Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce
Volume. 3, No. 4, Desember 2024
e-ISSN : 2962-0821; dan p-ISSN : 2964-5298; Hal. 265-280
DOI: https://doi.org/10.30640/digital.v3i4.3829
Available online at: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital

Pengaruh Karakteristik Perawat Terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Motivasi Perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Yayuk Ismi Irawati[1], Chamariyah[2], Wasis Budiarto[3]
[1,2,3] Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia
email: yayukirawati52@gmail.com[1], chamariyahmm@gmai.com[2], wasis.budiarto2019@gmail.com[3]

Abstract: *The type of research is explanatory, the research approach used is quantitative, the research sample is 56 respondents. Data analysis using SPSS and PLS analysis. The objectives of this study are: 1) To test and analyze whether there is a significant influence of nurse characteristics on the performance of nurses at Pakong Health Center, Pamekasan Regency; 2) To test and analyze whether there is a significant influence of nurse characteristics on the motivation of nurses at Pakong Health Center, Pamekasan Regency; 3) To test and analyze whether there is a significant influence of motivation on the performance of nurses at Pakong Health Center, Pamekasan Regency; 6) To test and analyze whether there is a significant influence of nurse characteristics on the performance of nurses at Pakong Health Center, Pamekasan Regency mediated by motivation. The results of the study indicate that: 1) Nurse characteristics have a significant effect on the performance of nurses at the Pakong Health Center in Pamekasan Regency with an original sample value of 0.324; 2) Nurse characteristics have a significant effect on the motivation of nurses at the Pakong Health Center in Pamekasan Regency with an original sample value of 0.421; 3) Motivation has a significant effect on the performance of nurses at the Pakong Health Center in Pamekasan Regency with an original sample value of 0.435; 6) Nurse characteristics have a significant effect on the performance of nurses at the Pakong Health Center in Pamekasan Regency mediated by motivation with an original sample value of 0.183.*

Keywords: *Nurse Characteristics, Motivation, Nurse Performance*

Abstrak: Jenis penelitian adalah eksplanatori, pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan analisis SPSS dan PLS. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik perawat terhadap kinerja perawat di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan; 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik perawat terhadap motivasi perawat di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan; 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan; 6) Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik perawat terhadap kinerja perawat di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dengan nilai original sample sebesar 0,324; 2) Karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dengan nilai sampel asli sebesar 0,421; 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan dengan nilai sampel asli sebesar 0,435; 6) Karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai sampel asli sebesar 0,183.

Kata Kunci: Karakteristik Perawat, Motivasi, Kinerja Perawat

1. PENDAHULUAN

Perawat adalah salah satu tenaga tanaga kesehatan di Puskesmas (Kepmenkes RI nomor 1192, Tahun 2018). Puskesmas merupakan lembaga dalam mata rantai Sistem Kesehatan Nasional dan mengemban tugas untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat, karena pembangunan dan penyelenggaraan kesehatan di puskesmas perlu diarahkan pada tujuan nasional dibidang kesehatan. Pelayanan kesehatan terhadap Masyarakat tidak terlepas dari tugas dari Puskesmas karena

Received: Oktober 30, 2024; Revised: November 30, 2024; Accepted: Desember 29, 2024;

merupakan salah satu bentuk pelayanan yang paling dibutuhkan oleh banyak masyarakat. Salah satu sarana pelayanan kesehatan yang mempunyai peran sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pasien berharap tidak hanya mendapatkan pelayanan medis dan keperawatan, tetapi pasien juga berharap mendapatkan kenyamanan, ketenangan, hubungan harmonis antara staf puskesmas dan pasien, dan akomodasi yang baik sehingga perlunya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Puskesmas. Puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan khususnya pasien dari Pamekasan dan daerah lain dituntut untuk mampu meningkatkan pelayanan melalui peningkatan kinerja petugas pelayan kesehatan terutama pada Puskesmas Pakong Pamekasan.

