



Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Taman Husada Kota Bontang

Agustina^{1*}, Ani Yunaningsih², Puti Harissa Pratidhina³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Langlangbuana Bandung, Indonesia

*Penulis korespondensi: agustinatina12128@gmail.com

Abstract. *This study is grounded in the need of Taman Husada Regional Hospital, Bontang City, to obtain empirical evidence regarding the factors shaping nurses' performance, particularly competency and work facilities, as a basis for managerial decision making in support of the hospital's vision as a high standard healthcare institution. This study aims to identify the level of competency, work facilities, and nurses' performance, as well as to measure the magnitude of the effect of competency and work facilities on nurses' performance, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative causal associative approach using a saturated sampling technique involving the entire population of 35 nurses. Primary data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using path analysis with the assistance of SPSS version 25, following the transformation of ordinal data into interval data through the Method of Successive Interval. The results indicate that competency falls into the Very Good category, while work facilities and nurses' performance fall into the Good category. The verificative results show that competency exerts a dominant effect on nurses' performance, whereas work facilities exert only a very small partial effect. Simultaneously, both variables affect nurses' performance, with the remaining variance explained by other factors outside the model. These findings imply that strengthening competency through continuous education should become a primary managerial priority, while the provision of adequate work facilities remains necessary as a fundamental prerequisite for safe and quality healthcare service.*

Keywords: *Competency; Nurses' Performance; Nursing Workforce; Taman Husada Regional Hospital Bontang City; Work Facilities.*

Abstrak. Studi ini didasarkan pada kebutuhan Rumah Sakit Regional Taman Husada, Kota Bontang, untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja perawat, khususnya kompetensi dan fasilitas kerja, sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial untuk mendukung visi rumah sakit sebagai institusi kesehatan berstandar tinggi. Studi ini bertujuan mengidentifikasi tingkat kompetensi, fasilitas kerja, dan kinerja perawat, serta mengukur besarnya pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun bersamaan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal asosiatif menggunakan teknik sampling jenuh yang melibatkan seluruh populasi 35 perawat. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS versi 25, setelah transformasi data ordinal menjadi data interval melalui Metode Interval Berturut-turut. Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi termasuk dalam kategori Sangat Baik, sedangkan fasilitas kerja dan kinerja perawat termasuk dalam kategori Baik. Hasil verifikasi menunjukkan bahwa kompetensi memberikan efek dominan pada kinerja perawat, sedangkan fasilitas kerja hanya memberikan efek parsial yang sangat kecil. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja perawat, dengan varians yang tersisa dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menyiratkan bahwa penguatan kompetensi melalui pendidikan berkelanjutan harus menjadi prioritas utama manajerial, sementara penyediaan fasilitas kerja yang memadai tetap diperlukan sebagai prasyarat fundamental untuk layanan kesehatan yang aman dan berkualitas.

Kata kunci: Fasilitas Kerja; Kinerja Perawat; Kompetensi; Rumah Sakit Regional Taman Husada Kota Bontang; Tenaga Kerja Keperawatan.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkedudukan sangat vital untuk menjamin seluruh elemen dalam lembaga dapat memberikan kontribusi maksimal demi meraih sasaran yang telah ditetapkan. Erlianti et al. (2024) menegaskan bahwa MSDM mencakup serangkaian proses yang dirancang secara menyeluruh, mulai dari perekrutan hingga pemeliharaan tenaga kerja, agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Dalam

sektor pelayanan kesehatan, pengelolaan SDM menjadi semakin krusial karena kualitas layanan yang diterima pasien sangat bergantung pada kualitas dan kinerja tenaga kesehatan yang bertugas, terutama perawat sebagai garda terdepan pelayanan klinis.

Perawat menjalankan peran sentral di rumah sakit melalui pelaksanaan proses asuhan keperawatan yang mencakup lima tahapan, yaitu pengkajian, penegakan diagnosis, perencanaan, pelaksanaan tindakan, dan evaluasi (Cahyati et al., 2022). Kinerja perawat dapat dipahami sebagai pencapaian hasil pelaksanaan tugas keperawatan, baik dari segi mutu maupun jumlah, yang selaras dengan wewenang serta kewajiban yang ditanggungsnya (Khaeruman, 2021). Kinerja yang tinggi tidak hanya mencerminkan profesionalisme individu, tetapi juga berdampak langsung pada keselamatan dan kepuasan pasien, sehingga menjadi tolok ukur penting dalam mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

Dalam memahami faktor-faktor yang membentuk kinerja, teori *Ability, Motivation, and Opportunity* (AMO) menawarkan kerangka yang relevan. Bos-Nehles et al. (2023) menjelaskan bahwa kinerja individu merupakan fungsi dari tiga dimensi utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan peluang (*opportunity*). Dimensi *ability* mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki individu, sedangkan dimensi *opportunity* merujuk pada faktor kontekstual berupa ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Kerangka ini diperkuat oleh perspektif *Organizational Behavior* yang memandang kinerja sebagai produk interaksi antara faktor individu dan faktor organisasional (Robbins & Judge, 2013), sehingga kedua dimensi tersebut tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan kinerja perawat.

Dalam kerangka AMO, kompetensi merepresentasikan dimensi *ability* yang secara langsung menentukan kapasitas perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Spencer dan Spencer (1993, dalam Rahadi et al., 2021) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang secara kausal terkait dengan kinerja yang efektif atau unggul dalam suatu situasi kerja. Pemerintah Indonesia sendiri telah menetapkan lima area kompetensi perawat melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/MENKES/425/2020, meliputi praktik keperawatan berdasarkan etik, legal, dan peka budaya; praktik keperawatan profesional; kepemimpinan dan manajemen; pendidikan dan penelitian; serta pengembangan kualitas personal dan profesional. Artinya, kompetensi perawat bukan sekadar kemampuan teknis, melainkan mencakup dimensi etika, kepemimpinan, dan pengembangan diri yang perlu terus diperkuat secara berkesinambungan.

