



Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi: *Systematic Literature Review*

Dedhy Sastiyono^{1*}, Anton Agus Setyawan², Safari Wahyu Jatmiko³

^{1,3} Fakultas Kedokteran, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Email: j508240035@student.ums.ac.id¹, swj124@ums.ac.id², aas134@ums.ac.id³

*Penulis Korespondensi: j508240035@student.ums.ac.id

Abstract. *Improving nurses' performance is one of the key priorities in enhancing the quality of healthcare services and patient satisfaction in hospitals. This study aims to analyze the influence of competency and incentives on nurses' performance, with motivation serving as a mediating variable, through a Systematic Literature Review (SLR) approach. The literature search was conducted across various scientific databases covering publications from 2021 to 2025. Out of 1,204 identified articles, 27 met the inclusion criteria and were systematically reviewed. The findings indicate that most studies report that competency, incentives, and motivation have a positive and significant effect on nurses' performance, both partially and simultaneously. Motivation was also found to mediate the relationship between competency and incentives and nurses' performance. However, one study revealed that professional competency did not significantly affect nursing performance because nurses continued to perform their duties in accordance with established standard operating procedures. These findings highlight the importance of competency development, adequate incentive systems, and enhanced work motivation as strategies to optimize nurses' performance. This study provides a comprehensive synthesis of recent empirical evidence regarding the factors influencing nurses' performance.*

Keywords: *Competency; Incentives; Nurses' Performance; Systematic Literature Review; Work Motivation.*

Abstrak. Peningkatan kinerja perawat merupakan salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan pasien di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja perawat dengan motivasi sebagai variabel mediasi melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Proses penelusuran literatur dilakukan pada berbagai basis data ilmiah dengan rentang publikasi tahun 2021–2025. Dari total 1.204 artikel yang teridentifikasi, sebanyak 27 artikel memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis secara sistematis. Hasil kajian menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian melaporkan kompetensi, insentif, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi juga terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan insentif dengan kinerja perawat. Meskipun demikian, terdapat satu penelitian yang menemukan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat karena pelaksanaan tugas telah diatur secara ketat melalui standar operasional prosedur yang berlaku. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi, pemberian insentif yang memadai, dan peningkatan motivasi kerja sebagai strategi untuk mengoptimalkan kinerja perawat. Penelitian ini memberikan sintesis komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang memengaruhi kinerja perawat berdasarkan bukti empiris terkini.

Kata Kunci: Insentif; Kinerja Perawat; Kompetensi; Motivasi Kerja; *Systematic Literature Review*.

1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, undang-undang ini bertujuan untuk membawa perubahan signifikan pada sistem pelayanan kesehatan Indonesia, termasuk praktik keperawatan, dengan sistem yang lebih terintegrasi yang berfokus pada promosi dan pencegahan. Pengembangan kompetensi keperawatan juga didukung melalui pelatihan dan sertifikasi yang terakreditasi. Perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan dan perawatan harus mampu melihat peluang dalam

Sistem Pelayanan dan Perawatan Keperawatan. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat adalah kompetensi kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pendidikan dalam berbagai tugas secara profesional, efektif dan efisien (Laoh & Sendow, 2019).

Perawat merupakan sumber daya terpenting dalam menjalankan pelayanan rumah sakit, sehingga dituntut memiliki keterampilan intelektual, interpersonal, teknis, dan moral. Seiring dengan pertumbuhan penduduk setiap tahunnya, kebutuhan akan tenaga kesehatan, termasuk perawat, semakin meningkat. Perawat merupakan profesi/tenaga kesehatan dengan jumlah dan permintaan tertinggi di antara tenaga kesehatan lainnya (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Darmawan dkk., (2017) yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Selular Tbk. (Studi Kasus di GraPARI Malang)” ditunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, pelatihan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat. Motivasi sendiri terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, motivasi terbukti menjadi variabel intervening dalam hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat, begitu pula antara insentif dengan kinerja perawat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa pelatihan dan insentif yang diberikan kepada perawat tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kesejahteraannya, tetapi juga memperkuat motivasinya dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo (Khuluq dkk., 2025).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, 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, dan motivasi kerja berperan positif dalam memediasi hubungan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja perawat. Program kompetensi dan pelatihan yang diberikan organisasi akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja yang lebih tinggi, apabila ada motivasi dari perawat berupa tanggung jawab, harapan untuk maju, pekerjaan itu sendiri, prestasi dan pengakuan, adanya dukungan organisasi terkait konteks pekerjaan menjadi dasar penggerak kemauan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Erfa dkk., 2023).

