

PENGARUH KOMPETENSI PERAWAT DAN INSENTIF PELAYANAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MODERATING

1. Ida Agustiningsih, Program Studi Ners, FIK Universitas Muhammadiyah Surabaya
 2. Yulianto, Program Studi Ners, STIKES Dian Husada Mojokerto
- Korespondensi : yulisiip@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi perawat dan insentif pelayanan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Sampel penelitian terdiri dari 201 perawat pelaksana di ruang rawat inap yang diambil dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling dengan pendekatan Partial Least Square melalui SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi perawat dan insentif pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kompetensi dan insentif pelayanan terhadap kinerja perawat. Model penelitian mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 65,8 persen dan kinerja perawat sebesar 67,2 persen. Pembahasan mengungkapkan bahwa perawat dengan kompetensi yang baik, insentif yang adil, dan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang unggul dalam memberikan asuhan keperawatan yang holistik dan berpusat pada pasien. Kepuasan kerja berperan sebagai katalisator yang memperkuat dampak positif kompetensi dan insentif terhadap kinerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja perawat yang optimal memerlukan sinergi antara kompetensi, insentif, dan kepuasan kerja yang saling memperkuat, sehingga pengelola rumah sakit perlu memberikan perhatian holistik terhadap kesejahteraan perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan yang manusiawi dan bermartabat

Kata Kunci : Kompetensi Perawat, Insentif Pelayanan, Kinerja Perawat, Kepuasan Kerja, Structural Equation Modeling

PENDAHULUAN

Paradigma organisasi pelayanan kesehatan modern menuntut adanya keselarasan antara pengelolaan sumber daya manusia dengan pencapaian mutu pelayanan yang unggul. Rumah sakit sebagai institusi penyedia jasa kesehatan yang kompleks tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan medis yang berkualitas, tetapi juga harus mengelola tenaga keperawatannya secara profesional dan strategis (Palendeng & Bernarto, 2021). Keberhasilan suatu rumah sakit dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif, dan berpusat pada pasien sangat bergantung pada kinerja individu perawat sebagai ujung tombak pelayanan. Dalam konteks ini, kinerja perawat menjadi indikator kunci yang merefleksikan sejauh mana tenaga keperawatan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, mulai dari proses pengkajian, penegakan diagnosis keperawatan, intervensi, hingga evaluasi tindakan keperawatan. Pencapaian kinerja yang tinggi tidak terjadi secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi dalam lingkungan kerja (Khuluq et al, 2025).

Salah satu faktor fundamental yang menentukan tinggi rendahnya kinerja perawat adalah kompetensi yang dimiliki. Kompetensi perawat mencakup tiga ranah utama, yaitu pengetahuan teoritis, keterampilan teknis klinis, dan sikap profesional yang tercermin dalam perilaku caring (Hajirah, 2025). Perawat yang memiliki kompetensi unggul akan mampu mengambil keputusan klinis secara tepat, mengantisipasi komplikasi, serta memberikan edukasi dan dukungan psikologis kepada pasien dan keluarga. Namun demikian, kompetensi yang tinggi saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh sistem penghargaan yang memadai. Insentif pelayanan, baik yang bersifat finansial seperti tunjangan kinerja dan bonus maupun non-finansial seperti pengakuan profesional dan kesempatan pengembangan karier, berfungsi sebagai stimulus eksternal yang mendorong perawat untuk mendayagunakan seluruh kapasitas kompetensinya demi mencapai target pelayanan. Dengan demikian, kompetensi dan insentif merupakan dua sisi mata uang yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja perawat yang berkelanjutan (Novianti et al, 2025).

Dinamika hubungan antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja perawat tidak bersifat linier dan sederhana, melainkan dipengaruhi oleh faktor psikologis yang bersifat subyektif, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja perawat merupakan keadaan emosional positif yang timbul dari evaluasi terhadap pengalaman pekerjaannya, yang mencakup aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi, dan kepuasan terhadap kompensasi (Andayani et al, 2025). Dalam kerangka teoretis, kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja. Seorang perawat yang memiliki kompetensi tinggi dan menerima insentif layak, namun tidak merasakan kepuasan batin dalam bekerja, maka kinerjanya cenderung tidak maksimal. Sebaliknya, perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih bersemangat, berkomitmen, dan bersedia mengerahkan seluruh kemampuannya untuk memberikan pelayanan terbaik, sehingga pengaruh positif dari kompetensi dan insentif terhadap kinerja menjadi lebih optimal (Rahmawati et al, 2025).

Keberadaan tiga rumah sakit swasta di wilayah Kabupaten Mojokerto menjadi lokasi yang strategis untuk meneliti fenomena ini. Kabupaten Mojokerto, sebagai wilayah penyangga Surabaya dengan tingkat mobilitas dan kepadatan penduduk yang relatif tinggi, memiliki kebutuhan pelayanan kesehatan yang semakin meningkat dan beragam. Rumah sakit swasta di kawasan ini beroperasi dalam lingkungan kompetitif yang menuntut efisiensi dan kualitas pelayanan sekaligus, tanpa mendapatkan subsidi penuh dari pemerintah sebagaimana rumah sakit negeri (Kartono et al, 2025). Kondisi tersebut menempatkan tenaga keperawatan di rumah sakit swasta pada posisi yang cukup krusial karena mereka harus mampu memberikan pelayanan prima dengan segala keterbatasan sumber daya, namun tetap dituntut untuk mematuhi standar akreditasi dan regulasi kesehatan yang berlaku. Perbedaan sistem manajemen sumber daya manusia, pola pemberian insentif, serta budaya organisasi di masing-masing rumah sakit swasta di Mojokerto menjadi variasi yang menarik untuk dikaji, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat merepresentasikan gambaran empiris yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di sektor swasta (Gunawan, 2024).

Kesenjangan penelitian atau research gap menjadi landasan penting mengapa topik ini perlu diangkat secara lebih mendalam. Studi-studi terdahulu banyak yang meneliti pengaruh kompetensi dan insentif secara terpisah terhadap kinerja, namun masih jarang yang menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang memoderasi kedua hubungan tersebut secara simultan dalam satu model penelitian. Penelitian yang dilakukan di sektor rumah sakit swasta juga relatif terbatas dibandingkan dengan rumah sakit pemerintah, padahal karakteristik manajerial dan kesejahteraan karyawan di kedua jenis rumah sakit tersebut memiliki perbedaan yang signifikan (Sitompul et al, 2025). Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di rumah sakit tipe A atau B di kota-kota besar, sehingga belum banyak yang menyoroti rumah sakit swasta tipe C atau D di wilayah kabupaten yang memiliki kompleksitas permasalahan tersendiri, seperti keterbatasan tenaga perawat spesialis, rotasi kerja yang tinggi, serta tantangan dalam mempertahankan perawat berkualitas agar tidak berpindah ke rumah sakit di kota besar (Hutagalung, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini dirancang untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi perawat dan insentif pelayanan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada tenaga perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap pada tiga rumah sakit swasta di wilayah Kabupaten Mojokerto. Pemilihan ruang rawat inap didasarkan pada pertimbangan bahwa unit tersebut merupakan area dengan intensitas pelayanan tertinggi dan kontak langsung dengan pasien dalam waktu yang cukup panjang, sehingga kinerja perawat di unit ini memiliki dampak paling signifikan terhadap mutu pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen keperawatan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit swasta dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi, sistem insentif, dan strategi peningkatan kepuasan kerja perawat secara terintegrasi.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi perawat dan insentif pelayanan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Secara lebih spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi perawat terhadap kepuasan kerja, pengaruh insentif pelayanan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat, pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat serta pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antar variabel serta memberikan gambaran deskriptif mengenai kondisi kompetensi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap yang berjumlah 342 orang, dengan sampel sebanyak 201 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5 persen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria inklusi meliputi perawat pelaksana yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap, sedangkan kriteria eksklusi mencakup perawat yang menjabat sebagai kepala ruangan, supervisor, atau sedang dalam masa cuti panjang. Distribusi sampel dilakukan secara proporsional berdasarkan jumlah populasi di masing-masing rumah sakit, sehingga setiap institusi terwakili secara adil sesuai dengan kontribusi jumlah perawatnya terhadap total populasi.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan instrumen berupa kuesioner terstruktur yang menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian. Sebelum digunakan secara massal, kuesioner terlebih dahulu diuji coba kepada 30 responden di luar lokasi penelitian utama untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap item pernyataan. Proses pengumpulan data dilaksanakan secara langsung oleh peneliti dan tim enumerator yang telah terlatih, dimulai dengan pengurusan izin penelitian dari masing-masing direktur rumah sakit, dilanjutkan dengan koordinasi dengan kepala bidang keperawatan dan kepala ruang rawat inap. Kuesioner disebarkan kepada responden yang memenuhi kriteria inklusi dan bersedia berpartisipasi secara sukarela dengan menandatangani lembar informed consent, dan setiap responden diberikan waktu sekitar 20 hingga 30 menit untuk mengisi kuesioner yang kemudian diperiksa kelengkapannya sebelum dilakukan tahap pengolahan data selanjutnya.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi jawaban setiap variabel, serta statistik inferensial menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Squares yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk menguji hipotesis penelitian. Evaluasi model dilakukan melalui penilaian model pengukuran yang

mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas instrumen, serta evaluasi model struktural yang meliputi koefisien determinasi, relevansi prediktif, dan ukuran efek. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur, t-statistik, dan p-value pada tingkat signifikansi 5 persen, di mana hipotesis diterima apabila t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value kurang dari 0,05. Untuk menguji peran moderasi kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan pendekatan interaksi dalam SEM-PLS dengan membentuk konstruk interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi, serta didukung oleh uji simple slope analysis untuk menggambarkan bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bervariasi pada tingkat kepuasan kerja yang berbeda.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