Di sisi lain, fasilitas kerja merepresentasikan dimensi *opportunity* dalam kerangka AMO. Moenir (2014, dalam Fadilah & Al Banin, 2022) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan

seluruh sarana yang dimanfaatkan, diterapkan, serta dihuni oleh karyawan, baik secara interaktif langsung maupun tidak langsung, demi menyokong efektivitas penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja mencakup tiga indikator utama, yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Prawira (2020) menambahkan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai berperan penting agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat, sehingga berpengaruh langsung terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai. Tanpa dukungan fasilitas yang layak, kompetensi yang telah dimiliki perawat pun tidak dapat diaktualisasikan secara penuh dalam praktik asuhan keperawatan sehari-hari.

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Taman Husada Kota Bontang, sebuah rumah sakit umum daerah milik Pemerintah Kota Bontang, Kalimantan Timur, yang memiliki visi menjadi rumah sakit terbaik di Kalimantan Timur dan berstandar internasional. Salah satu misinya secara eksplisit menekankan pentingnya peningkatan profesionalisme SDM serta pengembangan sarana dan prasarana yang memadai (RSUD Taman Husada Kota Bontang, 2026). Dua misi tersebut secara langsung bersinggungan dengan variabel kompetensi dan fasilitas kerja yang menjadi fokus penelitian ini, sehingga penelitian ini lahir dari semangat yang selaras dengan arah kelembagaan rumah sakit itu sendiri.

Gap penelitian yang teridentifikasi adalah belum adanya kajian yang secara simultan menguji pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Taman Husada Kota Bontang dengan menggunakan indikator berbasis standar profesi keperawatan nasional. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut sekaligus memberikan bukti empiris yang dapat dijadikan landasan pengambilan keputusan manajerial dalam pengembangan kompetensi dan penyediaan fasilitas kerja bagi tenaga perawat. Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat kompetensi, fasilitas kerja, dan kinerja perawat, serta mengukur besarnya pengaruh kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja perawat, baik secara parsial maupun simultan, pada RSUD Taman Husada Kota Bontang.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar seorang individu yang secara kausal terkait dengan kinerja yang efektif atau unggul dalam suatu situasi kerja, mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diterapkan secara konsisten (Spencer & Spencer, 1993, dalam Rahadi et al., 2021). Wibowo (dalam (Khaeruman, 2021) memperkuat pandangan ini dengan menyatakan bahwa kompetensi bersifat holistik karena mencakup tiga elemen yang saling melengkapi, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang

diterapkan secara profesional. Shet et al. (2017) merujuk pada McClelland (1973) yang menyatakan bahwa kompetensi mencakup atribut personal, motif, pengalaman, dan karakteristik lain yang membedakan individu berkinerja unggul dari yang rata-rata, sehingga pengembangan kompetensi menjadi investasi strategis bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Dalam konteks penelitian ini, kompetensi perawat diukur menggunakan lima area kompetensi yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor HK.01.07/MENKES/425/2020, yaitu: (1) praktik keperawatan berdasarkan etik, legal, dan peka budaya; (2) praktik keperawatan profesional; (3) kepemimpinan dan manajemen; (4) pendidikan dan penelitian; serta (5) pengembangan kualitas personal dan profesional.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja diartikan sebagai keseluruhan sarana yang digunakan, dipakai, dan ditempati oleh pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas (Moenir, 2014, dalam Fadilah & Al Banin, 2022). Prawira (2020) menambahkan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai memungkinkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih baik, lebih tepat, dan lebih cepat, sehingga berpengaruh langsung terhadap efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Sitompul (2018) menilai bahwa fasilitas kerja merupakan perangkat penunjang berwujud fisik yang dimanfaatkan dalam operasional harian lembaga serta menghadirkan daya guna jangka panjang demi kelangsungan aktivitas pekerjaan. Fasilitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator yang dikemukakan oleh Moenir (2014, dalam Fadilah & Al Banin, 2022), yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

Kinerja Perawat

Kinerja perawat dimaknai sebagai keluaran kerja yang direalisasikan dalam menuntaskan fungsi-fungsi keperawatan, baik secara mutu maupun jumlah, yang sejalan dengan wewenang serta beban tanggung jawab yang dimandatkan (Khaeruman, 2021). Nursalam (2014) secara khusus mendefinisikan kinerja sebagai potret keberhasilan perwujudan suatu agenda kegiatan oleh individu maupun tim di dalam lembaga, baik dari segi jumlah maupun mutu, yang selaras dengan batas wewenang, beban tanggung jawab, serta kode etik yang berlaku. Dalam perspektif *Organizational Behavior*, kinerja perawat merupakan *output* dari interaksi antara faktor individu, psikologis, dan organisasional (Gibson, 1997, dalam Nursalam, 2014), sehingga peningkatan kinerja memerlukan pendekatan yang memperhatikan ketiga faktor tersebut secara bersamaan.

Dalam konteks keperawatan, kinerja diukur melalui lima tahapan proses asuhan keperawatan sesuai Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 17 Tahun 2013, sebagaimana dikutip dalam Cahyati et al. (2022), yaitu: (1) pengkajian, yakni pengumpulan data kesehatan klien secara sistematis dan menyeluruh; (2) diagnosis keperawatan, yakni analisis data untuk merumuskan diagnosis yang tepat; (3) perencanaan, yakni penyusunan rencana tindakan sesuai kondisi klien; (4) pelaksanaan, yakni implementasi tindakan sesuai rencana asuhan; serta (5) evaluasi, yakni penilaian kemajuan klien dan revisi rencana asuhan jika diperlukan.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan sifat asosiatif kausal, yakni model pendekatan yang dirancang untuk menghitung serta menelaah keterkaitan sebab-akibat antarvariabel independen dan dependen secara terukur dan sistematis (Munandar, 2020). Penggunaan rancangan ini didasarkan pada kesesuaiannya dengan target penelitian, yaitu membuktikan besaran dampak kompetensi dan fasilitas kerja terhadap kinerja perawat secara objektif serta terencana.