Peningkatan pelayanan, kualitas pelayanan yang meningkat semakin baik, dan memberikan rasa nyaman kepada pasien Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan akan dapat meningkatkan kinerja. perawat merupakan ujung tombak dalam melayani pasien, karena perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas. Perawat yang bekerja di suatu rumah sakit dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan secara simultan selam 24 jam kepada pasien setiap hari, memberikan Gambaran buruk dan baikknya pelayanan di sebuah Puskesmas. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang memiliki kontribusi penting kepada kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas, maka dari itu setiap usaha meningkatkan kualitas pelayanan Puskesmas hendaknya dibarengi dengan peningkatan kualitas pelayanan asuhan keperawatan" (Yani,2016).

Penampilan kerja dalam memberikan asuhan keperawatan yang merupakan kombinasi pendidikan yang dimiliki yang diindikasikan sebagai faktor yang mengakibatkan penurunan mutu pelayanan. Perawat dalam hal ini sebagai salah satu pelayan kesehatan mempunyai tugas penting dalam konsultasi dan pendidikan kesehatan masyarakat pada umumnya mempunyai peran dan fungsi perawat dalam pelayanan kesehatan meliputi: pelaksana, pengelola, pendidik dan peneliti dituntuk untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang professional, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi perawat.

Tujuan pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kemauan, kesadaran, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal yang ditandai oleh penduduknya dalam lingkungan sehat dan berperilaku sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang optimal di seluruh wilayah

Republik Indonesia (Indonesia Sehat Tahun 2010). Pewujudan pelayanan kesehatan masyarakat secara optimal tidakterlepas dari adanya peran pendidikan yang dimiliki perawat/pelayan kesehatan. Karakteristik individu merupakan adalah sarana memberitahu satu terpisah dari yang lain, dengan cara bahwa orang tersebut akan dijelaskan dan diakui. Trisnantoro (2019) mengatakan bahwa jenis kelamin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat karena laki-laki cenderung lebih merasa puas dibandingkan perempuan yang lebih banyak melihat penampilan secara detail dan dari segi pendidikan seseorang dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki permintaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan seseorang dengan pendidikan lebih rendah. Abdilah (2018) mengatakan bahwa dari segi pekerjaan seseorang yang bekerja cenderung lebih banyak menuntut atau mengkritik terhadap pelayanan yang diterimanya jika memang merasa tidak puas terhadap pelayanan tersebut dibandingkan dengan orang yang tidak bekerja.

Terdapat masalah pada pelayanan keperawatan di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, salah satunya adalah motivasi kerja perawat. Hamzah dan Abdullah (2019) melaporkan motivasi kerja perawat di RS Tingkat III Ambon yang berkategori rendah sebesar 64,29%. Hasil penelitian yang berbeda dilaporkan Putri dan Rosa (2018) ruang rawat inap rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II dimana motivasi kerja perawat yang rendah proporsinya lebih sedikit yaitu hanya 13,80%. Penelitian diatas memberikan arti bahwa motivasi kerja perawat di setiap rumah sakit berbeda-beda, hal ini tergantung faktor yang mempengaruhinya. Kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja internal seperti keinginan untuk berprestasi, mendapatkan penghargaan, pengembangan potensi individu, pekerjaan dan tanggung jawab. Pimpinan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan selaku pemimpin organisasi tempat dilakukan penelitian bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada lingkup Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan menunjukkan bahwa terjadi fenomena berkaitan dengan kinerja perawat dan adanya *gab reseach*, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul penelitian **"Pengaruh Karakteristik Perawat Terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi Motivasi"**. Penentuan pengambilan objek penelitian di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan tersebut dikarenakan adanya fenomena yang terjadi dan layak untuk diteliti menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang karakteristik perawat, motivasi dan kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah karakteristik perawat secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah karakteristik perawat secara langsung berpengaruh terhadap motivasi perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan?
5. Apakah karakteristik perawat secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tentang karakteristik perawat, motivasi dan kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan karakteristik perawat terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan karakteristik perawat terhadap motivasi perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.
4. Untuk mengguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan karakteristik perawat terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan yang dimediasi motivasi

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis san manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
   a. Bagi pengembangan ilmu,

