



Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan)

Chamariyah Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: chamariyahmm@gmail.com

Zarlina Hartono

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: zarlinahartono@gmail.com

Wasis Budiarto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: wasis.budiarto2019@gmail.com

Korespondensi penulis: chamariyahmm@gmail.com

Abstract: *Zarlina Hartono, 2022. The effect of education on the performance of nurses in health services through competence as an intervention variable (study on nurses at the Kowel Health Center, Pamekasan Regency). Wijaya Putra University Postgraduate Program in Surabaya. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach, the research sample is 58 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To describe the education, training, competence and performance of nurses in health service policies at the Kowel Health Center, Pamekasan Regency. . 2) To find out and analyze whether education has an influence on the performance of nurses in efforts to provide health services at the Kowel Health Center, Pamekasan Regency. 3) To find out and analyze whether education has an influence on competence in calling for health services at the Kowel Health Center, Pamekasan Regency. 4) To find out and analyze whether competence has an influence on the performance of nurses in efforts to provide health services at the Kowel Health Center, Pamekasan Regency. 5) To find out and analyze whether education has an influence on the performance of nurses at the Kowel Health Center in Pamekasan Regency in efforts to provide health services through competence as an intervention variable. The results showed that: 1) Education has a positive and significant effect on nurse performance as evidenced by the original sample value of 0.528. 2) Education has a positive and significant effect on content as evidenced by the original sample value of 0.362. 3) Competence on nurse performance has a positive and significant effect as evidenced by the original sample value that is equal to 0.540. 4) Education on nurse performance mediated by content has a positive and significant effect as evidenced by the original sample value that is equal to 0.285.*

Keywords: *Education, Nurse Performance, Competence*

Abstrak: *Zarlina Hartono, 2022. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervensi (Studi Pada Perawat Di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan). Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, sampel penelitian adalah 58 orang. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Mendeskripsikan pendidikan, pelatihan, kompetensi dan kinerja perawat dalam kebijakan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan. . 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi dalam memanggil pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan dalam upaya pemberian pelayanan kesehatan melalui kompetensi sebagai variabel intervensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,528. 2) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap konten dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,362. 3)*

Kompetensi terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai original sample yaitu sebesar 0,540. 4) Pendidikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh konten berpengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai original sample yaitu sebesar 0,285.

Kata Kunci : Pendidikan, Kinerja Perawat, Kompetensi

I. PENDAHULUAN

Puskesmas adalah suatu institusi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang kompleks dengan padat pakar dan padat modal. Untuk melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, puskesmas harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik di bidang teknis medis maupun administrasi kesehatan. Salah satu tenaga di Puskesmas adalah perawat/tenaga kesehatan dengan pelayanan keperawatannya (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. Tidak mengherankan apabila bidang kesehatan perlu untuk selalu dibenahi agar bisa memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik untuk masyarakat.

Mengupas tentang Puskesmas, tentu tidak terlepas dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat di bidang kesehatan. Pelayanan kesehatan merupakan salah satu bentuk pelayanan yang paling banyak dibutuhkan oleh masyarakat. Salah satu sarana pelayanan kesehatan yang mempunyai peran sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan yang dimaksud tentunya adalah pelayanan yang cepat, tepat, murah dan ramah. Sebagai upaya untuk memenuhi keinginan dan harapan atas pelayanan yang diberikan. Konsumen puskesmas dalam hal ini pasien yang mengharapkan pelayanan medis dan keperawatan tetapi juga mengharapkan kenyamanan, akomodasi yang baik dan hubungan harmonis antara staf puskesmas dan pasien, dengan demikian perlu adanya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di puskesmas. Puskesmas Kowel Pamekasan sebagai salah satu puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan khususnya pasien dari Pamekasan dan daerah lain dituntut untuk mampu meningkatkan pelayanan melalui peningkatan kinerja petugas pelayan kesehatan. Dengan kinerja yang baik yang ditunjukkan akan memberikan peningkatan pelayanan, berkualitas dan memberikan rasa nyaman kepada pasien Puskesmas Kowel Pamekasan.