Populasi

Jumlah keseluruhan subjek dalam studi ini mencakup seluruh tenaga keperawatan yang aktif berdinis di RSUD Taman Husada Kota Bontang, yakni berjumlah 35 individu. Berdasarkan ukuran populasi yang tergolong terbatas serta memungkinkan untuk dijangkau secara menyeluruh, studi ini mengimplementasikan teknik *saturated* sampling, di mana setiap elemen populasi dilibatkan sebagai responden tanpa ada yang terlewat (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus, sehingga seluruh data yang diperoleh mencerminkan kondisi riil tenaga perawat di lokus penelitian secara utuh.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua cara. Pertama, studi kepustakaan yang digunakan untuk membangun landasan teoritis penelitian, bersumber dari buku ilmiah, jurnal, peraturan perundang-undangan, dan dokumen resmi yang relevan (Iba & Wardhana, 2023). Kedua, kuesioner yang disebarkan kepada seluruh 35 perawat sebagai responden. Kuesioner disusun dalam format *Google Form* dan didistribusikan secara langsung kepada responden selama periode pengumpulan data berlangsung. Pengukuran menggunakan skala *Likert* dengan rentang skor 1 hingga 5, di mana skor 1 menyatakan Sangat Tidak Setuju dan skor 5 menyatakan Sangat Setuju (Sugiyono, 2019).

Instrumen penelitian mencakup tiga variabel, yaitu kompetensi (X_1) yang diukur dengan 10 butir pernyataan, fasilitas kerja (X_2) yang diukur dengan 7 butir pernyataan termasuk satu

butir pernyataan negatif, dan kinerja perawat (Y) yang diukur dengan 10 butir pernyataan. Setiap butir kuesioner telah melewati pengujian keabsahan memanfaatkan teknik korelasi *Pearson Product Moment* melalui pengujian *one-tailed* pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Seluruh indikator dikategorikan sah lantaran koefisien r hitung secara keseluruhan berada di atas nilai r tabel (0,3338 pada $df = 33$). Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai 0,911 untuk kompetensi, 0,769 untuk fasilitas kerja, dan 0,954 untuk kinerja perawat, di mana ketiganya melampaui batas minimum 0,60 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel (Indartini & Mutmainah, 2024).

Teknik Analisis Data

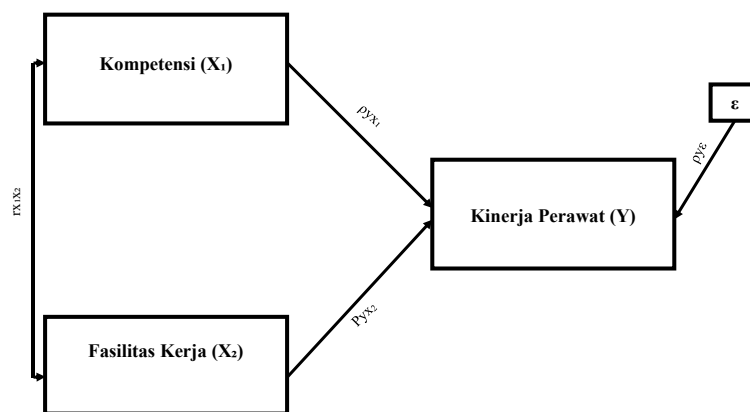
Analisis data dilaksanakan menerus dalam dua jenjang. Tahap awal, analisis deskriptif diterapkan untuk memetakan capaian tiap-tiap variabel melalui perolehan angka riil yang dipetakan ke dalam rentang kontinum dengan klasifikasi Sangat Tidak Baik, Tidak Baik, Cukup Baik, Baik, dan Sangat Baik (Sugiyono, 2022).

Kedua, pengujian statistik inferensial dijalankan menerapkan model analisis jalur (*path analysis*) memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25. Sebelum melangkah ke pembentukan model jalur, data berskala ordinal dari instrumen Likert dikonversi lebih dahulu menuju skala interval memakai *Method of Successive Interval* (MSI) guna memenuhi syarat dasar dalam pemodelan parametrik (Iba & Wardhana, 2023). Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi, analisis difokuskan pada pengukuran besarnya pengaruh (*effect size*) tanpa menyertakan pengujian signifikansi untuk generalisasi.

Model penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara kompetensi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja perawat (Y), dengan mempertimbangkan pula pengaruh variabel lain di luar model yang dinyatakan sebagai epsilon (ϵ). Persamaan struktural jalur dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

$$Y = \rho YX_1 X_1 + \rho YX_2 X_2 + \rho Y\epsilon \epsilon$$

Di mana Y adalah kinerja perawat, ρYX_1 adalah koefisien jalur kompetensi terhadap kinerja perawat, ρYX_2 adalah koefisien jalur fasilitas kerja terhadap kinerja perawat, X_1 adalah kompetensi, X_2 adalah fasilitas kerja, $\rho Y\epsilon$ adalah koefisien jalur variabel lain di luar model, dan ϵ adalah faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja perawat namun tidak diteliti dalam penelitian ini.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian.

Sumber: Dibuat oleh Penulis (2026).