Meskipun berbagai hasil penelitian memberikan gambaran positif, studi mendalam menggunakan SLR masih sangat terbatas. Hal ini menjadi dasar penelitian menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengevaluasi sejauh mana kompetensi dan insentif memengaruhi motivasi terhadap kinerja perawat di berbagai konteks rumah sakit. Metode ini dipilih karena mampu menghimpun, mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis bukti dari berbagai studi relevan secara sistematis dan transparan (Simamora dkk., 2024).

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat menyajikan pemahaman yang jelas, menyeluruh, dan komprehensif, sekaligus memperkaya referensi ilmiah tentang pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja staf keperawatan melalui pengembangan sumber daya manusia seperti kompetensi perawat, insentif, dan motivasi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pedoman SLR PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis*) (Moher dkk., 2016). Tujuan tinjauan ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi, insentif, dan motivasi terhadap kinerja perawat. Metode ini dipilih karena mengintegrasikan temuan dan wawasan dari berbagai studi empiris, sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian.

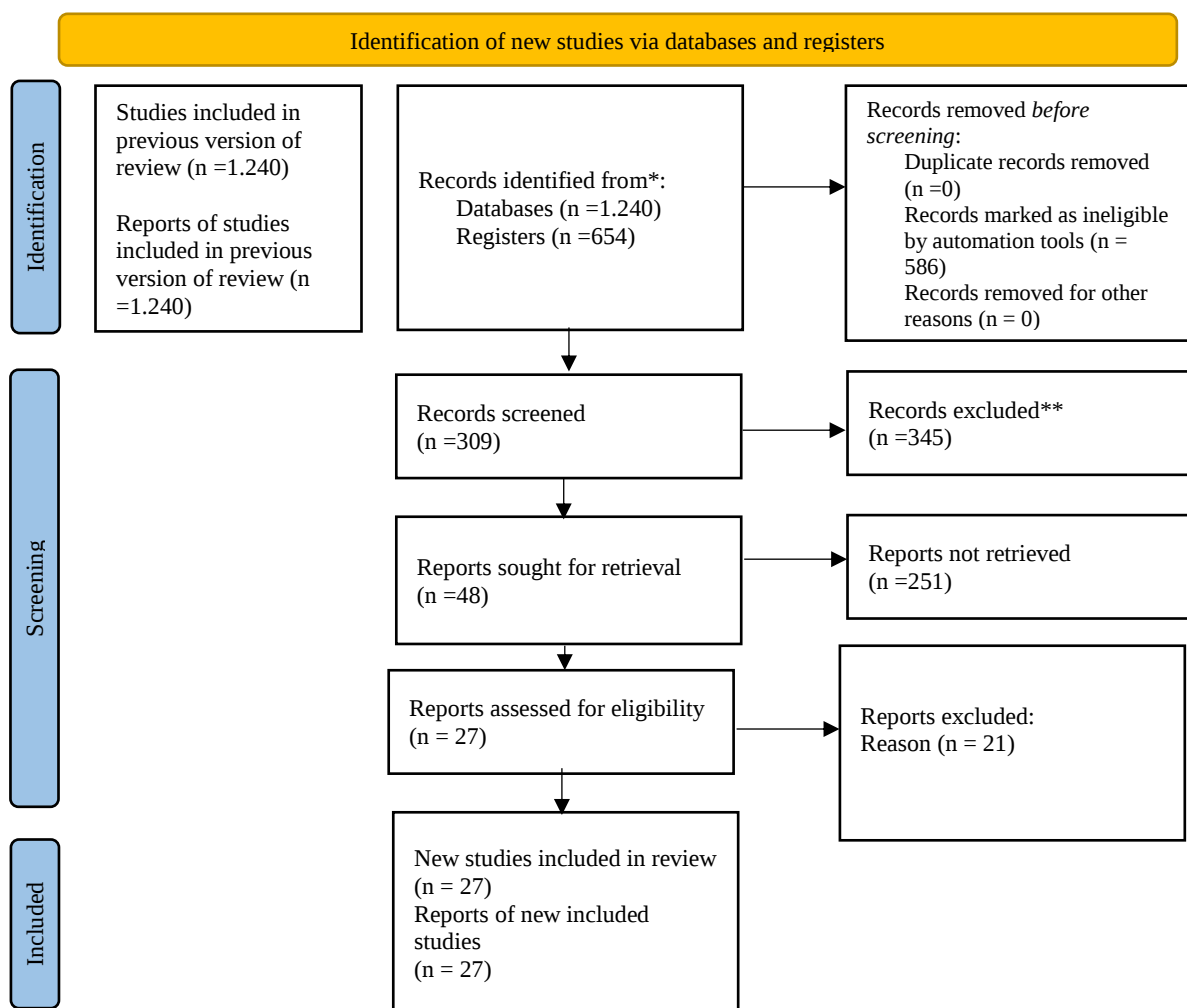
Tabel 1. Ketentuan Artikel yang Diterima dan Dieliminasi.