Keperawatan merupakan suatu seni dan ilmu pengetahuan. Sebagai perawat profesional perawat akan belajar memberikan perawatan dengan penuh kasih sayang, perhatian dan rasa hormat terhadap harga diri tiap klien. “Keperawatan sebagai ilmu pengetahuan yang terus

berubah seiring penemuan baru dan inovasi serta mengintegrasikan ilmu pendidikan dan seni dalam praktek keperawatan” (Potter & Perry, 2019). Melalui pendidikan yang dimilikinya maka hal ini diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan. Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, perawat menjadi ujung tombak pelayanan bagi pasien. Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat yang bekerja di suatu rumah sakit dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan secara simultan selama 24 jam kepada pasien setiap hari, memberikan gambaran baik dan buruknya suatu pelayanan di rumah sakit tersebut. “Pelayanan keperawatan yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat berperan penting terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, sehingga setiap upaya peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit harus dibarengi dengan peningkatan kualitas pelayanan asuhan keperawatan” (Yani,2016). Pelayanan keperawatan pada dasarnya mengukur kualitas kinerja asuhan keperawatan. “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 dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang professional, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi perawat. Tujuan pembangunan kesehatan adalah meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal yang ditandai oleh penduduknya berperilaku sehat dan dalam lingkungan 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 tidak terlepas dari adanya peran pendidikan yang dimiliki perawat/pelayan kesehatan.

Menurut Notoatmodjo (2017:34), sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimiliki organisasi dan sebagai pegawai sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang ingin dicapai organisasi. Tenaga kesehatan merupakan ujung tombak keberhasilan organisasi yang hanya bisa dicapai jika pegawai mempunyai kinerja yang baik dan profesional. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi bisa dilakukan melalui upaya-upaya peningkatan

kinerja tenaga kesehatan yang dimaksud bisa dimulai dari pemenuhan hak tenaga kesehatan dengan dilakukan pelatihan kerja. Menurut Siswanto, (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya (Siswanto, 2016:195). Kinerja tenaga kesehatan dapat diketahui melalui penilaian kinerja; bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan dan ditujukan untuk pengembangan (Hasibuan 2015:87). Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin (2015:62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”.

Mangkunegara (2015:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang petugas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Suranta (2015:18), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja perawat dalam hal ini adalah tenaga kesehatan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Berkaitan dengan kinerja tenaga kesehatan, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1). Meningkatnya kinerja atau 2). Menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja perawat dalam hal ini tenaga kesehatan sepertinya mempunyai dampak negatif bagi organisasi. Hal ini dapat dilihat dengan seringnya karyawan datang terlambat, di samping itu, karyawan juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan perawat, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung kinerja tenaga kesehatan/perawat. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi.

Fungsi perawat yang utama dalam pelayanan kesehatan adalah membantu pasien atau klien dalam kondisi sakit maupun sehat, untuk meningkatkan derajat kesehatan melalui layanan keperawatan, (Nisya, 2013). Dalam menjalankan perannya, perawat akan melaksanakan berbagai fungsi yaitu : Fungsi independen perawat, fungsi dependen perawat dan fungsi interdependen perawat. 1. Fungsi Independen ialah fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam menjalankan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. 2. Fungsi dependen ialah fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas atau instruksi dari perawat lain. 3. Fungsi interdependen ialah fungsi yang dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara satu dengan yang lain. Ketiga fungsi perawat tersebut harus dijalankan oleh perawat dalam aktivitas pekerjaan untuk mewujudkan pelayanan yang profesional dan mencapai kinerja.

Pendidikan adalah segala aktifitas belajar mengajar yang dilakukan secara sadar, menggunakan teori dan praktek, dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi individu serta sekelompok orang, dengan terjadinya perubahan yang optimal dari segi keterampilan, pengetahuan dan sikap dengan menggunakan metode belajar tertentu. Menurut Notoadmodjo, (2018:56) pendidikan kesehatan adalah suatu penerapan konsep pendidikan dalam bidang kesehatan melalui proses belajar individu, kelompok atau masyarakat dari tidak tahu nilai-nilai kesehatan menjadi tahu, dari tidak mampu mengatasi masalah-masalah kesehatan sendiri menjadi mampu.