Besarnya pengaruh masing-masing variabel dihitung melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung melalui variabel bebas lainnya, serta pengaruh total. Koefisien jalur variabel lain di luar model dihitung menggunakan rumus $p_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{YX_1X_2}}$, di mana R^2 merupakan koefisien determinasi simultan yang diperoleh dari nilai *Adjusted R-Square* pada *output* SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Unit Analisis

RSUD Taman Husada Kota Bontang merupakan rumah sakit umum daerah milik Pemerintah Kota Bontang, Kalimantan Timur, yang mengemban fungsi klinis sekaligus fungsi sosial dalam melayani seluruh lapisan masyarakat. Rumah sakit ini memiliki visi menjadi rumah sakit terbaik di Kalimantan Timur dan berstandar internasional, dengan moto "Melayani Sepenuh Hati" yang dioperasionalkan melalui tata nilai CERIA, yaitu Cepat, Efisien, Ramah, Inovatif, dan Aman. Dalam perjalanannya, RSUD Taman Husada telah meraih berbagai capaian kelembagaan yang signifikan, di antaranya Akreditasi Paripurna dari KARS (2017), predikat *Role Model* Penyelenggaraan Pelayanan Publik kategori Sangat Baik dari KemenPAN RB (2019), penghargaan Wilayah Bebas dari Korupsi (2022), Akreditasi Paripurna dari LARS DHP (2023), serta *Gold Winner* dalam ajang *Innovation Summit* PT Pupuk Kaltim (2024). Rangkaian capaian ini menegaskan bahwa RSUD Taman Husada adalah institusi yang terus berbenah dalam meningkatkan mutu pelayanan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia dan penyediaan fasilitas layanan, yang menjadi konteks langsung penelitian ini.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat masing-masing variabel penelitian berdasarkan tanggapan 35 responden terhadap setiap butir pernyataan. Penilaian dilakukan dengan membandingkan skor aktual yang diperoleh terhadap skor ideal, kemudian

dinyatakan dalam bentuk persentase dan diposisikan pada garis kontinum. Berdasarkan jumlah responden dalam penelitian ini, kategori penilaian pada garis kontinum ditetapkan sebagai berikut: Sangat Tidak Baik (20%–35%), Tidak Baik (36%–51%), Cukup Baik (52%–67%), Baik (68%–83%), dan Sangat Baik (84%–100%) (Sugiyono, 2022). Kategori inilah yang menjadi acuan dalam menginterpretasikan hasil pada seluruh tabel rekapitulasi tanggapan responden berikut, baik untuk variabel kompetensi, fasilitas kerja, maupun kinerja perawat.

Kompetensi (X_1)

Penilaian terhadap variabel kompetensi dilakukan melalui 10 butir pernyataan yang mencakup lima indikator sesuai standar profesi keperawatan nasional. Berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden beserta posisinya pada garis kontinum.

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X_1).

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
X _{1_1}	Menjalankan tindakan keperawatan sesuai kode etik profesi	158	175	90%	Sangat Baik
X _{1_2}	Memastikan tindakan keperawatan sesuai ketentuan hukum	153	175	87%	Sangat Baik
X _{1_3}	Melaksanakan asuhan keperawatan berdasarkan ilmu dan standar yang berlaku	154	175	88%	Sangat Baik
X _{1_4}	Menerapkan pendekatan tepat sesuai kondisi klinis pasien	158	175	90%	Sangat Baik
X _{1_5}	Memimpin dan mengoordinasikan tim dalam asuhan keperawatan	136	175	78%	Baik
X _{1_6}	Mengelola pelaksanaan asuhan keperawatan sesuai kebutuhan pasien	152	175	87%	Sangat Baik
X _{1_7}	Menerapkan hasil penelitian terbaru dalam praktik keperawatan	136	175	78%	Baik
X _{1_8}	Aktif mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan keperawatan	132	175	75%	Baik
X _{1_9}	Melakukan evaluasi diri secara rutin untuk meningkatkan kualitas praktik	142	175	81%	Baik
X _{1_10}	Berkomitmen mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan	145	175	83%	Baik
Total		1.466	1.750	84%	Sangat Baik

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Rentang: Sangat Tidak Baik (20%–35%) | Tidak Baik (36%–51%) | Cukup Baik (52%–67%) | Baik (68%–83%) | Sangat Baik (84%–100%)

Variabel kompetensi memperoleh total skor aktual sebesar 1.466 dari skor ideal 1.750, dengan persentase sebesar 84% yang berada pada kategori Sangat Baik. Skor tertinggi dicapai pada butir X_{1_1} dan X_{1_4} masing-masing sebesar 90%, yang mencerminkan komitmen etis dan kemampuan klinis perawat yang sangat kuat. Sebaliknya, skor terendah ditemukan pada butir X_{1_8} sebesar 75%, yang mengindikasikan bahwa keaktifan perawat dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan belum berlangsung secara optimal, sejalan dengan profil

responden yang menunjukkan 31,43% perawat tidak mengikuti pelatihan sama sekali dalam satu tahun terakhir.

Fasilitas Kerja (X_2)

Penilaian terhadap variabel fasilitas kerja dilakukan melalui 7 butir pernyataan yang mencakup tiga indikator. Perlu dicatat bahwa butir X_2_2 merupakan pernyataan negatif sehingga skornya dibalik dalam proses perhitungan agar arah pengukuran tetap konsisten. Rekapitulasi tanggapan responden disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja (X_2).

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
X_2_1	Alat kerja yang tersedia mencukupi kebutuhan pelaksanaan tugas	145	175	83%	Baik
$X_2_2^*$	Alat kerja sering tidak memadai untuk mendukung tugas keperawatan	119	175	68%	Baik
X_2_3	Kondisi alat kerja layak dan siap digunakan dalam asuhan keperawatan	139	175	79%	Baik
X_2_4	Perlengkapan kerja memperlancar pelaksanaan tugas sehari-hari	146	175	83%	Baik
X_2_5	Mudah mengakses perlengkapan kerja yang dibutuhkan	143	175	82%	Baik
X_2_6	Fasilitas sosial mendukung kenyamanan dalam bekerja	136	175	78%	Baik
X_2_7	Fasilitas sosial meningkatkan semangat dan motivasi kerja	138	175	79%	Baik
Total		966	1.225	79%	Baik

Keterangan: * = pernyataan negatif, skor dibalik dalam perhitungan

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Variabel fasilitas kerja memperoleh total skor aktual sebesar 966 dari skor ideal 1.225, dengan persentase sebesar 79% yang berada pada kategori Baik. Skor tertinggi diraih oleh butir X_2_4 sebesar 83%, yang menunjukkan bahwa perlengkapan kerja yang tersedia dinilai cukup memperlancar pelaksanaan tugas keperawatan. Skor terendah ditemukan pada butir X_2_2 sebesar 68%, di mana distribusi jawaban responden mengindikasikan bahwa ketersediaan alat kerja masih menjadi titik lemah yang paling dirasakan oleh perawat dalam mendukung pelaksanaan asuhan keperawatan sehari-hari.