	Ketentuan	Diterima	Dieliminasi
1	Tahun Terbit	Artikel/jurnal yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir 2021-2025	Artikel/Jurnal yang diterbitkan sebelum tahun 2021.
2	Jenis Publikasi Bahasa	Artikel dan jurnal ilmiah Artikel dalam bahasa Indonesia dan Inggris	Tesis, Disertasi, dan Disertasi Artikel ditulis dalam bahasa selain bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.
3	Subjek Penelitian	Fokus pada perawat rumah sakit yang berlokasi di Indonesia	Fokus pada populasi selain perawat (misalnya karyawan atau guru) dan berlokasi di luar Indonesia.
4	Hasil penelitian	Sebuah artikel yang membahas pengaruh variabel kompetensi, insentif dan motivasi terhadap kinerja perawat.	Artikel yang membahas tentang pengaruh variabel kompetensi, insentif dan motivasi terhadap kinerja selain perawat
5	Aksesibilitas	Artikel akses terbuka (teks lengkap), pdf	Artikel dengan akses tertutup atau tidak tersedia dalam (teks lengkap).

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pencarian diawali dengan memperoleh hasil pencarian secara umum 1.240 artikel dengan menggunakan aplikasi *Publish or Perish*. Selanjutnya artikel-artikel tersebut diseleksi berdasarkan variabel dan fokus yang sesuai dengan kriteria menggunakan Microsoft Excel, sehingga 586 artikel dieliminasi. Setelah diseleksi tahap tersebut, tersisa 654 artikel yang memenuhi syarat. Dari jumlah tersebut, 345 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan subjek yang diteliti, sehingga menyisakan 309 artikel. Pada tahap penyaringan akhir, 48 artikel tidak lolos karena tidak tersedia dalam bentuk *full text*, sehingga diperoleh 27 artikel akhir yang akan dikaji 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) (Page dkk., 2021)

Berdasarkan proses identifikasi metode prisma pada diagram alur di atas dari 1.240 artikel yang ditemukan, dihasilkan 27 untuk dikaji lebih lanjut. Berikut merupakan hasil kajian dari 27 artikel:

Tabel 2. Hasil Kajian 27 Artikel.

No	Judul dan Penulis	Metode	Sampel	Variabel	Hasil dan Pengaruh
1.	Pengaruh Motivasi Kompetensi Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan (Wandami&Anhar,2024)	Kuantitatif	54	X1: Motivasi X2: Kompetensi X3: Lingkungan kerja X4: Beban Kerja Y: Kinerja Perawat	Variabel motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat
2.	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Baliméd Karangasem Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Susanthi dkk., 2025)	Deskriptif kuantitatif	121	X1: Beban kerja X2: Kompetensi Y1: Semangat kerja Y2: Kinerja perawat	Bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Demikian pula, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun melalui semangat kerja
3.	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Perawat terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Aloe Saboe Kota Gorontalo (Sahrain, 2022)	Deskriptif kuantitatif	350	X1: Kompetensi X2: Motivasi Kerja Perawat Y: Kualitas Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Prof. DR Aloe Saboe Kota Gorontalo	Pengaruh secara simultan dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja perawat terhadap kualitas pelayanan kesehatan
4.	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Medika Sangatta (Rifqarini & Riski, 2024)	Kuantitatif, Analisis regresi linier berganda	63	X1: Kompetensi X2: Lingkungan kerja fisik Y: Kinerja perawat	Variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Medika Sangatta baik secara parsial maupun secara bersama-sama (simultan) adalah signifikan
5.	Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo (Rahayu, 2024)	Kuantitatif	75	X1: Komunikasi X2: Kompetensi Y: Kinerja perawat	Variabel komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Wonolangan Kabupaten Probolinggo.
6.	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Melalui Kinerja Perawat Terhadap Mutu Pelayanan Rumah Sakit di RSAU Dr. Sukirman Lanud Roesmin Nurjadin Pekanbaru (Mulyani dkk.,2024)	Deskriptif kuantitatif	41	X1: Kompetensi X2: Disiplin Y: Kinerja perawat Z: Mutu pelayanan rumah sakit	Kompetensi dan kinerja perawat memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan sedangkan disiplin tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap mutu pelayanan
7.	Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Bogor (Rosyita dkk.,2021)	Kuantitatif, cross sectional	73	X1: Motivasi kerja X2: Kompetensi profesional Y: Kinerja perawat	Bahwa ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja perawat, sedangkan kompetensi profesional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat karena para perawat selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional yang berlaku di RSUD Cibinong
8.	Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle (Aulia dkk.,2024)	Kuantitatif, cross sectional	184	X1: Kompetensi X2: Kepuasan kerja Y: Motivasi Z: Kinerja perawat	Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat baik secara langsung maupun tidak langsung dengan faktor yang paling berpengaruh adalah kepuasan perawat melalui motivasi kerja