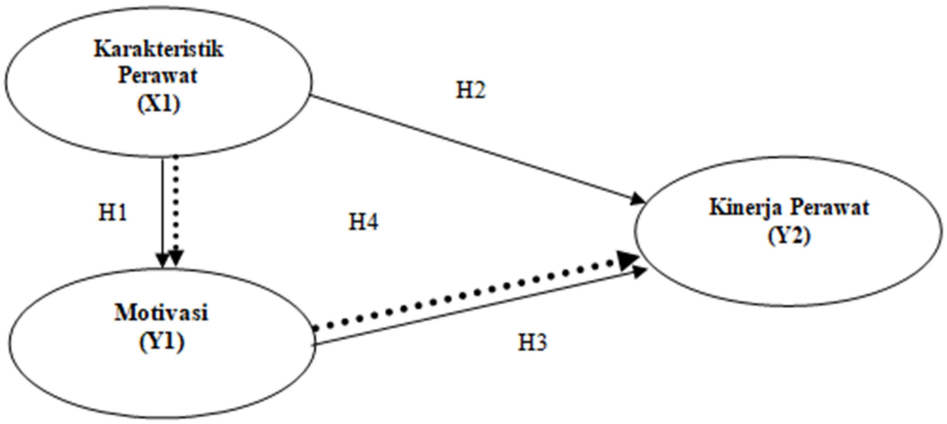
      Hasil penelitian ini untuk menambah khasanah keilmuan dan menghasilkan konseptual baru penelitian tentang kajian karakteristik perawat, kompensasi terhadap kinerja perawat yang dimediasi motivasi.
   b. Bagi pembaca

      Hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi pembaca yang tertarik mendalami ilmu sumber daya manusia khususnya tentang karakteristik perawat, kompensasi, motivasi dan kinerja perawat.
   c. Bagi peneliti selanjutnya.

      Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian berikutnya yang mengkaji tentang ilmu sumber daya manusia (MSDM) khususnya tentang karakteristik perawat, kompensasi, motivasi dan kinerja perawat.
2. Manfaat praktis
   a. Bagi pimpinan di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan, bahan masukan dan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja perawat ditinjau dari faktor karakteristik perawat, kompensasi dan motivasi.
   b. Bagi manajemen perawat di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai masukan merumuskan strategi organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja perawat melalui karakteristik perawat, kompensasi dan motivasi.
   c. Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan referensi untuk menambah khasanah literatur perpustakaan universitas

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1

Kerangka KonseptualKeterangan:

⋯⋯▸ = Pengaruh tidak langsung

⟶ = Pengaruh langsung

Hipotesis Penelitian

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitan ini adalah:

H1:Karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.

H2:Karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.

H3:Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan.

H4:Karakteristik perawat berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. yang dimediasi motivasi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian eksplanatori. Nawawi (2019) mengatakan bahwa penelitian eksplanatori digunakan untuk menguji hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antar variabel, untuk mengetahui apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel

berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya. Penelitian eksplanatori dalam pelaksanaannya menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey merupakan penelitian dengan menggunakan angket atau kuisioner sebagai sumber data utama (Martono, 2019). Responden diminta memberikan jawaban singkat yang sudah tersedia di dalam kuesioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu. Olah data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan alat bantu program *Smart PLS*.

Partial least square atau yang biasa disingkat dengan PLS merupakan model persamaan struktural SEM yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM yang berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitaif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiono, 2019). Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam penelitian.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Karakteristik perawat -> Kinerja Perawat	0,324	Pengaruh Positif Signifikan
Karakteristik perawat -> Motivasi	0,421	Pengaruh Positif Signifikan
Motivasi -> Kinerja Perawat	0,435	Pengaruh Positif Signifikan

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 3 hipotesis pengaruh langsung, menunjukkan bahwa:

1) Karakteristik perawat berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,324 dan nilai *p values* sebesar 0,009.

2) Karakteristik perawat berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi, dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki sebesar 0,421 dan nilai *p values* sebesar 0,037.
3) Motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,435 dan nilai *p values* sebesar 0,000.**Tabel 2.** Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	*Original Sample*	Ket
Karakteristik perawat -> Motivasi -> Kinerja Perawat	0,183	Positif Signifikan (Memediasi Parsial)

Berdasarkan tabel hasil pengujian 1 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

1) Karakteristik perawat berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh motivasi, dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki sebesar 0,183 dan nilai *p values* sebesar 0,049.