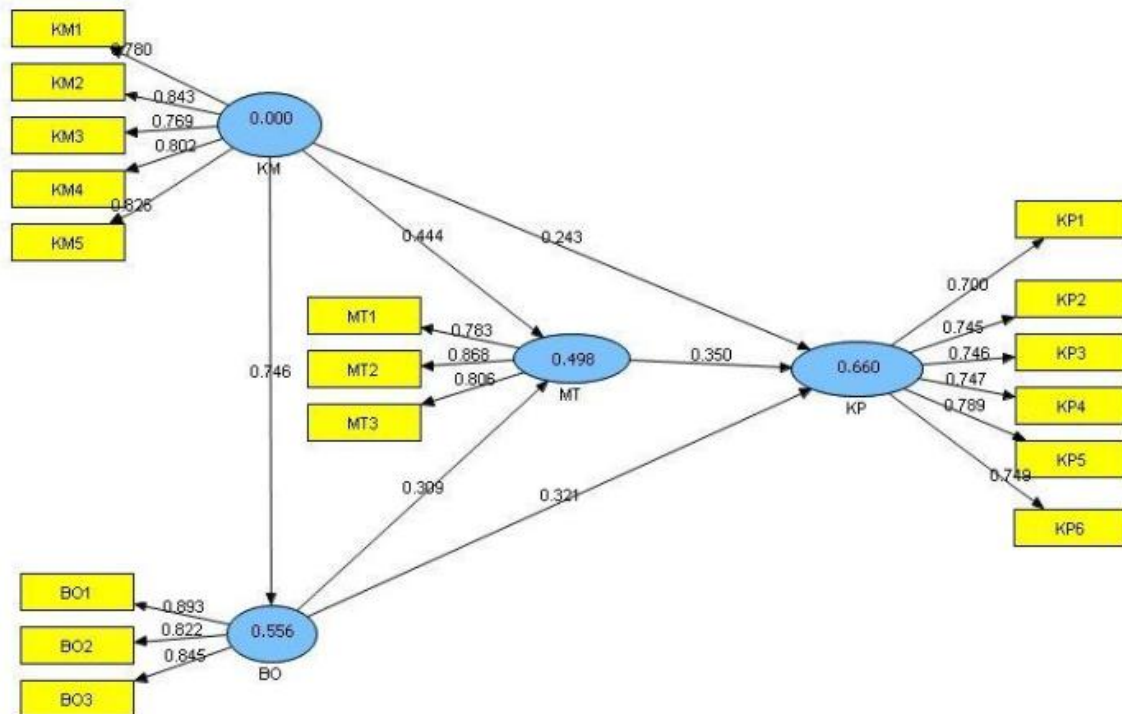
Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh dari perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap pada tiga rumah sakit swasta di wilayah Kabupaten Mojokerto dengan masa kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 201 responden yang telah memenuhi kriteria inklusi, dan seluruh kuesioner yang terkumpul dinyatakan lengkap dan layak untuk dianalisis sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan beberapa variabel demografi yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan unit kerja. Data karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai profil perawat yang menjadi subjek penelitian di ketiga rumah sakit swasta tersebut.

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 178 orang atau sebesar 88,6%, sedangkan responden laki-laki hanya berjumlah 23 orang atau sebesar 11,4%. Komposisi ini mencerminkan kondisi riil di lapangan bahwa profesi keperawatan di Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja perempuan, baik di rumah sakit swasta maupun negeri. Ditinjau dari segi usia, responden dengan rentang usia 31-40 tahun merupakan kelompok yang paling dominan dengan jumlah 89 orang atau sebesar 44,3%, diikuti oleh kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 52 orang atau 25,9%, dan kelompok usia di atas 40 tahun sebanyak 41 orang atau 20,4%. Sementara itu, responden dengan usia 20-25 tahun hanya berjumlah 19 orang atau 9,4%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto berada pada usia produktif yang memiliki kematangan emosional dan pengalaman kerja yang cukup.

Dilihat dari masa kerja, responden dengan masa kerja 6-10 tahun merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 74 orang atau sebesar 36,8%, diikuti oleh kelompok masa kerja 11-15 tahun sebanyak 51 orang atau 25,4%, dan kelompok masa kerja 1-5 tahun sebanyak 43 orang atau 21,4%. Responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun hanya berjumlah 33 orang atau 16,4%. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat memiliki pengalaman kerja yang cukup signifikan, sehingga mereka telah melalui proses adaptasi dan pembelajaran yang memadai dalam menjalankan peran profesionalnya. Dari

segi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan profesi ners dengan jumlah 118 orang atau 58,7%, diikuti oleh pendidikan sarjana keperawatan sebanyak 48 orang atau 23,9%, pendidikan diploma keperawatan sebanyak 29 orang atau 14,4%, dan pendidikan magister keperawatan sebanyak 6 orang atau 3,0%. Tingginya proporsi perawat dengan pendidikan profesi menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia keperawatan di rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto relatif baik dan sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Ditinjau dari status kepegawaian, responden dengan status karyawan tetap sebanyak 132 orang atau 65,7%, sedangkan responden dengan status karyawan kontrak sebanyak 69 orang atau 34,3%. Proporsi ini mencerminkan bahwa rumah sakit swasta cenderung mempertahankan perawat tetap sebagai aset organisasi, namun juga membuka peluang bagi perawat kontrak untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang fluktuatif. Berdasarkan unit kerja, responden yang bertugas di ruang rawat inap kelas III sebanyak 47 orang atau 23,4%, ruang rawat inap kelas II sebanyak 42 orang atau 20,9%, ruang rawat inap kelas I sebanyak 38 orang atau 18,9%, ruang rawat inap VIP sebanyak 35 orang atau 17,4%, dan ruang rawat inap intensif/ICU sebanyak 39 orang atau 19,4%. Distribusi responden yang relatif merata antar unit kerja memungkinkan hasil penelitian ini merepresentasikan kondisi kinerja perawat di berbagai tipe ruang rawat inap yang ada di ketiga rumah sakit swasta tersebut.



Gambar 1. Model Pengujian Loading Factor

2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur setiap variabel konstruk.

Terdapat empat kriteria penilaian dalam evaluasi outer model, yaitu validitas konvergen (convergent validity), validitas diskriminan (discriminant validity), reliabilitas konsistensi internal yang diukur melalui composite reliability, dan cronbach's alpha. Seluruh proses evaluasi outer model dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0, di mana setiap indikator pada masing-masing variabel diuji kelayakannya sebelum dilanjutkan ke tahap analisis model struktural. Hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

Pada uji validitas konvergen, penilaian dilakukan dengan melihat nilai outer loading atau factor loading dari setiap indikator terhadap konstruk yang diukurnya. Berdasarkan hasil analisis, seluruh indikator pada variabel kompetensi perawat, insentif pelayanan, kinerja perawat, dan kepuasan kerja memiliki nilai outer loading di atas 0,60, yang berarti memenuhi kriteria validitas konvergen untuk penelitian tahap awal. Meskipun terdapat beberapa indikator dengan nilai loading di bawah 0,70, namun mengacu pada pendapat para ahli bahwa nilai outer loading antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity, terutama pada tahap pengembangan skala pengukuran. Indikator-indikator dengan nilai loading tertinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi paling besar dalam menjelaskan konstruk latennya masing-masing. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid dan mampu memberikan hasil pengukuran yang akurat sesuai dengan konsep teoritis yang diujikan.

Tabel 1. Penilaian AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)
Kompetensi perawat	0,652
Insentif pelayanan	0,638
Kepuasan kerja	0,613
Kinerja perawat	0,674

Sumber : Data primer penelitian, 2025

Pada uji validitas diskriminan, penilaian dilakukan dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk. Berdasarkan hasil analisis, nilai AVE untuk variabel kompetensi perawat adalah 0,652, variabel insentif pelayanan adalah 0,638, variabel kinerja perawat adalah 0,674, dan variabel kepuasan kerja adalah 0,613. Seluruh nilai AVE tersebut berada di atas ambang batas 0,50, yang berarti setiap konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk benar-benar berbeda secara konseptual dan tidak saling tumpang tindih satu sama lain. Untuk semakin memperkuat bukti validitas diskriminan, dilakukan pula perbandingan antara nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk, yang berarti bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan varian indikatornya sendiri lebih baik daripada varian indikator dari konstruk lainnya.

Tabel 2. Penilaian Composite Reliability & Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kompetensi perawat	0,921	0,895
Insentif pelayanan	0,908	0,883
Kepuasan kerja	0,962	0,956
Kinerja perawat	0,947	0,937

Sumber : Data primer penelitian, 2025

Pada uji reliabilitas, penilaian dilakukan dengan menggunakan dua kriteria yaitu composite reliability dan cronbach's alpha. Berdasarkan hasil analisis, nilai composite reliability untuk variabel kompetensi perawat sebesar 0,921, insentif pelayanan sebesar 0,908, kinerja perawat sebesar 0,947, dan kepuasan kerja sebesar 0,962. Sementara itu, nilai cronbach's alpha untuk variabel kompetensi perawat sebesar 0,895, insentif pelayanan sebesar 0,883, kinerja perawat sebesar 0,937, dan kepuasan kerja sebesar 0,956. Seluruh nilai composite reliability dan cronbach's alpha berada di atas 0,70, yang berarti bahwa setiap instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengukuran variabel-variabel penelitian. Merujuk pada hasil pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konsistensi internal pada outer model, dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini telah memenuhi seluruh kriteria pengujian, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap evaluasi model struktural dan pengujian hipotesis.

3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural atau inner model untuk menilai hubungan antar variabel laten dan kekuatan prediksi model penelitian. Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat beberapa kriteria, yaitu koefisien determinasi (R-square), adjusted R-square, ukuran efek (f-square), dan relevansi prediktif (Q-square). Koefisien determinasi R-square digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang mempengaruhinya, di mana nilai R-square berkisar antara 0 hingga 1. Berdasarkan hasil analisis, nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,658, yang berarti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi perawat dan insentif pelayanan sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R-square ini berada pada kategori moderat menurut kriteria Ghazali dan Latan, yaitu di atas 0,33 dan di bawah 0,67.