Kinerja Perawat (Y)

Penilaian terhadap variabel kinerja perawat dilakukan melalui 10 butir pernyataan yang mencakup lima tahapan proses asuhan keperawatan. Rekapitulasi tanggapan responden disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perawat (Y).

No	Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Y_1	Mengumpulkan data kesehatan pasien secara sistematis dan menyeluruh	152	175	87%	Sangat Baik
Y_2	Data pengkajian mencerminkan kondisi kesehatan pasien secara lengkap	152	175	87%	Sangat Baik
Y_3	Menganalisis data pengkajian untuk merumuskan diagnosis yang tepat	135	175	77%	Baik
Y_4	Diagnosis keperawatan sesuai kondisi dan masalah kesehatan pasien	150	175	86%	Sangat Baik
Y_5	Menyusun rencana tindakan keperawatan sesuai kondisi pasien	147	175	84%	Baik
Y_6	Menetapkan prioritas tindakan keperawatan dengan tepat	149	175	85%	Sangat Baik
Y_7	Melaksanakan tindakan keperawatan sesuai rencana asuhan	145	175	83%	Baik
Y_8	Melaksanakan tindakan keperawatan dengan tepat waktu	144	175	82%	Baik
Y_9	Mengevaluasi perkembangan kondisi pasien setelah tindakan	139	175	79%	Baik
Y_10	Merevisi rencana asuhan berdasarkan hasil evaluasi	142	175	81%	Baik
Total		1.455	1.750	83%	Baik

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Variabel kinerja perawat memperoleh total skor aktual sebesar 1.455 dari skor ideal 1.750, dengan persentase sebesar 83% yang berada pada kategori Baik. Skor tertinggi diraih oleh butir Y_1 dan Y_2 masing-masing sebesar 87%, yang mencerminkan kemampuan perawat yang sangat baik dalam mengumpulkan dan mendokumentasikan data kesehatan pasien pada tahap pengkajian. Skor terendah ditemukan pada butir Y_3 sebesar 77%, yang berkaitan dengan kemampuan menganalisis data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan yang tepat, mengindikasikan adanya kesenjangan antara kemampuan pengumpulan data dan kemampuan pengolahan data menjadi kesimpulan klinis yang akurat.

Analisis Verifikatif

Koefisien Korelasi Antar Variabel

Tahapan awal dalam pemodelan jalur diawali dengan mengkalkulasi angka korelasi antar seluruh variabel studi memanfaatkan metode *Pearson Product Moment* melalui program SPSS versi 25. Nilai korelasi ini berfungsi mengevaluasi kederajatan serta keterarahan hubungan antar variabel sebelum melangkah ke pemilahan dampak. Ringkasan hasil estimasi tersebut dimuat dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Koefisien Korelasi Antar Variabel Penelitian.

		Correlations		
		Kompetensi (X ₁)	Fasilitas Kerja (X ₂)	Kinerja Perawat (Y)
Kompetensi (X ₁)	Pearson Correlation	1	.668**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Fasilitas Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	.668**	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003
	N	35	35	35
Kinerja Perawat (Y)	Pearson Correlation	.721**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	
	N	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 3, hubungan antara kompetensi (X₁) dengan kinerja perawat (Y) memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,721 yang tergolong dalam kategori Kuat. Hubungan antara fasilitas kerja (X₂) dengan kinerja perawat (Y) memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,484 yang tergolong dalam kategori Sedang. Adapun hubungan antar sesama variabel bebas, yaitu antara kompetensi dan fasilitas kerja, memperoleh nilai sebesar 0,668 yang tergolong dalam kategori Kuat, dan kondisi ini perlu diperhatikan dalam interpretasi analisis jalur karena kedua variabel bebas saling berkorelasi secara signifikan.

Koefisien Jalur dan Koefisien Determinasi

Koefisien jalur diperoleh dari nilai *standardized coefficient beta* pada *output* regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil perhitungan koefisien jalur dan koefisien determinasi simultan disajikan pada Tabel 5 dan Tabel 6 berikut.

Tabel 5. Koefisien Jalur Variabel Kompetensi (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Perawat (Y).

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	8.463	4.048		2.090	.045
Kompetensi (X ₁)	.771	.177	.717	4.360	.000
Fasilitas Kerja (X ₂)	.008	.263	.005	.032	.975

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat (Y)

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Tabel 6. Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.490	4.88321

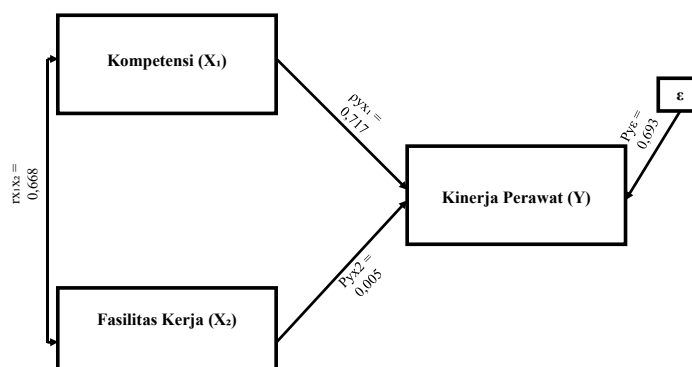
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X₂), Kompetensi (X₁)

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,490 mengindikasikan bahwa kompetensi dan fasilitas kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 49,0% variasi yang terjadi pada kinerja perawat. Koefisien jalur variabel lain di luar model dihitung sebagai

berikut: $\rho_{Y\varepsilon} = \sqrt{(1 - 0,520)} = \sqrt{0,480} = 0,693$. Dengan demikian, persamaan struktural jalur dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,717 X_1 + 0,005 X_2 + 0,693 \varepsilon$$



Gambar 2. Struktur Diagram Jalur Keseluruhan.