9.	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior</i> RSUD Andi Djemma Masamba (Multazam dkk.,2025)	Kuantitatif, Eksplanatori	157	X1: Kompensasi X2: Kompetensi Y: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Z: Kinerja Perawat	Kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat melalui OCB dan Kompensasi tidak mempengaruhi kinerja perawat baik secara langsung maupun melalui OCB
10.	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rsgm Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Tahun 2023 (Calista,2023)	Kuantitatif	52	X1: Motivasi X2: Kompetensi X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja perawat	Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja perawat memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di RSGM Moestopo.
11.	Analisis Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri di Era Pandemi (Fitriani dkk., 2022)	Diskriptif kuantitatif	80	X1: Lingkungan kerja X2: Kompetensi X3: Motivasi Y: Kinerja perawat	Secara simultan lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah sakit Siti Khodijah Gurah. Sedangkan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat namun kompetensi dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat
12.	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS. DR. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare (Wulandari dkk., 2025)	Kuantitatif, cross sectional	30	X1: Kompetensi X2: Kompensasi Y: Kinerja	Bahwa ada pengaruh antara kompetensi pada kinerja perawat dan tidak ada pengaruh antara kompensasi pada kinerja perawat.
13.	Analisis Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Tipe B di Tegal (Erfa dkk., 2023)	Kuantitatif, cross sectional	135	X1: Kompetensi X2: Pelatihan Y: Motivasi kerja Z: Kinerja	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
14.	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Karya Medika I Cikarang Tahun 2024 (Bariah., 2025)	Kuantitatif	63	X1: Beban kerja X2: Kompetensi X3: Motivasi Y: Kinerja perawat	Hasil penelitian tentang hubungan antara beban kerja, kompetensi dan motivasi perawat di rumah sakit Karya Medika 1 Cikarang tahun 2024, walaupun tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat
15.	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvile dan Matahari Rumah Sakit Khusus Paru Karawang (Rusmiati dkk., 2024)	Kuantitatif, pendekatan positivistik eksplanatori, cross sectional study	60	X1: Kompetensi X2: Motivasi kerja Y: Kinerja perawat	Secara parsial kompetensi perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Motivasi kerja perawat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat. Kompetensi dan motivasi kerja perawat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat
16.	Analisis Supervisi Keperawatan Dan Kompetensi Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Sentra Medika Hospital Gempol (Alkarny dkk., 2025)	Kuantitatif	48	X1. Supervisi keperawatan X2: Kompetensi Y: Kinerja perawat	Supervisi Keperawatan dan Kompetensi secara simultan dan parsial berdampak terhadap kinerja perawat
17.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Bangsal Rawat Inap Di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen (Berliana dkk., 2024)	Kuantitatif, pendekatan cross sectional study	158	X1: Kompetensi Y: Kinerja	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat bangsal rawat inap di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen

18.	Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali (Laksana&Mayasari., 2021)	Riset kuantitatif kausal.	104	X1: Kompetensi X2: Stres kerja Y: Kinerja perawat	Kompetensi serta stres kerja memiliki pengaruh penting untuk kinerja perawat pada RSJ Provinsi Bali
19.	Pengaruh Kompetensi Perawat Dan Dukungan Supervisi Terhadap Kualitas Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Berbasis Elektronik Dimediasi Motivasi Pada Perawat Rumah Sakit Pusat Pertamina Jakarta (Umihara dkk., 2024)	Kuantitatif, pendekatan positivistik eksplanator y research	200	X1: Kompetensi X2: Dukungan supervisi Y: Kulaitas pendokumentasian asuhan keperawatan berbasis elektronik Z: Motivasi	Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi maupun kualitas pendokumentasian. Dukungan supervisi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi namun tidak berpengaruh secara langsung terhadap kualitas pendokumentasian. Motivasi mampu memediasi pengaruh motivasi dan dukungan supervisi terhadap kualitas pendokumentasian
20.	Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskemas Kowel Kabupaten Pamekasan) (Chamariyah dkk., 2023)	Kuantitatif	58	X1: Pendidikan Y: Kompetensi Z: Kinerja perawat	Pendidikan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
21.	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja dan Dampaknya Terhadap Reward pada Perawat (Lase dkk., 2025)	Kuantitatif	715	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Kinerja Y: Hadiah	Kompetensi dan motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Kinerja juga secara signifikan memengaruhi penghargaan.
22.	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Bandung (Wahyuni dkk., 2025)	Kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	400	X1: Kemampuan X2: Motivasi kerja Y: Kinerja	Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan
23.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS. Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung) (Sari dkk., 2024)	Kuantitatif, metode survei deskriptif dan survei eksplanatori	50	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Komitmen Y: Kinerja	Kompetensi, motivasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Perawat RS Paru Dr. H. A. Rotinsulu Kota Bandung. Namun secara parsial motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja Perawat daripada kompetensi dan komitmen
24.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap RSU Ganesha (Oktarina., 2021)	Asosiatif	34	X1: Kompetensi Y: Kinerja perawat	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSU Ganesha
25.	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang (Kurniasih, 2022)	Kuantitatif, deskriptif	42	X1: Motivasi X2: Kompetensi Y: Kinerja	Motivasi dan Kompetensi secara bersama mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja Perawat di Paviliun Tandang Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang
26.	Pengaruh Karakteristik Perawat Terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Motivasi Perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan (Irawati dkk., 2024)	Kuantitatif	56	X: Karakteristik perawat Y: Motivasi Z: Kinerja perawat	Karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat dan kinerja perawat
27.	Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Khuluq dkk., 2025)	Kuantitatif	72	X1: Pelatihan X2: Insentif Y: Motivasi Z: Kinerja Perawat	Pelatihan dan insentif yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat secara langsung ataupun melalui motivasi di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo.

Pengaruh Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil review pada penelitian ini diperoleh 21 artikel (Wandami & Anhar, 2024); (Susanthi dkk., 2025); (Sahrain, 2022); (Rifqarini & Riski, 2024); (Rahayu, 2024); (Mulyani dkk., 2024); (Aulia dkk., 2024); (Multazam dkk., 2025); (Calista, 2023); (Fitriani dkk., 2022); (Wulandari dkk., 2025); (Erfa dkk., 2023); (Bariah, 2025); (Rusmiati dkk., 2024); (Alkarny dkk., 2025); (Berliana dkk., 2024); (Laksana & Mayasari., 2021); (Chamariyah dkk., 2023); (Lase dkk., 2025); Sari dkk., 2024); (Oktarina., 2021) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, namun terdapat 1 artikel dari (Rosyita dkk., 2021) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi professional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat karena perawat selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional yang berlaku di RSUD Cibinong. Dengan kompetensi yang tinggi menjadikan perawat mampu memberikan perawatan yang cepat, akurat, dan terstandarisasi. Mereka lebih mampu menangani pasien yang kompleks, mengambil keputusan secara mandiri, dan berkolaborasi secara efektif dengan tim medis lainnya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi akan secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

Hasil tinjauan artikel ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat kompetensi perawat dengan kinerja yang ditunjukkan dalam praktik keperawatan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki perawat, semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas keperawatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas dan kualitas pelayanan keperawatan.

Kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional telah terbukti berkontribusi positif terhadap kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Semakin tinggi tingkat kompetensi perawat, semakin baik kinerjanya, baik dari segi efisiensi kerja, ketepatan tindakan, maupun kepuasan pasien. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa kompetensi merupakan penentu utama dalam mencapai kinerja optimal dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Pengaruh Langsung Insentif terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil tinjauan dalam penelitian ini, diperoleh 1 (satu) artikel (Khuluq dkk., 2025) yang menyatakan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat.

