika perawat mampu mengutamakan sikap humanis dan menunjukkan perilaku *caring* kepada pasien dalam asuhan keperawatan lebih baik lagi, maka dampak yang akan dirasakan adalah meningkatnya motivasi mereka untuk memberikan asuhan keperawatan yang lebih baik di instalasi rawat inap.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisa menyimpulkan koefisien jalur $\rho_{zx_2} = 0,491$ yang berarti bahwa jika pelatihan ditingkatkan sebanyak satu satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,491. Uji signifikansi menunjukkan perbandingan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pelatihan berdampak signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga hipotesis 2 yang dirumuskan dapat diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Monyanyi et al., 2016; Opheim et al., 2019; Khan, 2017; Chahar, Jain & Hatwal, 2021).

Hasil ini menjadi pengungkap kesesuaian teori yang menyatakan bahwa

pada dasarnya pelatihan dibutuhkan dalam upaya peningkatan kompetensi individu agar mereka dapat menguasai lebih dalam bidang kerjanya (Mathis & Jackson, 2016), dan motivasi kerja merupakan dorongan yang terjadi dalam diri individu sehingga mengakibatkan sebuah tindakan (Mathis & Jackson, 2016). Artinya bahwa saat manajemen peka terhadap kebutuhan perawat akan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya, maka hasil dari pelatihan tersebut akan menjadi pendorong bagi perawat untuk lebih mampu menghadirkan asuhan keperawatan yang lebih baik dari sebelumnya, dan terbukti sesuai hasil analisa bahwa pelatihan lebih tinggi dalam meningkatkan motivasi kerja dibandingkan dengan kompetensi, karena pada dasarnya kompetensi dapat dibangun melalui sebuah pelatihan.

Dari koefisien jalur yang dihasilkan, pelatihan lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja, hal tersebut dikarenakan indeks pelatihan lebih tinggi dibandingkan kompetensi pada analisa *three box method*. Tetapi aspek evaluasi menjadi yang terendah dibandingkan aspek lainnya, yang seharusnya secara efektif pelatihan membuat perawat lebih mampu mengimplementasikan budaya keselamatan pasien dan memahami karakteristik pasien setelah mengikuti pelatihan, sehingga terjadi dorongan yang lebih kuat untuk mereka mampu memberikan asuhan keperawatan secara maksimal kepada pasien rawat inap.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil analisa menyimpulkan koefisien jalur $\rho_{yx_1} = 0,192$ yang berarti bahwa jika kompetensi ditingkatkan sebanyak satu satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat sebesar 0,192. Uji signifikansi menunjukkan perbandingan nilai $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa kompetensi berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap, sehingga hipotesis 3 yang dirumuskan dapat diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi

kerja (Retans et al., 2016; Fajari et al., 2019; Fahlevi, 2021; Prashakti et al., 2020).

Hasil ini menjadi pengungkap kebenaran teori yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki individu dan berkaitan dengan pengetahuan serta keterampilan (Deasler, 2017), dan kinerja berkaitan erat dengan hasil yang diperoleh individu melalui usaha yang dilakukannya atas pekerjaannya, dan ukuran sebuah kinerja yang berkualitas adalah tercapainya efisiensi dan efektivitas kerja (Robbins, 2016). Artinya bahwa dengan bekal pengetahuan serta keterampilan, perawat akan mampu memberikan asuhan keperawatan, menggunakan pengetahuannya, memperbaiki kesalahan secara berkesinambungan sesuai dengan pengalamannya, mampu berkomunikasi dengan baik, profesional dalam bekerja, serta mentaati peraturan keperawatan yang berlaku, dan hal tersebut menggambarkan terciptanya efektivitas, dan efisiensi dalam menggunakan sumber daya pada aktivitas asuhan keperawatan.