Sumber: Hasil olah data (2026).

Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total

Tahap akhir analisis jalur adalah menghitung besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total dari masing-masing variabel bebas terhadap kinerja perawat. Seluruh hasil perhitungan dirangkum pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Besarnya Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total.

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Kompetensi (X_1)	51,41%	0,24%	51,65%
Fasilitas Kerja (X_2)	0,00%	0,24%	0,24%
Pengaruh Simultan (X_1 dan X_2)	-	-	51,89%
Pengaruh Variabel Lain (ε)	-	-	48,11%
Total			100%

Sumber: Hasil olah data (2026).

Berdasarkan Tabel 7, kompetensi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja perawat sebesar 51,41%, dengan pengaruh tidak langsung melalui fasilitas kerja sebesar 0,24%, sehingga total pengaruhnya mencapai 51,65%. Fasilitas kerja memberikan pengaruh langsung yang sangat kecil yakni mendekati 0,00%, dengan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 0,24%, sehingga total pengaruhnya adalah 0,24%. Secara simultan, kompetensi dan fasilitas kerja bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat sebesar 51,89%, sedangkan sisanya sebesar 48,11% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Gambaran Unit Analisis Berdasarkan Variabel Penelitian

a. Gambaran Kompetensi Perawat pada RSUD Taman Husada Kota Bontang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi perawat pada RSUD Taman Husada Kota Bontang berada pada kategori Sangat Baik dengan capaian sebesar 84%.

Temuan ini menegaskan bahwa perawat secara umum telah menguasai dan menerapkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku profesional dalam menjalankan asuhan keperawatan. Merujuk pada Spencer dan Spencer (1993) dalam Rahadi et al. (2021), kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu yang secara kausal berkaitan dengan kinerja kerja yang efektif dan superior, sehingga tingginya skor kompetensi pada penelitian ini mengindikasikan adanya fondasi karakteristik yang kuat pada diri perawat RSUD Taman Husada Kota Bontang dalam menjalankan tugas profesinya.

Capaian tertinggi ditemukan pada indikator praktik keperawatan berdasarkan etik, legal, dan peka budaya, serta praktik keperawatan profesional, yang mencerminkan komitmen etis dan kemampuan klinis perawat yang sangat kuat dalam menyesuaikan tindakan dengan kondisi pasien. Kondisi ini selaras dengan temuan Berliana et al. (2024) yang menegaskan bahwa dimensi praktik keperawatan profesional menjadi fondasi utama terbentuknya kinerja asuhan yang optimal. Sebaliknya, indikator pendidikan dan penelitian mencatat capaian terendah, yang konsisten dengan profil responden di mana sebagian besar perawat jarang atau bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan dalam satu tahun terakhir. Temuan ini sejalan dengan Wuwuti et al. (2026) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi melalui pendidikan berkelanjutan merupakan faktor penentu kinerja perawat, sehingga rendahnya intensitas pelatihan berpotensi menghambat pembaruan kompetensi secara berkelanjutan di RSUD Taman Husada Kota Bontang.

b. Gambaran Fasilitas Kerja pada RSUD Taman Husada Kota Bontang

Variabel fasilitas kerja berada pada kategori Baik dengan capaian sebesar 79%, yang menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pendukung tugas keperawatan telah tersedia dalam taraf yang cukup memadai. Sesuai definisi Moenir (2014) dalam Fadilah & Al Banin, (2022), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan ditempati pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaannya guna kelancaran pelaksanaan tugas. Capaian tertinggi diraih oleh indikator fasilitas perlengkapan kerja, yang mencerminkan bahwa perlengkapan yang tersedia dinilai cukup memperlancar pelaksanaan asuhan keperawatan sehari-hari. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wardani et al. (2026) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana ketersediaan perlengkapan yang layak menjadi salah satu penopang utama efektivitas kerja pada sektor pelayanan kesehatan.

Sebaliknya, indikator fasilitas alat kerja mencatat capaian terendah, dengan lebih dari separuh responden menilai bahwa alat kerja yang tersedia sering tidak memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas keperawatan sehari-hari. Temuan ini relevan dengan

penelitian Syafrin (2025) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada fasilitas layanan kesehatan, sehingga keterbatasan alat kerja berpotensi menjadi hambatan nyata bagi perawat dalam menjalankan tugasnya secara efisien. Mengingat mayoritas responden bertugas di Instalasi Rawat Inap yang merupakan unit dengan intensitas penggunaan alat kerja tinggi, kondisi ini perlu menjadi perhatian khusus manajemen rumah sakit agar dukungan *opportunity* bagi perawat dapat diwujudkan secara lebih optimal.

c. Gambaran Kinerja Perawat pada RSUD Taman Husada Kota Bontang

Kinerja perawat pada RSUD Taman Husada Kota Bontang berada pada kategori Baik dengan capaian sebesar 83%, yang menunjukkan bahwa perawat secara umum telah melaksanakan tahapan proses asuhan keperawatan dengan baik. Merujuk pada Mangkunegara (2017) dalam Khaeruman (2021), kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Capaian tertinggi diraih oleh indikator pengkajian, yang mencerminkan kemampuan perawat mengumpulkan dan mendokumentasikan data kesehatan pasien secara sistematis dan menyeluruh sebagai tahap paling awal dan fundamental dalam proses asuhan keperawatan.

Sebaliknya, indikator diagnosis keperawatan mencatat capaian terendah, yang menggambarkan adanya kesenjangan antara kemampuan mengumpulkan data dan kemampuan mengolah data tersebut menjadi simpulan klinis yang tepat. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Wati et al. (2026) yang menyatakan bahwa penguatan kompetensi secara menyeluruh, termasuk pada aspek penalaran klinis, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat secara keseluruhan. Kesenjangan ini juga konsisten dengan rendahnya capaian pada indikator pendidikan dan penelitian dalam variabel kompetensi, sehingga dapat dipahami bahwa keterbatasan pembaruan keilmuan turut berkontribusi pada belum optimalnya kemampuan analisis diagnostik perawat di RSUD Taman Husada Kota Bontang.