Musyarrofah (2018), dalam penelitiannya menghasilkan temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai PT Askes (Persero) Cabang Pamekasan. Hasil temuan penelitian Musyarrofah, (2018), ini diperkuat oleh penelitian pendalunya yang dilakukan Umar, (2018) pendidikan karyawan termasuk yang harus diprioritaskan sebagai aset utama yang mendukung perusahaan. Proses pendidikan harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan karyawan dapat dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Dalam hal ini pendidikan karyawan yang berkompeten harus diperhatikan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan PT. Hutama Agung Jakarta,ajian empiris Umar, (2018) menggaris bawahi temuan penelitiannya bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja pegawai.

Ditinjau dari sisi pendidikan, Sirait, (2015), menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan

untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Kajian empiris bidang pendidikan dengan kinerja pegawai sudah banyak dilakukan oleh para ahli. Berdasarkan studi literturnya yang dilakukan oleh Faruk, (2019), menjelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam hal penyelenggaraan pendidikan diperlukan pengelolaan secara efektif dan adanya koordinasi yang tepat diantara para pegawai atau panitia penyelenggara terhadap diklat yang diselenggarakan sehingga dapat menghasilkan SDM yang handal dan memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Bertitik tolak dari kajian empiris dan studi empiris peneliti terdahulu yang dilakukan Faruk, (2019), Umar, (2018) dan Musyarrofah, (2018) ini, melatar belakangi peneliti untuk mengkaji kembali apakah benar ada hubungan yang signifikan pendidikan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya peneliti Umar, (2018), menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan peneliti pendahulunya yaitu di PT. Hutama Agung Jakarta Indonesia yang memiliki karakteristik individu yang berbeda. Diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini akan menghasilkan konseptual baru yang berbeda dengan peneliti pendahulunya sehingga menambah khasanah keilmuan manajemen sumber daya manusia ditinjau dari sisi pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkompeten agar lebih memudahkan organisasi dalam mencapainya. Kompetensi merupakan tingkat penampilan/kinerja yang meliputi mampu membuat rencana keperawatan, mampu asuh klien dengan diagnosis prioritas, melakukan evaluasi terhadap tindakan yang telah dilakukan sehingga dengan menguasai kompetensi tersebut, maka perawat akan mampu melakukan hal-hal antara lain mengerjakan suatu tugas / pekerjaan (*task skills*), mengorganisasikan agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan (*task management skills*), memutuskan apa yang harus dilakukan bila terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula (*contingency management skills*), sehingga dapat meningkatkan kepuasan pasien (PPNI, 2014). Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang akan mendukung proses penyembuhan dan pemulihan kesehatan klien atau pasien yang dirawat, serta mutu pelayanan keperawatan akan mencerminkan mutu pelayanan kesehatan pada pasien dan akan memunculkan suatu persepsi tentang kepuasan terhadap pelayanan yang diterima (Rahmat, 2016).

Tentang perbedaan temuan peneliti ini sebagai landasan penelitian lanjutan melakukan kajian dan untuk membuktikan apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan pertimbangan mengambil objek penelitian yang berbeda yaitu dilakukan di Puskesmas Kowel Pamekasan, dimaksudkan untuk menghasilkan temuan yang berbeda tentang kajian hubungan pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja perawat karena responden yang digunakan memiliki karakteristik yang berbeda serta peneliti mencoba memasukkan kompetensi sebagai variabel *intervening* agar menghasilkan konseptual baru penelitian sebagai *novelty*.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan adanya fenomena terjadi di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan tentang kajian “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Perawat Puskemas Kowel Kabupaten Pamekasan)”.

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan penelitian maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi pendidikan, kompetensi dan kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompetensi dalam pencapaian pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan?
5. Apakah pendidikan memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan dalam pencapaian pelayanan kesehatan melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*?

Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka rumusan tentang tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui deskripsi pendidikan, pelatihan, kompetensi dan kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kompetensi dalam pencapaian pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan dalam pencapaian pelayanan kesehatan melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*.

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 dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

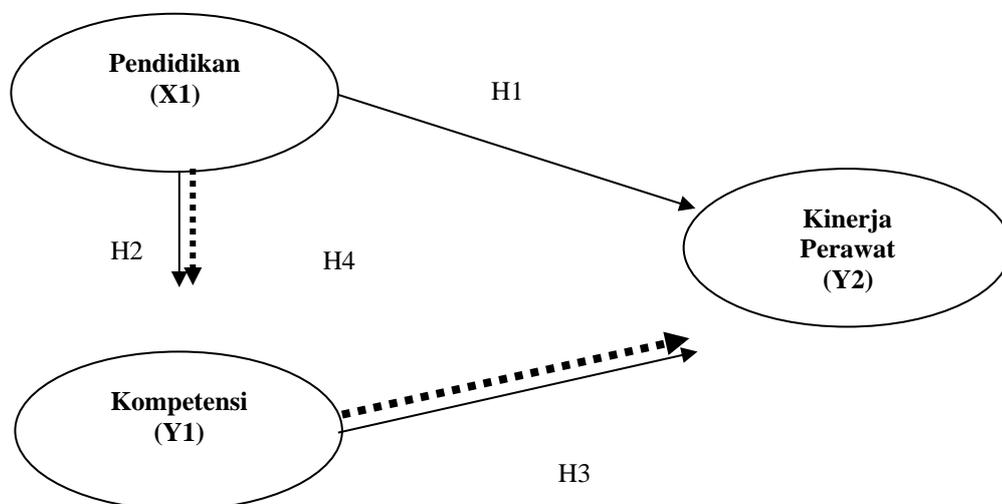
1. Manfaat teoritis (Bagi pengembangan ilmu)
 - Bagi peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang pendidikan terhadap kinerja perawat melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*.
 - Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya dan bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu Manajemen SDM khususnya tentang pendidikan terhadap kinerja perawat melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*.
 - Bagi pengembangan ilmu, Hasil penelitian ini sebagai sumbangan konseptual baru tentang konseptual pengaruh pendidikan terhadap kinerja perawat melalui kompetensi sebagai variabel *intervening*.
2. Manfaat praktis
 - Bagi pimpinan di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka

pengambilan kebijakan meningkatkan kinerja perawat di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan melalui faktor pendidikan dan kompetensi sebagai variabel *intervening*.

- Bagi Manajemen di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sumbangan dan bahan kajian, membuat pertimbangan dan merumuskan kebijakan tentang pendidikan dan kinerja perawat dan kompetensi di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia.

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 Konseptual

Keterangan:

.....➔ = Pengaruh langsung

➔ = Pengaruh tidak langsung

Hipotesis Penelitian

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

Penelitian yang dilakukan Musyarrofah, (2018), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di PT Askes (Persero) Cabang Pamekasan. Hasil penelitian Musyarrofah ini diperkuat oleh hasil penelitian Faruk, (2019), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai di PT. Hutama Agung Jakarta Indonesia. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 1 yaitu:

H1: Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Hermawali Yusuf dan Hasmin Tamsah, (2021), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh pendidikan terhadap kompetensi di Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian Hermawali Yusuf dan Hasmin Tamsah ini diperkuat oleh hasil penelitian Hyrnanda Era Dewanti dan Putu Artaya, (2019), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kompetensi di RS Husada Utama Surabaya Utama. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 2 yaitu:

H2: Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompetensi dalam pencapaian pelayanan kesehatan Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Hyrnanda Era Dewanti dan Putu Artaya, (2019), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di PT Askes (Persero) Cabang Pamekasan. Hasil penelitian Hyrnanda Era Dewanti dan Putu Artaya ini diperkuat oleh hasil penelitian Faruk, (2019), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai di PT. Hutama Agung Jakarta Indonesia. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 5 yaitu:

H3: Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Musyarrofah, (2018), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di PT Askes (Persero) Cabang Pamekasan. Hasil penelitian Musyarrofah ini diperkuat oleh hasil penelitian Faruk, (2019), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai di PT. Hutama Agung Jakarta Indonesia. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 6 yaitu:

H4: Pendidikan mempunyai pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2014).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepresiasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

III. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi		Original Sample	Keterangan
Pendidikan	► Kinerja Perawat	0,528	Pengaruh Positif
Pendidikan	► Kompetensi	0,362	Pengaruh Positif
Kompetensi	► Kinerja Perawat	0,540	Pengaruh Positif

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

- 1) Pendidikan terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,528.

- 2) Pendidikan terhadap kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,362.
- 3) Kompetensi terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,540.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Pendidikan ► Kompetensi ► Kinerja Perawat	0,285	Pengaruh Positif

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

- 1) Pendidikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,285.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficients

Korelasi	P Values	Keterangan
Pendidikan ► Kinerja Perawat	0,020	H ₁ diterima
Pendidikan ► Kompetensi	0,000	H ₂ diterima
Kompetensi ► Kinerja Perawat	0,000	H ₃ diterima
Pendidikan ► Kompetensi ► Kinerja Perawat	0,001	H ₄ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H1: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 0,020 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat karena nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

H2: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja kompetensi (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi (Y1) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

H4: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kompetensi perawat di Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan (X1) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kompetensi karena nilai signifikansi $0,001 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kompetensi terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti tingginya nilai pendidikan dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini menjelaskan bahwa pendidikan dapat

meningkatkan kinerja perawat dan sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan Puskesmas Kowel. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Musyarrofah, (2018), yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Pendidikan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti tingginya pendidikan dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat, dengan kata lain apabila pendidikan memiliki efek positif langsung dengan kinerja perawat. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar, (2018), yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat.

Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti tingginya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan kompetensi maka kinerja perawat dapat meningkat pula. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawali dan Tasman (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.

Pendidikan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Perawat yang Dimediasi kompetensi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kompetensi. Hal ini berarti tingginya nilai pendidikan berpengaruh signifikan kinerja perawat yang dimediasi oleh kompetensi. Penerapan pendidikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kompetensi. Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Satrio dkk, (2019), yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kompetensi.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja perawat dalam pencapaian pelayanan kesehatan melalui kompetensi sebagai variabel *intervening* (studi pada perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan), maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui pengajaran, penelitian serta pelatihan. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Kinerja perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh perawat tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan yang berarti bahwa semakin tinggi pendidikan yang dimiliki perawat maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kompetensi Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan, berarti bahwa semakin tinggi nilai pendidikan yang dimiliki perawat maka akan meningkatkan kompetensi.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan.
5. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kompetensi pada Puskesmas Kowel Kabupaten Pamekasan. Hal tersebut berarti bahwa kompetensi mampu memediasi penuh pengaruh pendidikan terhadap kinerja perawat.

V. DAFTAR PUSTAKA

A Hadi Arifin, 2021. *The Influence of Education and Work Experience on Keuchik Leadership and Performance in Regional Designed New Autonomy for Aceh Malacca District North Aceh* (Jurnal Malikussaleh Social & Political Reviews Volume 2, Number 2, November 2021 ISSN 2746-8100 (online))