Dari koefisien jalur yang dihasilkan, kompetensi lebih dominan dibandingkan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja perawat di instalasi rawat inap, hal ini disebabkan walaupun aspek sikap menjadi yang terendah diantara lainnya, tetapi dengan pengalaman yang berada pada taraf paling tinggi dibandingkan aspek lainnya, perawat mampu memahami keperawatan lintas budaya dalam melayani pasien, sehingga hal tersebut berimbas pada kemampuan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja perawat di instalasi rawat inap lebih tinggi dibandingkan pelatihan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisa menyimpulkan koefisien jalur $\rho_{yx_2} = 0,159$ yang berarti bahwa jika pelatihan ditingkatkan sebanyak satu satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat sebesar 0,159. Uji signifikansi menunjukkan perbandingan nilai $0,007 < 0,05$ yang berarti bahwa pelatihan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap, sehingga hipotesis 4 yang

dirumuskan dapat diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ivelia, 2018; Van Hell et al., 2018; Ongori, Oluoch & Adoyo, 2019; Sendawula et al., 2018).

Hasil ini mejadi pengungkap kebenaran teori yang menyatakan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengajarkan karyawan akan keterampilan dasar yang mereka butuhkan dan berguna dalam menjalankan pekerjaannya (Deasler, 2017), artinya bahwa pelatihan diberikan manajemen dengan tujuan membangun kompetensi perawat, sehingga hal tersebut menjadi bekal bagi mereka dalam memberikan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap.

Dari koefisien jalur yang dihasilkan, pelatihan menjadi variabel terendah dalam meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat, hal tersebut diakibatkan oleh masih adanya kelemahan pada aspek evaluasi pelatihan yang berhubungan dengan membangun implementasi budaya keselamatan pasien dan memahami karakteristik pasien. Keadaan tersebut menggambarkan bahwa seluruh rangkaian pelatihan yang diberikan manajemen belum maksimal mencapai efektivitasnya dalam membangun kemampuan perawat meningkatkan kinerjanya melalui asuhan keperawatan kepada pasien instalasi rawat inap.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisa menyimpulkan koefisien jalur $\rho_{yz} = 0,637$ yang berarti bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan sebanyak satu satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat sebesar 0,637. Uji signifikansi menunjukkan perbandingan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa motivasi kerja berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap, sehingga hipotesis 5 yang dirumuskan dapat diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Adjei, Emmanuel & Forster, 2016; Alimi et al., 2020).

Hasil ini menjadi pengungkap kebenaran teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara tingkah laku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Reeve, 2015). Artinya bahwa dengan motivasi kerja yang dimilikinya, seseorang di dalam organisasi dapat memberikan hasil kerja yang berprestasi karena motivasi kerja yang dimilikinya mendorong individu tersebut untuk berkorban secara maksimal dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi maka modal dasar berupa kompetensi dan dukungan yang diberikan manajemen melalui pelatihan, akan lebih maksimal meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap.

Dalam hal dampaknya terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap, motivasi kerja menjadi yang terkuat dibandingkan kompetensi dan pelatihan, keadaan tersebut dikarenakan faktor intrinsik lebih tinggi dibanding faktor ekstrinsik berdasarkan analisa *three box method*. Artinya bahwa faktor psikologi yang didorong karena kebutuhan menjadi dasar utama bagi perawat untuk bekerja secara maksimal dalam memberikan asuhan keperawatan di instalasi rawat inap sebagai bentuk kinerja. Keadaan ini sejalan dengan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa Faktor intrinsik merupakan faktor yang berkaitan dengan psikologis dari individu tersebut yang memiliki dorongan untuk bekerja pada suatu organisasi karena memiliki motif yang didasarkan atas keinginannya tersebut, dan berkaitan dengan tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian dan pengakuan. Artinya bahwa karena rasa tanggung jawab, ingin memperoleh pencapaian dan pengakuan, serta karena tuntutan lingkungan tempat bekerja, mendorong perawat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal melalui asuhan keperawatan di instalasi rawat inap.