Pembahasan Hasil Verifikatif

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja perawat sebesar 51,41%, dengan pengaruh tidak langsung melalui fasilitas kerja sebesar 0,24%, sehingga total pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat mencapai 51,65%. Besarnya pengaruh langsung yang jauh melampaui pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kompetensi bekerja secara mandiri dan kuat dalam

membentuk kinerja, tanpa harus dimediasi oleh keberadaan fasilitas kerja. Dalam kerangka teori *Ability, Motivation, and Opportunity*, temuan ini selaras dengan posisi kompetensi sebagai representasi dimensi *ability* yang merupakan penentu paling fundamental terhadap kinerja individu (Bos Nehles et al., 2023). Perspektif *Organizational Behavior* turut memperkuat hal ini dengan menempatkan kemampuan individu sebagai faktor yang paling langsung memengaruhi *output* kinerja (Gibson, 1997 dalam Nursalam, 2014).

Temuan ini diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu. Wospakrik et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Bhadjowawo et al. (2025) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga perawat pada instalasi rawat inap, karena kompetensi yang mumpuni membekali perawat dengan kemampuan teknis, penalaran klinis, dan pengambilan keputusan yang diperlukan untuk melaksanakan asuhan secara efektif. Hasil serupa juga dikonfirmasi oleh Renalita et al. (2026), Hidayat & Setyowati (2026), Manullang & Tigor (2025), Sodikin et al. (2024), serta Faiza et al. (2022), yang secara konsisten menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada berbagai konteks pekerjaan, meskipun Salvano et al. (2023) menjadi pengecualian dengan menemukan kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial pada konteks karyawan perbankan, yang mengindikasikan bahwa kekuatan pengaruh kompetensi tetap bersifat kontekstual sesuai sektor dan karakteristik pekerjaan yang diteliti.

b. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh langsung yang sangat kecil terhadap kinerja perawat, yakni mendekati 0,00%, dengan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 0,24%, sehingga total pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perawat hanya sebesar 0,24%. Nilai koefisien jalur yang sangat kecil ini perlu dimaknai secara proporsional. Secara bivariat, fasilitas kerja sesungguhnya memiliki korelasi sedang dengan kinerja perawat, namun ketika diuji secara simultan bersama kompetensi yang berkorelasi lebih kuat dengan kinerja sekaligus berkorelasi kuat dengan fasilitas kerja itu sendiri, sebagian besar varians kinerja yang semula dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja telah diserap oleh kompetensi. Kondisi ini merupakan fenomena yang lazim terjadi dalam analisis regresi berganda ketika dua variabel prediktor saling berkorelasi cukup kuat satu sama lain.

Temuan ini memiliki nuansa yang berbeda dari sejumlah penelitian terdahulu. Wardani et al. (2026) menemukan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas, namun penelitian tersebut tidak menyertakan variabel kompetensi sebagai prediktor lain yang berkorelasi kuat sebagaimana dalam penelitian ini. Sebaliknya, temuan pada penelitian ini justru konsisten dengan Putri & Sussanto (2025) yang menemukan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur, yang mengindikasikan bahwa pengaruh fasilitas kerja memang bersifat kondisional dan sangat bergantung pada variabel lain yang turut disertakan dalam model penelitian. Dengan demikian, fasilitas kerja tetap diperlukan sebagai prasyarat dasar bagi terselenggaranya pelayanan yang aman dan berkualitas, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja perawat di RSUD Taman Husada Kota Bontang tidak dapat berdiri sendiri tanpa ditopang oleh kompetensi yang memadai.

c. Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi dan fasilitas kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat sebesar 51,89% berdasarkan nilai *Adjusted R Square*, sedangkan sisanya sebesar 48,11% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, beban kerja, kepemimpinan kepala ruangan, maupun budaya organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi dan fasilitas kerja secara bersama sama memiliki peran yang bermakna dalam membentuk kinerja perawat, meskipun besaran kontribusi keduanya jauh berbeda, dengan kompetensi sebagai faktor yang jauh lebih dominan dibandingkan fasilitas kerja.

Pengaruh simultan ini diperkuat oleh temuan Syafrin (2025) yang menemukan bahwa secara bersama sama kompetensi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada fasilitas pelayanan kesehatan. Hasil ini juga selaras dengan Alfani et al. (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja, yang dalam kerangka *Ability, Motivation, and Opportunity* berkaitan erat dengan fasilitas sebagai dimensi *opportunity*, secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja perawat di instalasi rawat inap. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa peningkatan kompetensi yang didukung oleh perbaikan fasilitas kerja secara bertahap akan mendorong optimalisasi kinerja perawat dalam menjalankan seluruh tahapan asuhan keperawatan di RSUD Taman Husada Kota Bontang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi perawat pada RSUD Taman Husada Kota Bontang berada pada kategori Sangat Baik, tercermin dari kuatnya komitmen etis dan kemampuan klinis perawat, meskipun keterlibatan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan masih perlu ditingkatkan. Fasilitas kerja berada pada kategori Baik, ditopang oleh ketersediaan perlengkapan kerja yang cukup memadai, namun ketersediaan alat kerja inti masih menjadi keluhan sebagian besar perawat. Kinerja perawat juga berada pada kategori Baik, dengan kemampuan pengkajian data pasien sebagai capaian tertinggi, sementara kemampuan merumuskan diagnosis keperawatan masih menjadi aspek yang memerlukan penguatan lebih lanjut. Secara parsial, kompetensi terbukti memberikan pengaruh yang besar dan dominan terhadap kinerja perawat, sedangkan fasilitas kerja hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil ketika diuji bersama kompetensi dalam satu model, sebuah kondisi yang mengindikasikan bahwa varians kinerja yang dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja sebagian besar telah terserap oleh kompetensi akibat korelasi yang cukup kuat di antara kedua variabel bebas tersebut. Secara simultan, kompetensi dan fasilitas kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja perawat, meskipun proporsi kontribusi keduanya masih menyisakan ruang yang cukup besar bagi faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, beban kerja, atau kepemimpinan unit, untuk turut menjelaskan variasi kinerja perawat di RSUD Taman Husada Kota Bontang.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, RSUD Taman Husada Kota Bontang disarankan untuk memprioritaskan penguatan kompetensi perawat sebagai faktor yang paling menentukan kinerja, antara lain melalui program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yang terjadwal secara rutin, penguatan kemampuan penalaran klinis dalam merumuskan diagnosis keperawatan, serta pemberian kesempatan yang lebih merata bagi seluruh perawat untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi. Di sisi lain, perbaikan fasilitas kerja, khususnya ketersediaan dan kelayakan alat kerja klinis, tetap perlu menjadi perhatian manajemen rumah sakit sebagai prasyarat dasar pelayanan yang aman, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja bersifat kondisional dan lebih optimal apabila berjalan beriringan dengan penguatan kompetensi perawat itu sendiri. Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa cakupan responden yang hanya berasal dari satu rumah sakit dengan jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas pada konteks rumah sakit lain dengan karakteristik berbeda. Selain itu, penelitian ini juga belum melibatkan variabel lain yang secara teoretis turut memengaruhi kinerja perawat, seperti motivasi kerja, beban kerja, atau kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan lokasi penelitian, menambahkan variabel mediasi atau moderasi yang relevan, serta