- N. Istikomah, W. Hidayat, and W. Widayanto, 2016. *Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 60-71, Feb. 2014. <https://doi.org/10.14710/jiab.2014.5178>.
- Agustina, 2015. *Kompetensi Dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anton Abdullah, 2020. *Pengaruh Kualitas Produk Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pasar Klewer Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening*. SKRIPSI. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arwani, 2019. *Praktek Keperawatan Profesional*. Jogjakarta: Ruzz Media.
- As'ad, 2018. *Pengembangan Prestasi Kerja Dalam Sebuah Organisasi*. PT. Sumber Media
- Bambang Wahyudi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Sulita.
- Bindu Gupta at al, 2018. *Self-monitoring, culture and work experience. Previous As Predictor of Cultural Intelligence-Study of Indian Expats*. *Jurnal Internasional Tesis: India*.
- Davis Gordon. 2017. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Presindo.
- Dewi Rama Niati at al, 2021. *Pengaruh pelatihan, motivasi dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan: peran motivasi sebagai variabel intervening*. *Jurnal Nasional, Tesis*. Malang Jawa Timur.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*, Cetakan ke-5 Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2015. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawali yusuf dan Hasmin Tamsah, 2021. *The Influence of Experience, Education, And Training, and Work Environment on The Performance of Village Midwives in Bulukumba Regency* (the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil, April 5 - 8, 2021)
- Hok, Hubeis dan Kuswanto, 2018. *The effect of work experience, job satisfaction and training on the performance of employees of PT. Kompetindo Semarang*. *Jurnal Internasional Tesis: Semarang*.
- Hyrnanda Era Dewanti dan Putu Artaya, 2019. *The Influence of Training, Work Experience, and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital* (Journal Of World Conference E-ISSN: 2656 – 1174)
- Jusius, 2016. *Proses Pengembangan Pelatihan SDM Perusahaan*. New York: McGraw Hill.
- Mangkunegara, P.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Manulang, 2018. *Peningkatan Pengalaman Kerja Dalam Keorganisasian*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Maslow. 2015. *Effective Human Resource Management*. Stanford: Stanford University Press.
- Milton. 2016. *Prinsip-prinsip Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Monica, 2016. *Fungsi Tenaga Kesehatan Terhadap Pasien*. PT Remaja Rosda Karya.
- Munandar, 2017. *Syarat Pengukuran Kinerja Dalam Perusahaan*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Nasution, 2016. *Perbedaan Pelatihan dan Pendidikan Dalam Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, 2017. *Kualitas Pelayanan Kesehatan*. Jakarta. Bumi: Aksara.
- Notoatmojo, dan Sukijo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurul Zulekha, 2021. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja perawat Dimediasi oleh Kualitas Layanan PT. Bank Jatim Cabang Malang*. Jurnal Nasional Tesis: Malang Jawa Timur.
- Saryadi dan Dyah Dwi Arini, 2019. *Competence, Motivation on Performance of Nursing: The Mediating Effect of Satisfaction*. (International Conferencem of Health, Science & Technology (ICOHETECH) 2019 E-ISBN: 978-623-92207-0-9)
- Senda Yunita Leatemia, 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku)* (Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1, Januari 2018).
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi: Aksara.
- Simamora, 2015. *Standart Kinerja Dalam Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Siswanto, 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Semarang: Insan Cendekia Muda.
- Soemarjadi. 2017. *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta: Depdikbud
- Soepardan, 2015. *Pengalaman Kerja Sebagai Pelayanan Kesehatan*. Bandung: PT. Sumber Media.
- Suranta, 2015. *Prestasi Kerja 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. 2013. *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Trijoko, 2016. *Pengetahuan dan Keterampilan Dalam Pengalaman Kerja*. PT Remaja Rosda Karya.
- Via Anggraini, 2018. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja perawat Pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia Tbk (Studi Kasus Karyawan Bagian Penjualan)*. (Jurnal Ilmiah Solusi, Vol 16, No. 4 ISSN : 1412-5331)
- Wahyu Satrio Bintoro dkk, 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis Puskesmas (Studi Kasus Pada Puskesmas Menganti)* (Jurnal e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unisma).
- Walker, 2015. *Training and development*. Mc Graw Hill Book Co, New York.
- Wirawan, 2019. *Pengembangan Mutu Pelayanan Kesehatan*. Bandung: PT Alfabet.
- Wungow Raymond Octavianus, 2018. *The effect of work experience and job training on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Manado branch*. Jurnal Internasional Tesis: Manado.
- Wursanto, 2019. *Pemanfaatan SDM Dalam Pelatihan*. PT Remaja Rosda Karya.

- 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
- Enny Istanti¹⁾, Bramastyo Kusumo²⁾, I.N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10