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari rangkaian analisa pengaruh langsung dan tidak langsung, diketahui bahwa motivasi kerja memediasi secara positif hubungan kompetensi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja perawat yang dibuktikan dengan persamaan jalur pengaruh total $\rho_{yx_1} + (\rho_{zx_1} \times \rho_{yz}) + \rho_{yx_2} + (\rho_{zx_2} \times \rho_{yz}) = 0,392 + 0,472$, yang berarti bahwa jika kompetensi dan pelatihan diintervensi oleh motivasi kerja, maka kinerja perawat di instalasi rawat inap akan meningkat sebesar 0,392 melalui kompetensi, dan 0,472 melalui pelatihan dan keadaan tersebut mengungkap bahwa dengan adanya motivasi kerja maka kompetensi dan pelatihan akan lebih besar meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap. Keadaan tersebut diperkuat berdasarkan koefisien determinasi, di mana kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 80% dalam meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat inap. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya dari (Fahlevi, 2021; Prashakti et al., 2020; Al-Banin, Eliyana & Latifiyah, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi memediasi secara positif hubungan kompetensi terhadap kinerja, dan motivasi kerja mampu memediasi secara positif pelatihan terhadap kinerja (Chahar, Jain & Hatwal, 2021; Guterresa Armanu & Rofiaty, 2020).

IMPLIKASI

Kompetensi dan program pelatihan yang diberikan organisasi, akan berdampak pada peningkatan kinerja lebih tinggi, jika adanya motif dari perawat berupa tanggung jawab, harapan akan kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian dan pengakuan, adanya dukungan organisasi yang berkaitan dengan konteks pekerjaan menjadi dasar pendorong kemauan mereka untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

SARAN

Diharapkan agar manajemen memberikan dorongan kepada perawat agar teliti dalam memberikan asuhan keperawatan karena tuntutan organisasi, menjalin komunikasi efektif dengan interprofesional karena tuntutan tugas dalam

mengimplementasikan budaya keselamatan pasien, memberikan asuhan keperawatan yang aman karena aturan yang berlaku, menjalin komunikasi efektif dengan pasien karena perintah kepala ruangan, dan berupaya menjadi perawat teladan agar segera mendapatkan kenaikan jabatan. Disarankan agar manajemen memberikan dukungan organisasi bagi perawat yang berhubungan dengan aspek kerjanya, sehingga motivasi yang dimiliki perawat akan lebih mendorong perawat memaksimalkan kompetensi dan hasil pelatihan yang didapatkannya dalam mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjei, K.A., Emmanuel, O & Forster, O.M. (2016). The impact of motivation on the work performance of health workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana". *Hospital practice and research*, 1(2), 57-52.
<https://dx.doi.org/10.20286/hpr-010245>.
- Ahmed, S., Islam, R & Asheq, A.A. (2021). Analysis of employee motivation in the service and manufacturing organizations: The case of a developing economy. *International journal of business and system research*, 1(1), 1-17.
<http://dx.doi.org/10.1504/IJBSR.2022.10039933>.
- Al-Banin, Q., Eliyana, A & Latifiyah, E.R. (2020). Enhancing employee performance with work motivation as mediating variabel. *Systematic review in pharmacy*, 11(9), 333-346.
<http://dx.doi.org/10.31838/srp.2020.9.50>.
- Alimi, B.G., Ismaila, U., Isa, R & Garba, A. (2020). Consequences of motivation on medical staff performance of some selected public hospitals in Maidugiri, Borno State, Nigeria. *JHSS*, 19(6), 255-306.
<https://www.africanscholarpublications.com/wp->