Sementara itu, nilai R-square untuk variabel kinerja perawat adalah sebesar 0,672, yang berarti bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh kompetensi perawat, insentif pelayanan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R-square ini juga berada pada kategori moderat hingga mendekati kuat, yang mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik dalam menjelaskan variasi kinerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Nilai adjusted R-square yang tidak berbeda jauh dari nilai R-square asli

menunjukkan bahwa model tidak mengalami overfitting dan jumlah prediktor yang digunakan sudah proporsional dengan jumlah sampel yang ada. Dengan demikian, model struktural dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki kekuatan prediktif yang memadai untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan kerja	0,658	0,65
Kinerja perawat	0,672	0,67

Sumber : Data primer penelitian, 2025

Pada penilaian ukuran efek atau f-square, analisis dilakukan untuk mengukur kontribusi relatif setiap variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berdasarkan hasil analisis, nilai f-square untuk pengaruh kompetensi perawat terhadap kepuasan kerja adalah 0,285 yang termasuk dalam kategori efek sedang, sedangkan pengaruh insentif pelayanan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai f-square 0,312 yang juga termasuk kategori efek sedang. Untuk pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat memiliki nilai f-square 0,198 yang termasuk kategori efek sedang, sedangkan pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat memiliki nilai f-square 0,224 yang termasuk kategori efek sedang. Sementara itu, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat memiliki nilai f-square 0,156 yang termasuk dalam kategori efek sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel prediktor dalam model penelitian memberikan kontribusi yang bermakna dan tidak dapat diabaikan dalam menjelaskan variasi variabel endogen, sehingga seluruh variabel dalam model layak untuk dipertahankan.

Pada penilaian relevansi prediktif atau Q-square, analisis dilakukan untuk mengukur seberapa baik model penelitian memiliki kemampuan prediksi terhadap data. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan prosedur blindfolding, diperoleh nilai Q-square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,512 dan untuk variabel kinerja perawat sebesar 0,534. Kedua nilai Q-square tersebut lebih besar dari nol, yang mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif yang baik. Hal ini berarti model yang dikembangkan dalam penelitian ini tidak hanya mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara teoritis, tetapi juga mampu memprediksi nilai variabel endogen dengan tingkat akurasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, secara keseluruhan evaluasi inner model menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini layak digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

4. Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu pengujian pengaruh langsung (direct effect) dan pengujian pengaruh moderasi (moderating effect). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS 3.0 untuk menghasilkan nilai koefisien jalur, t-statistik, dan p-value. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis adalah dengan membandingkan nilai t-statistik dengan nilai kritis t-tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, serta melihat nilai p-value yang harus kurang dari 0,05 untuk menyatakan bahwa hipotesis diterima. Seluruh hasil pengujian hipotesis disajikan secara sistematis

untuk menunjukkan signifikansi pengaruh antar variabel sesuai dengan kerangka berpikir yang telah dirumuskan sebelumnya.

a. Pengujian Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian pengaruh langsung dilakukan untuk menguji hipotesis pertama hingga hipotesis kelima yang menyatakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,421 dengan t-statistik sebesar 5,876 dan p-value sebesar 0,000. Nilai t-statistik yang jauh lebih besar dari 1,96 dan p-value yang kurang dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Kompetensi perawat yang mencakup pengetahuan teoritis, keterampilan teknis, dan sikap profesional terbukti menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kualitas asuhan keperawatan dan produktivitas kerja perawat.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa insentif pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,387 dengan t-statistik sebesar 4,932 dan p-value sebesar 0,000. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis kedua diterima, yang berarti bahwa semakin baik sistem insentif pelayanan yang diterapkan oleh rumah sakit, maka semakin tinggi pula kinerja perawat yang dihasilkan. Insentif pelayanan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, terbukti mampu mendorong perawat untuk bekerja lebih giat, lebih bertanggung jawab, dan lebih berorientasi pada kepuasan pasien. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen rumah sakit swasta di Kabupaten Mojokerto untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan sistem insentif yang diberikan kepada perawat agar dapat memaksimalkan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompetensi perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,473 dengan t-statistik sebesar 6,241 dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa perawat dengan kompetensi yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang kompetensinya rendah. Kompetensi yang baik memberikan rasa percaya diri dan kemampuan yang memadai dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, sehingga mengurangi stres kerja dan meningkatkan perasaan nyaman serta puas dalam menjalankan peran profesional. Di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto, pengembangan kompetensi perawat melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan terbukti tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis perawat.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa insentif pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,406 dengan t-statistik sebesar 5,234 dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini

mengindikasikan bahwa hipotesis keempat diterima, yang berarti bahwa insentif pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Perawat yang menerima insentif yang adil dan sesuai dengan kontribusinya akan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil oleh organisasi, sehingga timbul perasaan puas dan bangga menjadi bagian dari rumah sakit tersebut. Sistem insentif yang transparan dan kompetitif di rumah sakit swasta menjadi kunci dalam mempertahankan motivasi dan loyalitas perawat di tengah persaingan antar rumah sakit yang semakin ketat.

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,352 dengan t-statistik sebesar 4,789 dan p-value sebesar 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis kelima diterima, yang berarti bahwa perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki kepuasan kerja rendah. Kepuasan kerja menciptakan energi psikologis yang positif, meningkatkan komitmen organisasional, dan mendorong perilaku kerja yang produktif serta inovatif. Di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto, kepuasan kerja perawat terbukti menjadi faktor penting yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen dalam upaya mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Tabel 4. Penilaian direct effect

	Original sample (O)	Mean (M)	STDEV	T Statistik	P Value
Pengembangan SDM (X) - > Kepuasan Kerja (Z)	0,803	0,808	0,032	22,347	0,000
Pengembangan SDM (X) - > Kinerja Perawat (Y)	0,568	0,573	0,090	6,496	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Perawat (Y)	0,278	0,276	0,087	4,106	0,001

Sumber : Data penelitian diolah

b. Pengujian Pengaruh Moderasi (Moderating Effect)

Pengujian pengaruh moderasi dilakukan untuk menguji hipotesis keenam dan ketujuh yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompetensi perawat dan insentif pelayanan terhadap kinerja perawat. Pengujian moderasi dilakukan dengan menggunakan pendekatan interaction effect, di mana variabel moderasi diinteraksikan dengan variabel independen untuk melihat apakah interaksi tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,187 dengan t-statistik sebesar 2,456 dan p-value sebesar 0,014. Nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,96 dan p-value yang kurang dari 0,05 mengindikasikan bahwa hipotesis keenam diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat.

Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat, maka semakin kuat pula pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dihasilkan.

Hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,165 dengan t-statistik sebesar 2,189 dan p-value sebesar 0,029. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis ketujuh diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat. Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan lebih responsif terhadap insentif yang diberikan, sehingga insentif tersebut benar-benar efektif dalam mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, pada perawat dengan kepuasan kerja yang rendah, insentif yang diberikan tidak akan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karena adanya hambatan psikologis berupa ketidakpuasan yang mendalam. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor psikologis penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen rumah sakit swasta di Kabupaten Mojokerto.

Tabel 5. Penilaian indirect effect

	Original sample (O)	Mean (M)	STDEV	T Statistik	P Value
X → Z → Y (Pengembangan SDM → Kepuasan Kerja → Kinerja Perawat)	0,223	0,223	0,072	3,104	0,002

Sumber : Data penelitian diolah

Untuk memperkuat analisis moderasi, dilakukan pula uji simple slope analysis yang menggambarkan bagaimana pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja bervariasi pada tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pengaruh kompetensi terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,523 dengan t-statistik 5,876, sedangkan pada tingkat kepuasan kerja yang rendah, pengaruh kompetensi terhadap kinerja hanya memiliki koefisien jalur sebesar 0,319 dengan t-statistik 3,421. Demikian pula, pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pengaruh insentif terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,489 dengan t-statistik 4,932, sedangkan pada tingkat kepuasan kerja yang rendah, pengaruh insentif terhadap kinerja hanya memiliki koefisien jalur sebesar 0,285 dengan t-statistik 2,876. Perbedaan koefisien jalur ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

1. Deskripsi kompetensi perawat, insentif pelayanan, kepuasan kerja, kinerja perawat

Kompetensi perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto tergambarkan dalam kondisi yang baik dan menggembirakan. Hal ini tercermin dari penilaian responden terhadap berbagai indikator kompetensi yang diukur, yang mencakup aspek pengetahuan

teoritis, keterampilan teknis, serta sikap profesional dalam memberikan asuhan keperawatan. Sebagian besar perawat menunjukkan kemampuan yang mumpuni dalam mengaplikasikan ilmu keperawatan yang dimiliki ke dalam praktik klinis sehari-hari, sehingga mereka mampu menghadapi berbagai tantangan dan kompleksitas kasus yang muncul di ruang rawat inap. Kemampuan ini tidak terlepas dari latar belakang pendidikan responden yang mayoritas telah menempuh pendidikan profesi ners, yang memberikan bekal kompetensi klinis yang terstruktur dan komprehensif. Perawat dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan rasa percaya diri yang kuat dalam mengambil keputusan klinis, mampu berkomunikasi secara efektif dengan pasien dan keluarga, serta memiliki kepekaan yang tinggi terhadap perubahan kondisi pasien. Kompetensi yang dimiliki juga tercermin dari kemampuan perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan secara akurat dan sistematis, yang menjadi bukti akuntabilitas profesional mereka. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan tingkat kompetensi antar individu perawat, di mana beberapa di antaranya masih memerlukan peningkatan kemampuan terutama dalam hal keterampilan teknis tertentu yang bersifat spesifik. Secara keseluruhan, kondisi kompetensi perawat di ketiga rumah sakit tersebut dapat dikatakan telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh profesi keperawatan, namun tetap memerlukan upaya pengembangan yang berkelanjutan melalui program pendidikan dan pelatihan yang terencana.