Hasil tinjauan artikel ini menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan antusiasme kerja perawat sehingga berdampak positif terhadap kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa insentif sebagai faktor ekstrinsik dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di fasilitas pelayanan kesehatan perlu mempertimbangkan pemberian insentif sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja perawat.

Hal ini dapat dilakukan dengan mendukung artikel analisis hasil yaitu insentif baik berupa bonus finansial, penghargaan, maupun fasilitas tambahan, berfungsi sebagai motivator yang mendorong perawat untuk memberikan kinerja terbaik. Ketika perawat merasa dihargai dan diberi kompensasi yang sesuai atas upaya dan dedikasi mereka, mereka cenderung bekerja lebih aktif dan meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan. Insentif berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kerja keras mereka dan memotivasi mereka untuk terus berkembang dan berprestasi tinggi.

Insentif dapat meningkatkan fokus dan dedikasi perawat serta mencegah mereka hanya berfokus pada jawaban yang memuaskan. Dengan insentif menjadikan perawat lebih termotivasi untuk mengikuti prosedur yang benar, meningkatkan keterampilan mereka, dan mempertahankan standar perawatan yang tinggi. Insentif yang dirancang dengan baik mengarahkan perawat untuk mencapai target spesifik dan memenuhi kriteria kinerja yang diinginkan. Hal ini menciptakan lingkungan kompetitif yang sehat dan berkembang serta budaya kinerja yang positif di antara staf keperawatan.

Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Perawat melalui Motivasi

Berdasarkan hasil tinjauan dalam studi ini, 2 (dua) artikel (Umihara dkk., 2024) dan (Irawati dkk., 2024) menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung memengaruhi motivasi dan kualitas dokumentasi. Motivasi memediasi pengaruh kompetensi dan dukungan supervisi terhadap kualitas dokumentasi, dan motivasi kerja berperan positif dalam memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja perawat.

Hasil analisis artikel ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui variabel mediasi motivasi kerja. Artinya perawat dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, dan motivasi ini kemudian mendorong peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kompetensi tidak serta merta meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi melalui peningkatan motivasi internal, perawat menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan profesional. Motivasi sebagai faktor psikologis berfungsi sebagai mata rantai penting yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja, dimana perawat yang kompeten akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara optimal dan profesional. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran motivasi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara kompetensi dan kinerja dalam praktik keperawatan profesional.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil telaah pada penelitian ini diperoleh 10 artikel (Wandami&Anhar, 2024); (Rosyita dkk., 2021); (Calista, 2023); (Fitriani dkk., 2022); (Bariah., 2025); (Rusmiati dkk., 2024); (Lase dkk., 2025); (Wahyuni dkk., 2025); (Sari dkk., 2024); (Kurniasih, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Motivasi kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat dengan tingkat motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam memberikan asuhan keperawatan. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan disiplin perawat dalam menjalankan tugasnya dalam aktivitas sehari-hari. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong perawat untuk menjalankan tugasnya dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan profesional. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa motivator internal seperti pengakuan, prestasi, dan pengembangan diri dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu menjadi fokus dalam manajemen sumber daya manusia di bidang keperawatan untuk memastikan kinerja perawat yang optimal dan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Pengaruh Tidak Langsung Insentif terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil tinjauan dalam penelitian ini, diperoleh 1 artikel (Khuluq dkk., 2025) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi. Perawat merasa termotivasi oleh insentif, sehingga mereka

cenderung bekerja lebih aktif dan memenuhi harapan atau bahkan melampaui harapan yang ada. Insentif yang efektif menciptakan rasa penghargaan dan dorongan yang membuat perawat merasa lebih antusias dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal. Motivasi membuat mereka lebih fokus pada pekerjaannya dan berusaha lebih keras untuk mencapai hasil yang lebih baik. Baik dalam mempertahankan antusiasme.

Hasil analisis artikel ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan motivasi perawat yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Artinya, insentif tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja tetapi terlebih dahulu memengaruhi tingkat motivasi individu. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang menjembatani hubungan antara insentif dengan kinerja, dimana motivasi yang tinggi akan mendorong perawat untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas keperawatan sehari-hari. Bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara insentif dengan kinerja, sehingga strategi insentif yang efektif dapat memacu motivasi dan pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil telaah terhadap 27 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dalam studi ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi, insentif 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 profesionalitas dapat mendorong peningkatan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi, baik intrinsic maupun ekstrinsik, terbukti secara konsisten mendukung produktivitas dan dedikasi perawat di lingkungan kerja. Meskipun terdapat satu artikel (Rosyita dkk.,2021) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi profesional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat karena para perawat selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar operasional prosedur (SPO) yang berlaku di RSUD Cibinong. Hal ini menyebabkan kinerja perawat relatif seragam meskipun terdapat variasi pada tingkat kompetensi profesional.