- content/uploads/2021/04/AJHSS_VO L19_NO6_DEC2020-19.pdf. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.09.007>.
- Biech, E. (2015). *Training & development*. New York: CRC press.
- Chahar, B., Jain, D.R & Hatwal, V. (2021). Mediating role of employee motivation for training, commitment, retention, and performance in higher education institution. *Journal of problems and perspective in management*, 19(3), 176-187. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.09](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.09).
- Cohen, J.F., Coleman, E & Kangethe, M.J. (2016). An importance-performance analysis of hospital information system attributes: A nurses' perspective. *International journal of medical informatics*, 80(3), 82-90. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2015.10.010>.
- Colquitt, J.A., J.A. LePine & M.J. Wesson. (2018). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management, 8th edition*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Duke, M.L. (2021). *The McPherson principle: An innovative approach to hitting the bullseye of revenue cycle performance*. USA: White River Press.
- Fahlevi, M. (2021). Mediating effect of motivation on employees' performance in a private hospitals Indonesia. *IOP conference series earth and environmental*, 729(1), 1-6. <http://dx.doi.org/10.1088/1755-1315/729/1/012001>.
- Fajari, A., Karimi, M., Azizi, S.M., Janatolmakan, M & Khatony, A. (2019). Evaluation of clinical competence and its related factors among ICU nurses in Kermanshah Iran: A Cross Sectional study. *International journal nursing science*, 6(4), 421-425.
- Grossman, J.M., Bodenheimer, T.S & McKenzie, K. (2016). Hospitas physician prtals: The role of competition in driving clinical data exchange. *Health affair*, 25(6), 117-127. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.25.6.1629>.
- Guterresa, L.F.D.C., Armanu & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance". *Management science letter*, 10(7), 1497-1505. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>.
- Ivelia, L.S. (2018). Influence of training on performance in health workers at Kakamega Country general teaching referral hospital, Kenya. *International journal of physical and social science*, 8(11), 2100-115. https://www.ijmra.us/project%20doc/2018/IJPSS_NOVEMBER2018/IJMR A-14591.pdf.
- Khan, M. (2017). The impact of training and motivation on performance of employee. *Business review journal*, 7(2), 84-95. <http://dx.doi.org/10.54784/1990-6587.1205>.
- Mathis, L R & J.H. Jackson. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Monyanyi, G.O., Adonyo, M.A., Mwangi, E.M & Mokuu, D.O. (2016). Value of training on motivation among health workers in Narok Countri, Kenya. *Pan african medical journal*, 23(61), 1-12. <https://doi.org/10.11604/pamj.2016.23.261.8414>.
- Nayeri, ND & Jafarpour, H. (2014). Relationship between clinical competence and motivation needs doctors based on the McClelland

- theory". *Nursing practice today*, 1(2). 87-92.
- Ongori, J.M., Oluoch, M & Adoyo, M.A. (2020). Influence of training on the performance of nursing officer in Nyeri Country Kenya". *Jurnal of health, medicine and nursing*, 4(3), 45-56.
<https://www.iprjb.org/journals/index.php/JHMN/article/view/956/1060>.
- Opheim, A., Andreasson, S., Eklund, A.B & Prescott, P. (2019). The effect of training medical students in motivational interviewing. *Medical education journal*, 68(3), 117-127.
<https://doi.org/10.1177%2F0017896909339454>.
- Perry, A.G., Potter, P.A., Ostendorf, W & Laplante, N. (2021). *Skills performance checklists for clinical nursing skills & techniques*. Netherland: Elsevier.
- Prashakti, R.D., Fahlevi, M., Ekshan, m & Hadinata, A. (2020), The influence of work environmental and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector". *International conference of business and management*, 135(1), 259-267.
<http://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>.
- Reeve, J.M. (2015). *Understanding motivation and emotion*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Retans, JJ., Norchini, J., Naldonado, M.B & Blackmore, D. (2016). The relationship between competence and performance: Implication for assessing practice performance. *Medical education journal*, 36(10), 901-909.
<https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2002.01316.x>.
- Robbins, S.P. (2016). *Organizational behavior*. New Jersey: Person education.
- Robbins, S.P & T. A. Judge. (2017). *Organizational behavior*. New Jersey: Person education.
- Sendawula, K., Kimuli, S.N., Bananuka, J & Muganga, G.N. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent business and management*, 5(1), 1-12.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>.
- Van Hell, E.A., Kuks, J.B., Shonrock-Adema, J., Van Lohuzien, M.T & JCohen-Schotanus, J. (2018). Trantition to clinical training: influence of pre-clinical knowledge and skills, and consequences for clinical performance". *Medical education*, 42(8), 830-837.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2008.03106.x>.