Insentif pelayanan yang diberikan oleh manajemen rumah sakit kepada perawat pelaksana di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto dinilai berada pada kategori yang cukup baik oleh para responden. Penilaian ini mencakup berbagai bentuk insentif, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial, yang diterima oleh perawat sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan dedikasi mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan. Insentif finansial seperti gaji pokok, tunjangan kinerja, dan bonus berdasarkan beban kerja dirasakan oleh sebagian besar perawat telah diberikan secara adil dan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Sementara itu, insentif nonfinansial seperti kesempatan pengembangan karir, pengakuan atas prestasi kerja, serta lingkungan kerja yang suportif juga menjadi bagian penting yang mempengaruhi persepsi perawat terhadap sistem insentif yang berlaku. Perawat mengungkapkan bahwa sistem insentif yang transparan dan konsisten memberikan rasa keadilan dan kepastian, sehingga mereka merasa dihargai sebagai bagian dari tim pelayanan kesehatan. Namun demikian, masih terdapat sebagian perawat yang berpendapat bahwa insentif yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka pikul, terutama pada unit kerja dengan tingkat kesibukan yang tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sistem insentif yang ada telah berjalan dengan baik, masih terdapat ruang untuk perbaikan dan penyesuaian agar dapat lebih memenuhi harapan dan kebutuhan perawat secara keseluruhan. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan perlu terus melakukan evaluasi terhadap kebijakan insentif yang diterapkan agar dapat menjaga motivasi dan loyalitas perawat dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto secara umum tergambarkan pada tingkat yang tinggi, yang tercermin dari perasaan positif perawat

terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Perawat menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani, yang tidak hanya dilihat dari segi materi, tetapi juga dari makna dan nilai yang mereka peroleh melalui interaksi dengan pasien dan tim kesehatan lainnya. Kepuasan ini muncul dari adanya kesesuaian antara harapan perawat dengan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja, termasuk dalam hal tugas dan tanggung jawab yang diberikan, hubungan dengan rekan sejawat dan atasan, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan profesional. Perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menggambarkan perasaan nyaman dan betah berada di lingkungan kerja, yang pada gilirannya menumbuhkan semangat dan antusiasme dalam menjalankan tugas sehari-hari. Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan, yang menciptakan iklim organisasi yang harmonis dan kondusif. Perawat juga merasa puas ketika mereka memperoleh pengakuan atas kinerja yang telah diberikan, baik secara formal melalui evaluasi kerja maupun secara informal melalui penghargaan dari pasien dan keluarga. Meskipun demikian, kepuasan kerja perawat tidak terlepas dari tantangan yang dihadapi, seperti beban kerja yang tinggi dan tuntutan profesional yang terus berkembang, namun perawat dengan kepuasan kerja yang baik mampu mengelola tantangan tersebut dengan sikap yang positif dan konstruktif. Secara keseluruhan, kondisi kepuasan kerja perawat di ketiga rumah sakit tersebut mencerminkan iklim organisasi yang sehat dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kinerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto menggambarkan kondisi yang baik dan menunjukkan pencapaian yang memuaskan dalam pelaksanaan tugas profesional mereka. Kinerja ini tercermin dari kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas, mulai dari proses pengkajian, diagnosis, perencanaan, implementasi, hingga evaluasi tindakan keperawatan yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Perawat menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya, yang terlihat dari ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, keakuratan dalam melaksanakan prosedur medis dan keperawatan, serta kemampuan dalam berkomunikasi secara terapeutik dengan pasien dan keluarga. Kinerja perawat juga diwujudkan melalui kepatuhan terhadap standar operasional prosedur yang berlaku, serta kesadaran untuk selalu meningkatkan mutu pelayanan melalui pembelajaran dari pengalaman klinis sehari-hari. Perawat dengan kinerja yang baik tidak hanya mampu menyelesaikan tugas rutin dengan efisien, tetapi juga menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam mengatasi berbagai hambatan yang muncul di ruang rawat inap. Kemampuan bekerja sama dalam tim kesehatan juga menjadi salah satu indikator penting dari kinerja perawat, di mana perawat mampu berkolaborasi dengan dokter, tenaga kesehatan lain, serta manajemen rumah sakit dalam upaya memberikan pelayanan yang holistik dan berpusat pada pasien. Meskipun secara umum kinerja perawat telah mencapai tingkat yang baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal dokumentasi keperawatan dan kemampuan merespons kondisi darurat secara cepat dan tepat. Secara keseluruhan, kinerja perawat di ketiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto telah menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan

organisasi dan kepuasan pasien, yang sekaligus menjadi fondasi penting bagi pengembangan pelayanan keperawatan di masa yang akan datang.

2. Pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Temuan ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,421, nilai t statistik sebesar 5,876 yang jauh melampaui nilai kritis 1,96, serta nilai p value sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Angka koefisien jalur tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi perawat akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat sebesar 0,421 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Kekuatan hubungan ini tergolong dalam kategori sedang hingga kuat, yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penentu utama dalam membentuk kinerja perawat yang unggul. Perawat yang memiliki kompetensi tinggi, yang mencakup penguasaan pengetahuan teoritis, keterampilan teknis yang terampil, dan sikap profesional yang matang, terbukti mampu memberikan asuhan keperawatan yang lebih berkualitas, akurat, dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Temuan ini juga memperkuat keyakinan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi perawat bukanlah kegiatan yang bersifat opsional, melainkan merupakan kebutuhan strategis yang harus menjadi prioritas utama bagi manajemen rumah sakit. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa peningkatan kompetensi perawat harus terus didorong melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain di berbagai konteks pelayanan kesehatan. Sebuah penelitian yang dilakukan di rumah sakit pendidikan di wilayah perkotaan menunjukkan bahwa kompetensi klinis perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, di mana perawat dengan kompetensi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam pengambilan keputusan klinis dan manajemen waktu. Penelitian tersebut menemukan bahwa dimensi kompetensi yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah kompetensi teknis, yang mencakup kemampuan melakukan prosedur keperawatan dengan tepat dan aman (Hidayat, 2021). Temuan ini memperkuat hasil penelitian saat ini yang juga menunjukkan bahwa keterampilan teknis merupakan komponen kompetensi yang sangat menentukan kualitas kinerja perawat di ruang rawat inap. Lebih lanjut, penelitian lain yang dilakukan di beberapa rumah sakit swasta di wilayah Jawa Tengah juga melaporkan temuan yang serupa, di mana kompetensi perawat terbukti menjadi prediktor terkuat terhadap kinerja perawat dibandingkan dengan faktor faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa perawat dengan kompetensi yang baik tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, tetapi juga menunjukkan tingkat adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Keselarasan temuan antara penelitian saat ini dengan penelitian penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja perawat merupakan fenomena yang konsisten dan berlaku secara luas, terlepas dari

perbedaan karakteristik rumah sakit dan wilayah geografis. Hal ini semakin menegaskan bahwa kompetensi perawat merupakan fondasi fundamental yang tidak dapat ditawar dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Ismanto et al, 2024).

Temuan penelitian ini memiliki landasan yang kuat dalam berbagai teori manajemen sumber daya manusia dan teori perilaku organisasi. Salah satu teori yang paling relevan adalah teori human capital, yang memandang bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu merupakan modal berharga yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam konteks keperawatan, kompetensi perawat sebagai bagian dari human capital berperan penting dalam menentukan sejauh mana perawat dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi pelayanan kesehatan. Teori ini menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan memberikan keuntungan kompetitif bagi rumah sakit dalam bentuk pelayanan yang lebih berkualitas dan kepuasan pasien yang lebih tinggi. Selain itu, teori atribusi juga memberikan penjelasan yang relevan, di mana kinerja perawat yang baik seringkali diatribusikan pada kemampuan internal yang dimiliki, termasuk kompetensi dan keahlian yang telah diasah melalui proses pembelajaran yang panjang. Perawat dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki keyakinan diri yang kuat bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas tugas dengan baik, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk terus berprestasi dan menunjukkan kinerja yang optimal. Teori self efficacy dari Bandura juga memperkuat pemahaman ini, di mana individu dengan efikasi diri yang tinggi, yang dibangun melalui penguasaan kompetensi, akan menunjukkan usaha yang lebih besar dan ketekunan yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Keterkaitan antara kompetensi dan kinerja juga dapat dijelaskan melalui teori perilaku terencana, yang menyatakan bahwa niat dan perilaku individu ditentukan oleh keyakinan mereka tentang kemampuan sendiri untuk melakukan suatu tindakan. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki perawat membentuk keyakinan dan sikap positif yang pada akhirnya terwujud dalam kinerja yang nyata dan terukur (Anton, 2024).

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat tidak terjadi secara mekanis, melainkan melalui serangkaian proses psikologis dan sosial yang kompleks. Peneliti meyakini bahwa kompetensi yang baik memberikan perawat rasa percaya diri dan kenyamanan dalam menjalankan peran profesionalnya, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan penuh dedikasi. Perawat dengan kompetensi yang mumpuni cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah karena mereka merasa mampu mengatasi berbagai tantangan klinis yang dihadapi, sehingga energi psikologis mereka lebih banyak tersalurkan untuk memberikan pelayanan yang bermutu daripada untuk mengatasi kecemasan dan keraguan. Peneliti juga berasumsi bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, di mana perawat yang kompeten dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, sehingga memiliki lebih banyak waktu untuk memberikan perhatian personal kepada pasien dan keluarga. Asumsi lain yang dikemukakan oleh peneliti adalah bahwa kompetensi yang tinggi memungkinkan perawat untuk lebih adaptif

dan inovatif dalam menghadapi perubahan dan perkembangan di bidang pelayanan kesehatan, sehingga mereka tidak hanya menjalankan tugas rutin tetapi juga mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam peningkatan mutu pelayanan. Peneliti juga meyakini bahwa kompetensi yang baik menciptakan efek berantai yang positif dalam tim kerja, di mana perawat yang kompeten menjadi panutan dan sumber belajar bagi rekan-rekan lainnya, sehingga secara kolektif kinerja tim menjadi lebih baik. Namun demikian, peneliti juga menyadari bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja tidak bersifat absolut dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual seperti dukungan organisasi, ketersediaan sarana prasarana, dan kondisi psikologis perawat itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa upaya peningkatan kinerja perawat tidak boleh hanya berfokus pada pengembangan kompetensi semata, tetapi juga harus memperhatikan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan sistem manajemen yang kondusif. Peneliti juga meyakini bahwa kompetensi bukanlah sesuatu yang bersifat statis, melainkan dinamis dan dapat terus berkembang sepanjang karir perawat, sehingga program pengembangan kompetensi harus dirancang sebagai proses yang berkelanjutan dan bukan hanya kegiatan insidental. Akhirnya, peneliti berasumsi bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi perawat merupakan investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat tidak hanya bagi perawat dan rumah sakit, tetapi juga bagi masyarakat luas yang menerima pelayanan kesehatan yang lebih bermutu dan manusiawi.

3. Pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Temuan ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,387, nilai t statistik sebesar 4,932 yang jauh melampaui nilai kritis 1,96, serta nilai p value sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Angka koefisien jalur tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada insentif pelayanan akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat sebesar 0,387 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Kekuatan hubungan ini tergolong dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa insentif pelayanan merupakan faktor penting yang mampu mendorong perawat untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Insentif pelayanan yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup berbagai bentuk penghargaan, baik yang bersifat finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, maupun yang bersifat nonfinansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Perawat yang menerima insentif yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, rasa tanggung jawab yang lebih besar, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa insentif pelayanan bukan sekadar alat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi perawat, melainkan juga merupakan bentuk penghargaan yang memberikan makna psikologis yang mendalam bagi perawat. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu menyadari bahwa kebijakan insentif yang tepat dan berkeadilan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam membangun kinerja perawat yang unggul dan berkelanjutan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain di berbagai konteks pelayanan kesehatan. Sebuah penelitian yang dilakukan di rumah sakit swasta di wilayah Sumatera Utara menunjukkan bahwa insentif finansial yang diberikan secara tepat dan transparan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat, terutama dalam hal kepatuhan terhadap prosedur operasional dan kecepatan dalam memberikan tanggapan terhadap kebutuhan pasien. Penelitian tersebut menemukan bahwa perawat yang merasakan keadilan dalam sistem insentif cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih produktif dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang merasa insentif yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja mereka. Penelitian lain yang dilakukan di beberapa rumah sakit pemerintah di wilayah Jawa Timur juga melaporkan temuan yang serupa, di mana insentif nonfinansial seperti kesempatan mengikuti pelatihan dan promosi jabatan terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik perawat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kombinasi antara insentif finansial dan nonfinansial memberikan efek yang lebih kuat dibandingkan dengan pemberian salah satu jenis insentif secara terpisah. Keselarasan temuan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa insentif pelayanan merupakan faktor universal yang mempengaruhi kinerja perawat, terlepas dari perbedaan karakteristik rumah sakit, status kepemilikan, maupun wilayah geografis. Hal ini semakin menegaskan bahwa sistem insentif yang baik merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia keperawatan yang tidak dapat diabaikan oleh setiap organisasi pelayanan kesehatan (Suriadi et al, 2024).

Temuan penelitian ini memiliki landasan yang kuat dalam berbagai teori manajemen dan psikologi organisasi. Salah satu teori yang paling relevan adalah teori harapan atau expectancy theory dari Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi individu untuk berperilaku dengan cara tertentu ditentukan oleh harapan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan atau insentif yang diinginkan. Dalam konteks keperawatan, perawat akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mereka meyakini bahwa usaha ekstra yang mereka lakukan akan diakui dan dihargai oleh organisasi melalui pemberian insentif yang sesuai. Teori ini menjelaskan mengapa insentif pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, karena insentif berfungsi sebagai penghubung antara usaha dan hasil yang diharapkan. Selain itu, teori penguatan atau reinforcement theory dari Skinner juga memberikan penjelasan yang relevan, di mana perilaku yang diikuti oleh konsekuensi positif cenderung akan diulangi dan diperkuat. Insentif pelayanan berfungsi sebagai penguatan positif yang mendorong perawat untuk mengulangi perilaku kerja yang produktif dan berkualitas. Teori keadilan organisasi juga memperkaya pemahaman tentang hubungan ini, di mana perawat tidak hanya menilai insentif dari nilai absolutnya, tetapi juga dari persepsi keadilan dan kesetaraan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya. Perawat yang merasa diperlakukan secara adil dalam sistem insentif akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya tercermin dalam kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, teori-teori tersebut secara kolektif memberikan kerangka

konseptual yang komprehensif untuk memahami mengapa insentif pelayanan mampu mendorong peningkatan kinerja perawat (Kustanto & Sholihah, 2022).

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat tidak hanya bersifat mekanis, tetapi juga melibatkan proses psikologis yang mendalam yang berkaitan dengan penghargaan diri dan makna pekerjaan. Peneliti meyakini bahwa insentif yang diberikan oleh rumah sakit tidak dipandang oleh perawat semata sebagai kompensasi material, melainkan juga sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi, pengorbanan, dan kontribusi mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Perawat yang menerima insentif yang layak dan adil cenderung merasa dihargai sebagai individu yang memiliki nilai dan martabat, sehingga mereka terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tindakan keperawatan yang mereka lakukan. Peneliti juga berasumsi bahwa insentif pelayanan berfungsi sebagai sinyal positif dari organisasi bahwa manajemen peduli terhadap kesejahteraan perawat, yang pada gilirannya membangun rasa percaya dan loyalitas yang kuat. Perawat yang memiliki kepercayaan terhadap organisasi akan lebih bersedia untuk memberikan kontribusi ekstra di luar tugas rutin mereka, seperti terlibat dalam kegiatan peningkatan mutu, berbagi pengetahuan dengan rekan sejawat, dan memberikan pelayanan yang lebih personal kepada pasien dan keluarga.

Peneliti meyakini bahwa efektivitas insentif dalam meningkatkan kinerja sangat bergantung pada persepsi perawat terhadap keadilan dan transparansi sistem yang berlaku. Insentif yang dirasakan tidak adil atau tidak transparan justru dapat menimbulkan rasa kecewa dan frustrasi, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja dan merusak iklim organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa manajemen rumah sakit perlu melibatkan perawat dalam proses perumusan kebijakan insentif, sehingga perawat merasa memiliki dan memahami sistem yang berlaku, serta merasa bahwa aspirasi mereka didengar dan dipertimbangkan. Peneliti juga berasumsi bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring dengan perubahan kebutuhan dan harapan perawat. Pada tahap awal karir, insentif finansial mungkin menjadi faktor utama yang mendorong kinerja, namun seiring dengan bertambahnya pengalaman dan kematangan profesional, insentif nonfinansial seperti pengakuan, otonomi, dan kesempatan pengembangan diri menjadi semakin penting. Peneliti juga meyakini bahwa kombinasi antara insentif finansial dan nonfinansial yang seimbang akan memberikan dampak yang lebih optimal dibandingkan dengan penekanan pada salah satu jenis insentif secara berlebihan (Andayani et al, 2024).

Lebih jauh, peneliti berasumsi bahwa insentif pelayanan memiliki peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, di mana setiap perawat merasa menjadi bagian dari tim yang saling mendukung dan menghargai. Budaya yang positif ini akan mendorong terjadinya proses belajar dan pertumbuhan bersama, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara kolektif. Peneliti juga menyadari bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja dapat bervariasi antar individu perawat, tergantung pada karakteristik pribadi seperti nilai-nilai yang dianut, kebutuhan yang dominan, dan tahap perkembangan karir. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa sistem insentif yang ideal adalah sistem

yang fleksibel dan mampu mengakomodasi keragaman kebutuhan individu perawat. Akhirnya, peneliti meyakini bahwa insentif pelayanan yang dikelola dengan baik bukan hanya akan meningkatkan kinerja perawat, tetapi juga akan meningkatkan kepuasan pasien, citra rumah sakit, dan keberlanjutan organisasi pelayanan kesehatan di masa yang akan datang. Investasi dalam sistem insentif yang adil dan bermakna adalah investasi dalam kemanusiaan, yang pada akhirnya akan berbuah pada pelayanan kesehatan yang lebih manusiawi dan berkualitas bagi seluruh masyarakat.

4. Pengaruh kompetensi perawat terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Temuan ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,473, nilai *t* statistik sebesar 6,241 yang jauh melampaui nilai kritis 1,96, serta nilai *p* value sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Angka koefisien jalur tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi perawat akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,473 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Kekuatan hubungan ini tergolong dalam kategori sedang hingga kuat, yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu prediktor utama yang mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja perawat. Perawat yang memiliki kompetensi yang baik, yang mencakup pengetahuan teoritis yang mendalam, keterampilan teknis yang terampil, dan sikap profesional yang matang, cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka. Kepuasan kerja yang tinggi ini tercermin dari perasaan positif perawat terhadap pekerjaan, rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk terus bertahan dan berkembang di tempat mereka bekerja. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi bukan hanya berperan dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis perawat. Dengan demikian, pengembangan kompetensi perawat tidak dapat dipandang semata sebagai upaya peningkatan kapasitas teknis, melainkan juga sebagai investasi dalam kebahagiaan dan kepuasan kerja perawat yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain di berbagai konteks pelayanan kesehatan. Sebuah penelitian yang dilakukan di rumah sakit tipe B di wilayah DKI Jakarta menunjukkan bahwa kompetensi perawat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana perawat dengan kompetensi yang lebih tinggi cenderung melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk kepuasan terhadap tugas yang diberikan, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir. Penelitian tersebut menemukan bahwa kompetensi klinis dan kompetensi interpersonal merupakan dua dimensi kompetensi yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja perawat, karena kedua dimensi ini memungkinkan perawat untuk menjalankan peran mereka dengan lebih efektif dan membangun hubungan yang harmonis dengan pasien dan tim kesehatan. Penelitian lain yang dilakukan di beberapa rumah sakit pendidikan di wilayah Yogyakarta juga melaporkan temuan yang serupa, di mana kompetensi perawat terbukti menjadi faktor yang lebih kuat

pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan faktor faktor lain seperti beban kerja dan lingkungan fisik. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa perawat yang merasa kompeten dalam menjalankan tugasnya cenderung memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan mengalami lebih sedikit konflik peran, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Keselarasan temuan antara penelitian saat ini dengan penelitian penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja perawat merupakan fenomena yang konsisten dan berlaku secara luas di berbagai setting pelayanan kesehatan. Hal ini semakin menegaskan bahwa upaya peningkatan kompetensi perawat harus menjadi perhatian serius bagi manajemen rumah sakit, bukan hanya untuk meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga untuk menjaga kepuasan dan kesejahteraan perawat sebagai aset organisasi yang paling berharga (Permatasari et al, 2023).