Secara keseluruhan temuan studi ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kompetensi, insentif dan motivasi kerja 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 serta penghargaan baik berupa materiil (insentif) maupun non material (sekolah lanjutan).

Studi ini memperkuat dan memperluas literatur mengenai teori kinerja dengan menegaskan pentingnya peran kompetensi, insentif dan motivasi sebagai faktor penentu kinerja individu dalam konteks profesi keperawatan. Temuan ini mendukung teori-teori motivasi seperti teori dua factor 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.

DAFTAR REFERENSI

- Alkarny, U., Zaharuddin, Z., & Adiputra, I. G. (2025). Analisis supervisi keperawatan dan kompetensi dampaknya terhadap kinerja perawat di sentra medika hospital gempol. *Malahayati nursing journal*, 7(10), 4291–4301. <https://doi.org/10.33024/mnj.v7i10.22276>
- Alya, N., & Latunreng W. (2021). Analisis pengaruh kompetensi dan kedisiplinan tenaga kesehatan terhadap kepuasan pasien rawat inap puskesmas jasinga kabupaten bogor jawa barat. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4 (1), 70-84. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/transparansi>
- Aulia, W., Ahri, R. A., & Hardi, I. (2024). Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja melalui motivasi terhadap kinerja perawat di rsud haji padjonga daeng ngalle. *Journal of aafiyah health research (jahr)* 2024, 5(1), 296–307. <https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1756>
- Bariah, T.K., Sumijatun, & Herawani (2025). Analisis pengaruh beban kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rs karya medika 1 cikarang tahun 2024. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 9 (1), 95-105. <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI>
- Berliana, O.C., Noor, H. L., & Trijono, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Bangsal Rawat Inap Di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. *Jurnal Keperawatan Duta Medika*, 4(2), 52-60. <https://ojs.udb.ac.id/DutaMedika/article/view/4022>

- Calista, H. (2023). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja perawat terhadap kinerja perawat di rsgm universitas prof. Dr. Moestopo (beragama) tahun 2023. *Journal Of Social Science Research*. 3(5), 2297-2313. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Chamariyah, C., Zarlina, H., & Wasis, B. (2023). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan melalui kompetensi sebagai variabel intervening (studi pada perawat puskesmas kowel kabupaten pamekasan). *Journal of management and creative business*, 1(4), 163–180. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1407>
- Desak, I., Susanthi, K. E., Komang, L., Dewi, C., & Yuni, H. K. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat di rumah sakit baliméd karangasem melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. *Ganec swara*. 19 (3), 880-892. <https://jurnal.yalamqa.com/index.php/gara>
- 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 (1), 1-10. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/johm/article/download/5794/3969>
- Fitriani, F., & Naim, M. M. (2022). Analisis lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat rsm siti khodijah gurah kediri di era pandemi. *Otonomi*, 22 (1), 113-120. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i1.2407>
- Isnita, D. F. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit: sebuah studi literatur. *Jurnal manajemen kesehatan dan keperawatan*, 1(4), 193–201. <https://doi.org/10.35968/wnyrep90>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Kementerian Kesehatan Bekerja : Laporan Kinerja, 2015–2017. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 114 halaman. https://ppid.kemkes.go.id/wp-content/uploads/2022/06/lap_kinerja_2015_2017.pdf.
- Khuluq, K., Suyono, J., Sari, P. Z., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja perawat rumah sakit islam siti hajar sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal kompetensi ilmu sosial*, 3(2), 336–357. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.71>
- Kristianingsih, Y., Winarni, S., Yuliati, I., & Indarti (2023). Kompensasi mempengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9 (1), 27-31. <https://journal.stikespemkabjombang.ac.id/index.php/jikep/article/download/1335/860>
- Kurniasih, N. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat di instalasi paviliun tandang pada rumah sakit umum daerah kabupaten sumedang. *Entrepreneur : Jurnal bisnis manajemen dan kewirausahaan*, 3 (1), 336-352. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/download/1167/1161>
- Laksana, I. G. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit jiwa provinsi bali. *Bisma: jurnal manajemen*, 7(2), 192-200. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/31930>