Tabel 3. Hasil Uji *Path Coefficiencies*

Korelasi	P *Values*	Keterangan
Karakteristik perawat -> Kinerja Perawat	0,009	H1 Diterima
Karakteristik perawat -> Motivasi	0,037	H2 Diterima
Motivasi -> Kinerja Perawat	0,000	H5 Diterima
Karakteristik perawat -> Motivasi -> Kinerja Perawat	0,049	H6 Diterima

Berdasarkan hasil tabel penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-values* < 0,05 berarti hipotesis pada penelitian diterima, dan jika nilai *p-value* > 0,05 berarti hipotesis pada penelitian ditolak.

H_1 : Karakteristik perawat berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Hasil analisis pengaruh langsung karakteristik perawat terhadap kinerja perawat, diperoleh nilai *p values* sebesar 0,009 <0,05, yang berarti bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan karakteristik perawat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat terbukti kebenarannya, hipotesis 1 diterima.

H_2 : Karakteristik perawat berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Hasil analisis pengaruh langsung karakteristik perawat terhadap motivasi, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,037 <0,05, yang berarti bahwa hipotesis 2 yang menyatakan karakteristik perawat berpengaruh secara langsung terhadap motivasi terbukti kebenarannya, hipotesis 2 diterima.

H_3 : Motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan

Hasil analisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja perawat, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,000 <0,05, artinya Hipotesis 3 yang menyatakan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat terbukti kebenarannya, maka hipotesis 3 diterima.

H_4 : Karakteristik perawat berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan yang dimediasi motivasi

Hasil analisis pengaruh tidak langsung karakteristik perawat terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh motivasi, diperoleh nilai *P values* sebesar 0,049<0,05, artinya bahwa hipotesis 4 yang menyatakan karakteristik perawat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh motivasi terbukti kebenarannya, maka hipotesis 4 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan perawat yang bekerja di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

Pengaruh Karakteristik Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Karakteristik perawat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Karakteristik perawat mampu membuat perubahan terhadap kinerja perawat agar semakin optimal. Karakteristik perawat berdampak positif terhadap pemahaman anggota

organisasi terhadap nilai-nilai kinerja perawat yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik perawat dapat menciptakan kinerja perawat dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Fatahillah (2022) yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari karakteristik perawat terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* nilai *P Value* menunjukkan sebesar 0.009 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) yang artinya karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Pakong, pimpinan Puskesmas sebenarnya telah menggunakan karakteristik perawat agar memudahkan dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan terhadap pasien dan melaksanakan perubahan agar tujuan organisasi tercapai lebih dari yang diharapkan. Perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja perawat tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasakan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang karakteristik perawat yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Jenis kelamin; 2. Pendidikan; 3. Usia; dan; 4. Pekerjaan. Diantara tiga indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator karakteristik perawat yang mencakup pendidikan. Dapat dijelaskan bahwa kepala Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan perawat agar bisa menampilkan karakteristik perawat dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong perawat agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Karakteristik Perawat Terhadap Motivasi

Karakteristik perawat berpengaruh terhadap motivasi secara langsung, hal ini berarti bahwa karakteristik perawat mampu memberikan perubahan terhadap motivasi yang semakin meningkat. Karakteristik perawat berpengaruh positif dalam meningkatkan motivasi anggota organisasi di lingkungan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Karakteristik perawat mampu memanfaatkan motivasi dalam organisasi sehingga semakin meningkat khususnya pada lingkungan Puskesmas Pakong Kabupaten

Pamekasan. Dapat diartikan bahwa karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap motivasi, hipotesis 2 diterima.

Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ummah (2018), yang menjelaskan temuan penelitiannya bahwa terdapat pengaruh langsung antara karakteristik perawat terhadap motivasi. Nilai *p value* menunjukkan variabel karakteristik perawat terhadap motivasi sebesar 0.037 atau kurang dari 0.05). Nilai *P value* mencerminkan karakteristik perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Karakteristik perawat sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan motivasi di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dam memberikan pelayanan terhadap perawat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti motivasi tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasakan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang karakteristik perawat yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Pekerjaan; 2. Jenis kelamin; 3. Usia; dan 4. Pendidikan. Diantara ketiga indicator tersebut yang memiliki factor paling kuat direfleksikan oleh pendidikan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan senantiasa mendorong perawat agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan dan mengarahkan perawat untuk mampu menampilkan karakteristik perawat dan melaksanakan tugas dengan baik.

Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat, artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap penigkatan kinerja perawat. Motivasi berdampak positif terhadap pemahaman nilai kinerja perawat yang telah ditetapkan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Dapat diartikan bahwa motivasi dapat menciptakan kinerja perawat yang lebih baik dengan kata lain motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Juhairiyah (2019) yang menjelaskan temuan penelitian tentang adanya pengaruh langsung dari terapi antibodi *monoklonal* terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* variabel

motivasi terhadap kinerja perawat sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05). Motivasi sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan kinerja perawat di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dam memberikan pelayanan terhadap perawat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kinerja perawat tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Berdasakan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang motivasi yang direfleksikan oleh 6 indikator, meliputi: 1. Kebijakan dan administrasi; 2. Gaji; 3. Kondisi kerja; 4. Hubungan kerja; 5. Peluang untuk maju dan; 6. Penghargaan/pengakuan. Diantara empat indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator peluang untuk maju. Kepala Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan para perawatnya untuk mampu menampilkan motivasi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong perawat agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Karakteristik Perawat terhadap Kinerja Perawat yang dimediasi oleh Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa karakteristik perawat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat yang dimediasi motivasi, motivasi dinilai mampu memediasi karakteristik perawat terhadap kinerja perawat agar semakin optimal. Karakteristik perawat berdampak positif terhadap positif terhadap pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja perawat melalui motivasi yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Dapat diartikan bahwa karakteristik perawat dapat meningkatkan kinerja perawat dalam organisasi semakin meningkat melalui motivasi khususnya pada lingkungan Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi motivasi, hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel karakteristik perawat terhadap kinerja perawat yang dimediasi motivasi sebesar 0.049 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05), karakteristik perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi

motivasi. Karakteristik perawat telah digunakan oleh kepala puskesmas sebagai komitmen serta upaya dalam meningkatkan kinerja perawat di internal organisasi Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti motivasi tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi.

Penelitian ini meneliti tentang kinerja perawat yang direfleksikan oleh 5 indikator, meliputi: 1. Tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan; 2. Kuantitas kerja; 3. Kualitas kerja; 4. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan; 5. Berani mengambil resiko terkait pekerjaan. Diantara 5 indikator paling kuat direfleksikan adalah indikator tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. Dapat dijelaskan bahwa kepala Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan telah berupaya mengarahkan perawatnya untuk menampilkan kinerja dan melaksanakan tugas dengan baik; dan memotivasi perawat agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik secara maksimal. Karakteristik perawat mendukung atas meningkatnya kinerja para perawat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu direfleksikan sangat baik oleh responden sehingga memiliki nilai paling tinggi dari indikator yang lain dan tergolong

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. kriteria baik; Variabel motivasi dapat meningkatkan kinerja perawat, indikator tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan direfleksikan sangat baik oleh responden sehingga mendapatkan nilai tertinggi dari indikator yang lain; Variabel kinerja perawat salah satu faktor yang perlu ditingkatkan di Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, indikator Tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan direfleksikan sangat baik oleh responden sehingga mendapatkan nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang lain.
b. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa karakteristik perawat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi nilai karakteristik perawat yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
c. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa karakteristik perawat berpengaruh secara langsung terhadap motivasi perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki perawat maka akan mendorong motivasi perawat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

d. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi nilai motivasi yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.
e. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa karakteristik perawat berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh motivasi pada perawat Puskesmas Pakong Kabupaten Pamekasan. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh karakteristik perawat terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina. (2018). Kompetensi dalam organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Ahmad, G. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat PT. Industri Yi Shen. Jurnal Nasional Tesis, Jakarta.

Arwani. (2019). Praktek keperawatan profesional. Jogjakarta: Ruzz Media.

As'ad. (2018). Pengembangan kinerja dalam sebuah organisasi. PT. Sumber Media.