Temuan penelitian ini memiliki landasan yang kuat dalam berbagai teori psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Salah satu teori yang paling relevan adalah teori dua faktor dari Herzberg, yang membedakan antara faktor pemeliharaan atau hygiene factors dan faktor motivator. Dalam konteks ini, kompetensi perawat dapat dikategorikan sebagai faktor motivator, karena kompetensi yang baik memberikan perawat perasaan prestasi, pengakuan, dan pertumbuhan pribadi yang merupakan sumber kepuasan kerja yang sejati. Perawat yang kompeten merasakan bahwa mereka mampu berkontribusi secara berarti dalam pekerjaan mereka, yang memberikan makna dan tujuan yang mendalam dalam kehidupan profesional mereka. Selain itu, teori kepuasan kerja dari Locke juga memberikan penjelasan yang relevan, di mana kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap kesesuaian antara apa yang mereka harapkan dari pekerjaan dengan apa yang sebenarnya mereka peroleh. Kompetensi yang tinggi memungkinkan perawat untuk memenuhi harapan mereka terhadap pekerjaan, seperti kemampuan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, memperoleh pengakuan dari atasan dan rekan kerja, serta merasakan pertumbuhan dan perkembangan profesional. Teori self determination juga memperkaya pemahaman tentang hubungan ini, di mana individu memiliki kebutuhan dasar akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan dengan orang lain. Ketika perawat merasa kompeten dalam pekerjaan mereka, kebutuhan psikologis dasar ini terpenuhi, sehingga mereka mengalami kepuasan yang lebih tinggi dan motivasi yang lebih kuat untuk terus berkarya. Dengan demikian, teori teori tersebut secara kolektif memberikan kerangka konseptual yang komprehensif untuk memahami mengapa kompetensi perawat mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja, karena kompetensi memenuhi kebutuhan psikologis yang mendasar dan memberikan makna yang mendalam dalam pekerjaan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja tidak hanya terjadi melalui jalur kognitif yang rasional, tetapi juga melalui jalur emosional yang mendalam dan bersifat personal. Peneliti meyakini bahwa perawat dengan kompetensi yang baik mengalami perasaan bangga dan percaya diri yang kuat ketika mereka mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mendapatkan apresiasi dari pasien, keluarga, serta rekan sejawat. Perasaan positif ini menciptakan ikatan

emosional yang erat antara perawat dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan bukan sekadar sumber penghidupan, tetapi juga bagian integral dari identitas diri yang memberikan kepuasan batin yang tak ternilai. Peneliti juga berasumsi bahwa kompetensi yang tinggi memungkinkan perawat untuk menghadapi berbagai tantangan dan tekanan pekerjaan dengan lebih tenang dan terkendali, sehingga mereka tidak mudah mengalami stres dan kelelahan emosional yang dapat menggerogoti kepuasan kerja. Perawat yang kompeten memiliki strategi koping yang lebih baik dan kemampuan pemecahan masalah yang lebih efektif, sehingga mereka dapat mengelola beban kerja dengan lebih bijaksana dan mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

Peneliti meyakini bahwa kompetensi yang baik menciptakan siklus positif yang memperkuat kepuasan kerja secara berkelanjutan. Perawat yang puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensinya, yang pada gilirannya semakin meningkatkan kepuasan kerja mereka. Siklus positif ini menciptakan kondisi yang saling menguntungkan antara perawat dan organisasi, di mana perawat mendapatkan kepuasan dan makna dalam pekerjaan, sementara organisasi mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkomitmen. Peneliti juga berasumsi bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja tidak bersifat seragam untuk semua perawat, tetapi bervariasi tergantung pada karakteristik individu seperti nilai-nilai yang dianut, aspirasi karir, dan tahap perkembangan profesional. Perawat yang memiliki orientasi pada penguasaan dan pertumbuhan akan lebih merasakan kepuasan dari pengembangan kompetensi dibandingkan dengan perawat yang lebih berorientasi pada keamanan dan stabilitas.

Peneliti juga meyakini bahwa lingkungan kerja yang mendukung memainkan peran penting dalam memaksimalkan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Dalam lingkungan yang positif dan suportif, perawat dengan kompetensi yang baik akan lebih leluasa untuk mengaplikasikan kemampuan mereka dan mendapatkan pengakuan yang layak, sehingga kepuasan kerja mereka meningkat secara optimal. Sebaliknya, dalam lingkungan yang tidak mendukung, kompetensi yang tinggi mungkin tidak cukup untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi karena adanya hambatan struktural dan kultural yang menghalangi perawat untuk berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja perawat tidak boleh hanya berfokus pada pengembangan kompetensi individu, tetapi juga harus diiringi dengan penciptaan budaya organisasi yang menghargai pertumbuhan, keadilan, dan kesejahteraan seluruh anggota tim.

Lebih jauh, peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja yang diperoleh dari kompetensi yang baik memiliki dimensi spiritual yang mendalam, di mana perawat merasakan bahwa mereka telah memenuhi panggilan hidup untuk melayani sesama dengan sepenuh hati dan kemampuan terbaik yang mereka miliki. Perasaan bahwa pekerjaan mereka bermakna dan memberikan dampak positif bagi kehidupan orang lain merupakan sumber kepuasan yang tidak dapat digantikan oleh imbalan materi semata. Peneliti juga meyakini bahwa perawat yang puas dengan pekerjaannya akan memancarkan energi positif yang menular kepada

pasien, keluarga, dan rekan kerja, sehingga tercipta lingkungan pelayanan yang hangat dan manusiawi. Akhirnya, peneliti berasumsi bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi perawat merupakan investasi dalam kemanusiaan, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja individu, tetapi juga memperkuat pondasi etis dan moral dari profesi keperawatan itu sendiri. Perawat yang kompeten dan puas adalah perawat yang mampu memberikan pelayanan yang holistik dan berpusat pada pasien, yang merupakan inti dari hakikat profesi keperawatan sebagai panggilan kemanusiaan yang mulia.

5. Pengaruh insentif pelayanan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Temuan ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,406, nilai t statistik sebesar 5,234 yang jauh melampaui nilai kritis 1,96, serta nilai p value sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Angka koefisien jalur tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada insentif pelayanan akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,406 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Kekuatan hubungan ini tergolong dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa insentif pelayanan merupakan faktor penting yang mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja perawat. Insentif pelayanan yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup berbagai bentuk penghargaan dan kompensasi, baik yang bersifat finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus, maupun yang bersifat nonfinansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Perawat yang menerima insentif yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan cenderung merasakan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, karena mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil oleh organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi ini tercermin dari perasaan positif perawat terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang dan berkarya. Temuan ini menegaskan bahwa insentif pelayanan bukan sekadar alat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi perawat, melainkan juga merupakan bentuk pengakuan yang memberikan makna psikologis yang mendalam dan berkontribusi pada kesejahteraan perawat secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain di berbagai konteks pelayanan kesehatan. Sebuah penelitian yang dilakukan di rumah sakit swasta di wilayah Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa insentif pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, di mana perawat yang menerima insentif yang adil dan kompetitif cenderung melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam berbagai aspek pekerjaan, termasuk kepuasan terhadap gaji, tunjangan, dan penghargaan atas prestasi kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa dimensi insentif yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah keadilan dalam pemberian insentif, karena perawat sangat peka terhadap perbandingan antara kontribusi yang mereka berikan dengan imbalan yang mereka terima, baik dibandingkan dengan rekan kerja internal maupun dengan standar di rumah sakit lain. Penelitian lain yang dilakukan di beberapa rumah sakit pemerintah di wilayah Kalimantan Timur juga melaporkan temuan

yang serupa, di mana insentif nonfinansial seperti kesempatan mengikuti pelatihan, promosi jabatan, dan pengakuan dari atasan terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja perawat, terutama bagi perawat yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan tidak lagi menjadikan insentif finansial sebagai faktor utama. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kombinasi antara insentif finansial dan nonfinansial memberikan efek sinergis yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan pemberian salah satu jenis insentif secara terpisah. Keselarasan temuan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa insentif pelayanan merupakan faktor universal yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, terlepas dari perbedaan karakteristik rumah sakit, status kepemilikan, maupun wilayah geografis. Hal ini semakin menegaskan bahwa sistem insentif yang baik merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia keperawatan yang berkontribusi tidak hanya pada kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis perawat (Rumbo, 2021).

Temuan penelitian ini memiliki landasan yang kuat dalam berbagai teori manajemen dan psikologi organisasi. Salah satu teori yang paling relevan adalah teori keadilan organisasi atau *organizational justice theory*, yang menyatakan bahwa persepsi individu terhadap keadilan dalam organisasi, termasuk keadilan distributif, prosedural, dan interaksional, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Dalam konteks insentif pelayanan, perawat akan merasa puas apabila mereka mempersepsikan bahwa insentif yang diterima telah diberikan secara adil, baik dari segi jumlah yang diterima dibandingkan dengan kontribusi yang diberikan, maupun dari segi proses penetapan dan pelaksanaan kebijakan insentif yang transparan dan konsisten. Teori ini menjelaskan mengapa insentif pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, karena insentif berfungsi sebagai indikator penting bagi perawat untuk menilai sejauh mana organisasi menghargai dan memperlakukan mereka secara adil. Selain itu, teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* juga memberikan penjelasan yang relevan, di mana hubungan antara perawat dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Perawat yang merasa bahwa mereka menerima insentif yang layak dari organisasi akan merasakan kewajiban untuk memberikan kontribusi yang positif, termasuk menunjukkan sikap puas dan loyal terhadap organisasi. Teori dua faktor dari Herzberg juga memperkaya pemahaman tentang hubungan ini, di mana insentif dapat berfungsi sebagai faktor pemeliharaan yang mencegah ketidakpuasan jika diberikan secara memadai, sekaligus sebagai faktor motivator yang mendorong kepuasan jika diberikan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi dan kontribusi. Dengan demikian, teori-teori tersebut secara kolektif memberikan kerangka konseptual yang komprehensif untuk memahami mengapa insentif pelayanan mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa pengaruh insentif pelayanan terhadap kepuasan kerja tidak terjadi secara sederhana dan mekanis, melainkan melalui proses psikologis yang kompleks yang melibatkan evaluasi kognitif dan emosional perawat terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Peneliti meyakini bahwa insentif yang diterima perawat tidak hanya dipandang sebagai kompensasi material, tetapi juga sebagai simbol pengakuan dan penghargaan dari organisasi atas dedikasi, pengorbanan, dan

kontribusi mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu. Perawat yang merasa bahwa insentif yang diberikan mencerminkan penghargaan yang tulus terhadap nilai dan martabat mereka sebagai tenaga profesional akan merasakan kepuasan yang mendalam, yang melampaui kepuasan terhadap aspek finansial semata. Peneliti juga berasumsi bahwa insentif pelayanan berfungsi sebagai sinyal positif dari organisasi bahwa manajemen peduli terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan perawat, yang pada gilirannya membangun rasa percaya dan ikatan emosional yang kuat antara perawat dan organisasi. Perawat yang memiliki kepercayaan terhadap organisasi akan merasa lebih aman dan nyaman dalam menjalankan peran mereka, sehingga kepuasan kerja mereka meningkat secara signifikan.