mempertimbangkan pendekatan longitudinal guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antara kompetensi, fasilitas kerja, dan kinerja tenaga keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani, O. A., Cahyono, E. H., & Susilowati, E. (2025). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum. *Journal of Health Care Education*, 4(2), 10–23. <https://journal.stikespantiwilasa.ac.id/index.php/jhce/article/view/90>
- 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://doi.org/10.47701/dutamedika.v4i2.4022>
- Bhadjowawo, R. A., Rumengan, G. S., & Mariana. (2025). Pengaruh beban kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja tenaga perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Kupang tahun 2025. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 9(4), 596–603. <https://doi.org/10.52643/marsi.v9i4.7090>
- Bos-Nehles, A., Townsend, K., Cafferkey, K., & Trullen, J. (2023). Examining the Ability, Motivation and Opportunity (AMO) Framework in HRM Research: Conceptualization, Measurement and Interactions. *International Journal of Management Reviews*, 25(4), 725–739.
- Cahyati, P., Sasmita, A., & Hartono, D. (2022). *Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Erlianti, D., Maduratna, E. S., Priatna, D. K., & Jusdijachlan. (2024). *Buku Referensi MSDM: Teori dan Implementasi pada Era Digital* (Efitra (ed.)). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fadilah, F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 154–170. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Faiza, G., Manalu, F. M., & Aziz, D. A. (2022). Pengaruh kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.350>
- Hidayat, A., & Setyowati, T. (2026). Pengaruh kompetensi, pengalaman karyawan, dan motivasi karyawan terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Kecamatan Bangsalsari. *Journal of Business, Management, and Accounting Studies*, 1(1), 252–268. <https://journal.feb.unmuhjember.ac.id/index.php/JOBMAS/article/view/31>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. Klaten.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *CV AA. Rizky*.

- Manullang, R. R., & Tigor, R. H. (2025). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang tahun 2024. *Jurnal Ilmiah Niaga Bisnis Elektronik*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.61533/jinbe.v5i1.412>
- Munandar, A. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (4th ed.). Salemba Medika.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40., 3(1), 28–40.
- Putri, N. A., & Sussanto, H. (2025). Pengaruh fasilitas kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 6(1), 134–141. <https://doi.org/10.47065/jtear.v6i1.2257>
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. CV. Lentera Ilmu Madani.
- Renalita, T. R., Kridawati, A., & Sangadji, I. (2026). Pengaruh kompetensi dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja perawat di unit rawat inap RS Mitra Husada Tangerang. *DIKKESH: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Kesehatan*, 2(2), 135–149. <https://doi.org/10.60126/dikkesh.v2i2.1541>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- RSUD Taman Husada Kota Bontang. (2026). *Visi dan Misi*. <https://rsud.bontangkota.go.id/>
- Salvano, D. P., Naadu, L. O. L., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.696>
- Shet, S. V, Patil, S. V, & Chandawarkar, M. R. (2017). Framework for methodical review of literature on leadership competencies. *Cogent Business and Management*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1309123>
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 7(1), 31–37. <https://doi.org/10.37304/jispar.v7i1.420>
- Sodikin, U., Jusdijachlan, R., & Avianti, W. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja apotek (studi pada puskesmas di Kabupaten Bandung). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 99–110. <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i2.1001>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Penekanan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif)*. Alfabeta.
- Syafrin, I. (2025). Pengaruh fasilitas kerja, komunikasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Maek. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(2), 391–401.
- Wardani, L. I., Susanto, A. M., & Saputra, H. T. (2026). Pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Summersari. *Evolusi: Jurnal*

Sains Dan Manajemen, 14(1), 27–49. <https://doi.org/10.31294/evolusi.v14i1.11702>

- Wati, K., Mahrani, S. W., & Putri, T. N. (2026). Pengaruh kompetensi perawat dan disiplin kerja perawat terhadap kinerja perawat pada RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 33–42. <https://doi.org/10.55598/homanis.v3i1.291>
- Wospakrik, S., Sabandar, S. Y., & Rantererung, C. L. (2025). Pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Edagotadi Kabupaten Deiyai. *Jurnal Syntax Admiration*, 6(2), 1219–1228. <https://doi.org/10.46799/jsa.v6i2.2126>
- Wuwuti, I. S., Muchlis, H., & Sediawan, L. (2026). Pengaruh kepemimpinan etis dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja perawat yang dimediasi kepuasan kerja. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 258–277. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq/article/view/2771>