Astuti, E. P., & Amalah, N. (2017). Effect of work discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. Jurnal Pinisi Discretion Review, 1(2), 39-46.

Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. Journal of Management and Creative Business, 2(1), 82-96.

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. International Journal of Criminology and Sociologi, 9, 1418–1425.

Davis, G. (2019). Kerangka dasar sistem informasi manajemen. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.

Dewi, K., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya, 23-36.

Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, 10(1), 13-21.

Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the Servqual method. Digital Innovation: International Journal of Management, 1(3), 94-114.

Foster. (2018). Mekanisme penentuan pengalaman kerja karyawan. Yogyakarta: STIE YKPN.

Gazali, S., et al. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka (pp. 1-98).

Gupta, B., et al. (2018). Self-monitoring, culture and work experience. Previous as predictor of cultural intelligence—Study of Indian expats. Jurnal Internasional Tesis, India.

Handoko, T. H. (2018). Manajemen (5th ed.). Yogyakarta: BPFE.

Harsuko. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen SDM (Revised ed., 13th print). Jakarta: Bumi Aksara.

Herli. (2019). Effect of competence and compensation on employee performance. Journal of Research in Business and Management, 4(11), 49-59.

Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. International Journal of Economics and Management Sciences, 1(3), 142-156.

Istanti, E., Kusumo, B., & I. N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. Ekonomika, 45(8), 1–10.

Jusius. (2018). Proses pengembangan pelatihan SDM perusahaan. New York: McGraw Hill.

Kania, L. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 17(6), 27-36.

Manulang. (2018). Peningkatan pengalaman kerja dalam keorganisasian. Yogyakarta: STIE YKPN.

Maslow. (2018). Effective human resource management. Stanford: Stanford University Press.

Milton. (2018). Prinsip-prinsip organisasi. Jakarta: Erlangga.

Mondy, R. W., & Noe, R. A. (2018). Motivation and work behavior. New York: McGraw Hill.

Monica. (2018). Fungsi tenaga kesehatan terhadap pasien. PT Remaja Rosda Karya.

Munandar. (2019). Syarat pengukuran kinerja dalam perusahaan. Surabaya: Insan Cendekia.

Nadler. (2018). Keterampilan dan jenisnya. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Nasution. (2018). Perbedaan pelatihan dan pendidikan dalam organisasi. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Nawawi. (2019). Kualitas pelayanan kesehatan. Jakarta: Bumi Aksara.

Notoatmojo, & Sukijo. (2018). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Nursalam. (2018). Kode etik tenaga kesehatan. PT Remaja Rosda Karya.

Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, Syafi'i, B., Bramastyo, K. N., R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. International Journal of Entrepreneurship and Business Development, 5(6), 968–977.

Ranupandojo. (2018). Tata pengukuran pengalaman kerja. PT Remaja Rosda Karya.

Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins. (2018). Interaction of ability and motivation. McGraw Hill Book Co., New York.

Robbins. (2018). Keterampilan dasar. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Siagian, S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora. (2018). Standart kinerja dalam perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Siswanto. (2018). Pengembangan sumber daya manusia. Semarang: Insan Cendekia Muda.

Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo, IV(1), 1-10.

Soemarjadi. (2019). Pendidikan keterampilan. Jakarta: Depdikbud.

Soepardan. (2018). Pengalaman kerja sebagai pelayanan kesehatan. Bandung: PT Sumber Media.

Suranta. (2018). Kinerja seorang tenaga kerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Susanti. (2020). Dampak kepuasan kerja, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat di Keuskupan Agung Merauke. Jurnal Nasional Tesis, Merauke.

Sutrisno. (2018). Perilaku konsumen dan komunikasi pemasaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Trijoko. (2018). Pengetahuan dan keterampilan dalam pengalaman kerja. PT Remaja Rosda Karya.

Wahyudi, B. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Sulita.

Walker. (2018). Training and development. McGraw Hill Book Co., New York.

Wirawan. (2019). Pengembangan mutu pelayanan kesehatan. Bandung: PT Alfabet.

Wursanto. (2019). Pemanfaatan SDM dalam pelatihan. PT Remaja Rosda Karya.