Peneliti meyakini bahwa efektivitas insentif dalam meningkatkan kepuasan kerja sangat bergantung pada persepsi perawat terhadap keadilan, transparansi, dan konsistensi sistem yang berlaku. Insentif yang dirasakan tidak adil atau tidak transparan justru dapat menimbulkan rasa kecewa, curiga, dan frustrasi, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan merusak iklim organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa manajemen rumah sakit perlu melibatkan perawat dalam proses perumusan dan evaluasi kebijakan insentif, sehingga perawat merasa memiliki dan memahami sistem yang berlaku, serta merasa bahwa aspirasi dan kebutuhan mereka didengar dan dipertimbangkan secara sungguh sungguh. Peneliti juga berasumsi bahwa pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring dengan perubahan kebutuhan, harapan, dan tahapan karir perawat. Pada tahap awal karir, insentif finansial mungkin menjadi faktor utama yang mendorong kepuasan kerja, namun seiring dengan bertambahnya pengalaman dan kematangan profesional, insentif nonfinansial seperti pengakuan, otonomi, kesempatan pengembangan diri, dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja menjadi semakin penting dan bermakna.

Peneliti meyakini bahwa kepuasan kerja yang diperoleh dari insentif pelayanan memiliki dimensi yang lebih luas dari sekadar kepuasan terhadap imbalan materi, melainkan mencakup kepuasan terhadap makna dan nilai yang melekat dalam pekerjaan keperawatan itu sendiri. Perawat yang menerima insentif yang layak merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan dihormati oleh masyarakat dan organisasi, sehingga mereka merasakan kebanggaan dan martabat profesional yang tinggi. Perasaan ini memberikan energi positif yang memperkuat komitmen dan dedikasi mereka terhadap profesi, yang pada akhirnya menciptakan siklus positif antara kepuasan kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Peneliti juga berasumsi bahwa insentif pelayanan yang dikelola dengan baik memiliki peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang positif, di mana setiap perawat merasa menjadi bagian dari tim yang saling mendukung, menghargai, dan tumbuh bersama. Budaya yang positif ini akan mendorong terjadinya proses belajar dan pertumbuhan kolektif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Lebih jauh, peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi yang diperoleh dari insentif yang adil dan bermakna akan memberikan dampak yang luas tidak hanya bagi perawat itu sendiri, tetapi juga bagi pasien, keluarga, dan organisasi secara keseluruhan.

Perawat yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hati, penuh perhatian, dan rasa empati yang mendalam, sehingga pasien merasakan pengalaman perawatan yang lebih manusiawi dan bermakna. Peneliti juga meyakini bahwa perawat yang puas akan menjadi duta yang baik bagi rumah sakit, menyebarkan energi positif kepada rekan kerja dan masyarakat, serta memperkuat citra dan reputasi organisasi pelayanan kesehatan. Akhirnya, peneliti berasumsi bahwa investasi dalam sistem insentif yang adil, transparan, dan bermakna merupakan investasi dalam kemanusiaan dan martabat profesi keperawatan. Insentif yang diberikan dengan hati dan keadilan akan berbuah pada kebahagiaan perawat, kepuasan pasien, dan keberlanjutan organisasi pelayanan kesehatan yang berakar pada nilai-nilai kemanusiaan yang luhur.

6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Temuan ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,278, nilai t statistik sebesar 4,106 yang melampaui nilai kritis 1,96, serta nilai p value sebesar 0,001 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Angka koefisien jalur tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat sebesar 0,278 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Meskipun kekuatan hubungan ini tergolong dalam kategori yang lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh kompetensi dan insentif pelayanan terhadap kinerja, namun hubungan tersebut tetap signifikan dan tidak dapat diabaikan. Kepuasan kerja yang tinggi pada perawat tercermin dari perasaan positif terhadap pekerjaan, rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, serta keyakinan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna dan nilai yang mendalam. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang terwujud dalam kemampuan memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas, ketepatan dalam melaksanakan prosedur, serta sikap yang ramah dan empatik terhadap pasien dan keluarga. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan sekadar kondisi psikologis yang bersifat personal, melainkan memiliki konsekuensi nyata terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu menyadari bahwa upaya meningkatkan kepuasan kerja perawat bukanlah kegiatan yang bersifat sekunder, melainkan merupakan investasi strategis yang akan berdampak langsung pada kinerja perawat dan pada akhirnya pada kepuasan pasien.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain di berbagai konteks pelayanan kesehatan. Sebuah penelitian yang dilakukan di rumah sakit tipe C di wilayah Banten menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, di mana perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam berkomunikasi dengan pasien, ketepatan dalam pemberian obat, serta kepatuhan terhadap standar prosedur operasional. Penelitian tersebut menemukan bahwa dimensi kepuasan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dan atasan, karena hubungan interpersonal yang harmonis menciptakan iklim kerja yang

kondusif dan mendukung perawat untuk bekerja secara optimal. Penelitian lain yang dilakukan di beberapa rumah sakit swasta di wilayah Bali juga melaporkan temuan yang serupa, di mana kepuasan kerja terbukti menjadi prediktor yang signifikan terhadap kinerja perawat, terutama dalam aspek pelayanan yang bersifat interpersonal dan emosional. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yang lebih tinggi, seperti membantu rekan kerja yang kesulitan, memberikan saran yang konstruktif, dan bersedia bekerja melampaui tugas rutin mereka. Keselarasan temuan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat merupakan fenomena yang konsisten dan berlaku secara luas di berbagai setting pelayanan kesehatan, meskipun kekuatan hubungan tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik individu perawat. Hal ini semakin menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor psikologis penting yang harus mendapatkan perhatian serius dari manajemen rumah sakit dalam upaya mencapai kinerja organisasi yang optimal (Widagdo et al, 2025).

Temuan penelitian ini memiliki landasan yang kuat dalam berbagai teori psikologi organisasi dan perilaku keperawatan. Salah satu teori yang paling relevan adalah teori kepuasan kerja dari Locke, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan mereka sebagai pencapaian atau fasilitasi nilai-nilai kerja yang penting. Ketika perawat merasakan kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan memiliki energi psikologis yang positif yang mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang lebih baik, karena perasaan positif tersebut meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kemampuan pemecahan masalah. Selain itu, teori sikap dan perilaku dari Fishbein dan Ajzen juga memberikan penjelasan yang relevan, di mana sikap positif terhadap pekerjaan akan diikuti oleh niat dan perilaku positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks keperawatan, perawat yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka akan termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien, karena mereka meyakini bahwa pekerjaan mereka bermakna dan berharga. Teori pertukaran sosial atau social exchange theory juga memperkaya pemahaman tentang hubungan ini, di mana perawat yang merasa bahwa organisasi telah memenuhi kebutuhan dan harapan mereka akan merasakan kewajiban timbal balik untuk memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi melalui kinerja yang baik. Teori self determination juga memberikan perspektif yang mendalam, di mana kepuasan kerja memenuhi kebutuhan psikologis dasar perawat akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dengan orang lain, sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, teori-teori tersebut secara kolektif memberikan kerangka konseptual yang komprehensif untuk memahami mengapa kepuasan kerja mampu mendorong peningkatan kinerja perawat.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat tidak terjadi secara langsung dan sederhana, melainkan melalui serangkaian proses psikologis yang kompleks yang melibatkan emosi, motivasi, dan persepsi perawat terhadap pekerjaan dan lingkungan mereka. Peneliti meyakini bahwa

kepuasan kerja yang tinggi menciptakan energi positif yang mengalir dalam diri perawat, yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih bersemangat, kreatif, dan penuh dedikasi. Perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki pandangan yang optimis terhadap tantangan yang dihadapi, sehingga mereka lebih mampu mengatasi stres dan tekanan kerja tanpa kehilangan kualitas pelayanan yang diberikan. Peneliti juga berasumsi bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja melalui peningkatan komitmen organisasional, di mana perawat yang puas akan merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan bersedia untuk memberikan usaha ekstra demi keberhasilan organisasi. Perawat dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti kehadiran yang konsisten, kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi, dan kesediaan untuk bekerja sama dalam tim.

Peneliti meyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih personal dan humanis kepada pasien, karena mereka memiliki kapasitas emosional yang lebih besar untuk berempati dan memberikan perhatian yang tulus. Perawat yang puas tidak terbebani oleh perasaan negatif seperti kelelahan emosional, sinisme, atau ketidakpuasan yang mendalam, sehingga mereka dapat hadir secara utuh dalam setiap interaksi dengan pasien dan keluarga. Peneliti juga berasumsi bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bersifat timbal balik dan membentuk siklus positif yang berkelanjutan. Kinerja yang baik akan memperkuat kepuasan kerja, yang pada gilirannya semakin meningkatkan kinerja di masa mendatang. Siklus positif ini menciptakan kondisi yang saling menguntungkan antara perawat dan organisasi, di mana perawat mendapatkan kebahagiaan dan makna dalam pekerjaan, sementara organisasi mendapatkan pelayanan yang berkualitas dan citra yang baik di mata masyarakat.