- Laoh, J., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (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. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25283>
- Lase, I., Priadana, S., & Mulyaningrum, M. (2025). Influence of competence and motivation on performance and impact on reward among nurses. *Jmmr (jurnal medicoeticolegal dan manajemen rumah sakit)*, 14(2), 263–279. <https://doi.org/10.18196/jmmr.v14i2.589>
- Multazam, A. M., Maharani, D., Haeruddin, A., Rizki, A., Ap, A., & Baharuddin, Y. (2025). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat melalui organizational citizenship behavior rsud andi djemma masamba. *Journal of aafiyah health research (jahr)* 2025, 6(1), 341–349. <https://doi.org/10.52103/jahr.v6i1.1987>
- Mulyani, I.S., Hartono, B., Renaldi,R., Ismainar, H., & Hamid, A. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin melalui kinerja perawat terhadap mutu pelayanan rumah sakit di rsau dr. Sukirman lanud roesmin nurjadin pekanbaru. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8 (3), 7602-7619. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.37478>
- Oktarina. (2021). Penagruh kompetensi terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap rsu Ganesha. *Jurnal info Kesehatan*. 11 (1), 306-311. <https://jurnal.ikbis.ac.id/index.php/infokes>
- Page, M. J., Mckenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, I., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., Mcdonald, S., Moher, D. (2021). The prisma 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic reviews*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4>
- Rahayu, M.S.P. (2024). Pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit umum wonolangan kabupaten probolinggo. *Jurnal inovasi global*, 2(8), 922 – 937. <https://doi.org/10.58344/jig.v2i8.134>
- Rifqarini, A. K., & Riski, M. S. (2024). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat rumah sakit medika sangatta. *Jurnal akuntansi manajemen madani*, 10 (2), 45-57. <https://jurnalmadani.stiemadani.ac.id/index.php/jamm/article/download/101/79>
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2019). Motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap bougenvil dan seruni rumah sakit umum daerah bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7 (1). 45-54. <https://jurnal.stikes-yrsds.ac.id/JMK/article/view/600>
- Rusmiati, P., & Kusnadi, D. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap bougenvile dan matahari rumah sakit khusus paru Karawang. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(1). 8318-8330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- 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). *JSMD – Jurnal siber multi disiplin*, 2(3), 206-213. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i3>

- Saryadi. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga keperawatan. *Optimal: Jurnal ekonomi dan manajemen*, 1 (2), 01-12. <https://researchhub.id/index.php/optimal/article/download/1254/1068/4470>
- Simamora, S. C., Gaffar, v., & arief, M. (2024). Systematic literatur review dengan metode prisma: dampak teknologi blockchain terhadap periklanan digital. *Jurnal ilmiah m progress*, 14 (1), 1-11. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahmprogress/article/download/1182/1155>
- Umihara, Y., Rita, K., & Mulyani, E. Y. (2024). Pengaruh kompetensi perawat dan dukungan supervisi terhadap kualitas pendokumentasian asuhan keperawatan berbasis elektronik dimediasi motivasi pada perawat rumah sakit pusat Pertamina Jakarta. *JEMSI : Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 1140–1152. <https://doi.org/10.38035/jemsi>
- Wahyuni, H., Syaodih, E., & Kusnadi, d. (2025). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja perawat terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah (rsud) kota Bandung. *Jurnal aplikasi manajemen & kewirausahaan massaro*, 7(1), 33-42. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/massaro/issue/view/247>
- Wandami, W.N., & Anhar, B. (2024). Pengaruh motivasi kompetensi lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit Pertamina Balikpapan. *JMBV*, 13(1), 2252-4835. <https://jurnal.stiebalikpapan.ac.id/index.php/jmbv/article/view/19>
- Wulandari, A.E., Usman, Sari, R.W., Majid, M., & Muin, H. (2025). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja perawat ruang rawat inap rs. Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. *Jurnal ilmiah manusia dan Kesehatan*, 8 (1), 2614-3151. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/makes>
- Yayuk, I. I., Chamariyah, C., & Wasis, B. (2025). Pengaruh karakteristik perawat terhadap kinerja perawat yang dimediasi motivasi perawat puskesmas pakong kabupaten pamekasan. *Digital bisnis: jurnal publikasi ilmu manajemen dan e-commerce*, 3(4), 265–280. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i4.3829>