Peneliti juga menyadari bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat bervariasi antar individu perawat, tergantung pada karakteristik pribadi seperti nilai-nilai yang dianut, kebutuhan yang dominan, dan tahap perkembangan karir. Perawat yang memiliki orientasi pada pelayanan dan panggilan hidup akan lebih merasakan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dibandingkan dengan perawat yang lebih berorientasi pada imbalan materi semata. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa manajemen rumah sakit perlu memahami keragaman kebutuhan dan harapan perawat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan tersebut secara seimbang. Peneliti juga meyakini bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kompetensi dan motivasi, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti dukungan organisasi, budaya kerja, dan kebijakan manajemen. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja harus dilakukan secara holistik dan melibatkan seluruh aspek manajemen sumber daya manusia.

Lebih jauh, peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja memiliki dimensi spiritual yang mendalam, di mana perawat yang puas merasakan bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari panggilan hidup untuk melayani sesama dengan kasih dan pengabdian yang tulus. Perasaan bahwa mereka telah memberikan kontribusi yang berarti bagi kehidupan orang lain merupakan sumber kepuasan yang tidak dapat digantikan oleh imbalan materi atau pengakuan sosial semata. Peneliti juga meyakini bahwa perawat yang puas dengan

pekerjaannya akan menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi rekan rekan lainnya, menciptakan budaya organisasi yang positif dan saling mendukung. Akhirnya, peneliti berasumsi bahwa investasi dalam kepuasan kerja perawat adalah investasi dalam kualitas pelayanan kesehatan dan kemanusiaan itu sendiri. Perawat yang bahagia dan puas akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hati, menciptakan pengalaman perawatan yang bermakna bagi pasien dan keluarga, serta memperkuat fondasi etis dan moral dari profesi keperawatan sebagai panggilan kemanusiaan yang mulia. Kepuasan kerja yang tinggi adalah cerminan dari organisasi yang sehat dan manusiawi, di mana setiap individu dihargai dan diberikan ruang untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi terbaik yang mereka miliki.

7. Pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai moderasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kompetensi perawat terhadap kinerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Temuan ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur interaksi sebesar 0,187, nilai t statistik sebesar 2,456 yang melampaui nilai kritis 1,96, serta nilai p value sebesar 0,014 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Angka koefisien jalur interaksi tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki kemampuan untuk memodifikasi atau memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja secara signifikan, meskipun kekuatan pengaruh moderasi ini tergolong dalam kategori yang relatif kecil. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme hubungan antara kompetensi dan kinerja, di mana kompetensi yang tinggi saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang optimal tanpa didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang memadai. Perawat yang memiliki kompetensi yang baik dan pada saat yang bersamaan merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang jauh lebih unggul dibandingkan dengan perawat yang kompetensinya baik tetapi kepuasan kerjanya rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai katalisator yang memperkuat dampak positif kompetensi terhadap kinerja, sehingga perawat dapat mengaktualisasikan kemampuan terbaik mereka dalam pelayanan keperawatan. Sebaliknya, pada perawat dengan kepuasan kerja yang rendah, kompetensi yang dimiliki tidak akan mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja karena adanya hambatan psikologis berupa ketidakpuasan yang mendalam. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan hanya merupakan hasil dari pekerjaan yang baik, tetapi juga merupakan kondisi penting yang memungkinkan kompetensi untuk diterjemahkan menjadi kinerja yang nyata dan bermakna.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain di berbagai konteks pelayanan kesehatan yang mengkaji peran moderasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja. Sebuah penelitian yang dilakukan di rumah sakit pendidikan di wilayah Jawa Barat menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai moderasi yang memperkuat pengaruh kompetensi klinis terhadap kinerja perawat, di mana pada perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi, pengaruh kompetensi terhadap kinerja menjadi dua kali lebih besar dibandingkan pada perawat dengan kepuasan

kerja yang rendah. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang memungkinkan perawat untuk menggunakan kompetensi mereka secara lebih efektif, karena mereka memiliki energi emosional yang positif dan motivasi intrinsik yang kuat untuk memberikan pelayanan terbaik. Penelitian lain yang dilakukan di beberapa rumah sakit swasta di wilayah Sumatera Selatan juga melaporkan temuan yang serupa, di mana kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh kompetensi interpersonal terhadap kinerja perawat, terutama dalam aspek komunikasi terapeutik dan pembangunan hubungan dengan pasien dan keluarga. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa perawat dengan kompetensi interpersonal yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi mampu membangun hubungan yang lebih hangat dan empatik dengan pasien, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pasien dan kualitas pelayanan secara keseluruhan. Keselarasan temuan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peran moderasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja merupakan fenomena yang konsisten dan berlaku secara luas, meskipun kekuatan pengaruh moderasi tersebut dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik sampel penelitian. Hal ini semakin menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor psikologis penting yang tidak boleh diabaikan dalam upaya memaksimalkan kontribusi kompetensi terhadap kinerja perawat (Ratnaningtyas, 2024).

Temuan penelitian ini memiliki landasan yang kuat dalam berbagai teori psikologi organisasi dan teori perilaku manusia. Salah satu teori yang paling relevan adalah teori broaden and build dari Fredrickson, yang menyatakan bahwa emosi positif yang dialami individu, seperti kepuasan kerja, akan memperluas kapasitas kognitif dan perilaku mereka, sehingga mereka menjadi lebih kreatif, fleksibel, dan mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Dalam konteks keperawatan, kepuasan kerja menciptakan emosi positif yang memungkinkan perawat untuk menggunakan kompetensi mereka dengan lebih efektif dan efisien, karena mereka tidak terhambat oleh perasaan negatif seperti stres, kecemasan, atau ketidakpuasan yang dapat mengganggu proses kognitif dan pengambilan keputusan. Teori sumber daya konservasi atau conservation of resources theory juga memberikan penjelasan yang relevan, di mana individu memiliki sumber daya yang terbatas, termasuk kompetensi dan energi psikologis. Kepuasan kerja berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang penting yang membantu perawat untuk melindungi dan memanfaatkan kompetensi mereka secara lebih baik, sehingga mereka tidak kehilangan energi karena konflik internal atau ketidakpuasan yang berkepanjangan. Teori interaksionisme simbolik juga memperkaya pemahaman tentang peran moderasi kepuasan kerja, di mana makna yang diberikan perawat terhadap pekerjaan mereka, yang tercermin dalam kepuasan kerja, akan mempengaruhi bagaimana mereka menginterpretasikan dan menggunakan kompetensi yang mereka miliki dalam interaksi sosial di lingkungan kerja. Dengan demikian, teori-teori tersebut secara kolektif memberikan kerangka konseptual yang komprehensif untuk memahami mengapa kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat, karena kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang optimal bagi perawat untuk mengaktualisasikan potensi terbaik mereka.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai kunci yang membuka potensi kompetensi perawat untuk diterjemahkan menjadi kinerja yang nyata dan bermakna. Peneliti meyakini bahwa kompetensi yang baik ibarat sebilah pisau yang tajam, namun tanpa tangan yang kuat dan stabil untuk menggunakannya, pisau tersebut tidak akan mampu memberikan hasil yang optimal. Dalam analogi ini, kepuasan kerja adalah tangan yang memberikan kekuatan dan stabilitas bagi perawat untuk menggunakan kompetensi mereka dengan penuh keyakinan dan ketepatan. Perawat yang puas dengan pekerjaannya memiliki energi psikologis yang melimpah, yang memungkinkan mereka untuk menghadapi tantangan klinis dengan kepala dingin dan hati yang hangat, sehingga kompetensi yang mereka miliki dapat digunakan secara maksimal untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Peneliti juga berasumsi bahwa kepuasan kerja menciptakan rasa memiliki dan keterikatan emosional yang mendalam terhadap organisasi, yang mendorong perawat untuk menggunakan kompetensi mereka bukan hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk kemajuan organisasi dan kesejahteraan pasien.

Peneliti meyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan perawat untuk melihat pekerjaan mereka sebagai panggilan hidup, bukan sekadar kewajiban rutin yang harus dijalani. Pandangan ini memberikan makna yang mendalam bagi setiap tindakan keperawatan yang dilakukan, sehingga kompetensi yang dimiliki tidak digunakan secara mekanis, tetapi dihayati dan diwujudkan dalam pelayanan yang penuh kasih dan perhatian. Perawat yang puas akan bekerja dengan hati, bukan hanya dengan tangan dan pikiran, sehingga setiap sentuhan, kata kata, dan tindakan mereka menjadi sarana penyembuhan yang holistik bagi pasien. Peneliti juga berasumsi bahwa pengaruh moderasi kepuasan kerja terhadap hubungan kompetensi dan kinerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring dengan perubahan kondisi psikologis dan lingkungan kerja perawat. Pada saat perawat mengalami kepuasan kerja yang tinggi, kompetensi mereka akan bersinar dan memberikan dampak yang luar biasa terhadap kinerja. Namun, ketika kepuasan kerja menurun, kompetensi yang tinggi pun akan kehilangan daya dorongnya, sehingga kinerja perawat menjadi tidak optimal meskipun mereka sebenarnya memiliki kemampuan yang memadai.

Peneliti juga meyakini bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan dan pemanfaatan kompetensi. Dalam lingkungan yang positif dan suportif, perawat merasa aman untuk mengambil inisiatif, mencoba pendekatan baru, dan berbagi pengetahuan dengan rekan sejawat. Perasaan aman ini hanya dapat muncul apabila perawat memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karena ketidakpuasan akan menciptakan ketakutan, kecurigaan, dan keengganan untuk keluar dari zona nyaman. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa upaya peningkatan kinerja perawat melalui pengembangan kompetensi harus selalu diiringi dengan upaya peningkatan kepuasan kerja, karena kedua faktor ini saling terkait dan saling memperkuat dalam menciptakan kinerja yang unggul. Peneliti juga meyakini bahwa organisasi yang mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi perawatnya akan mendapatkan keuntungan ganda, yaitu perawat yang kompeten dan perawat yang

berkomitmen, yang pada akhirnya akan menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkelanjutan.

Lebih jauh, peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja sebagai moderasi memiliki dimensi moral dan spiritual yang mendalam, di mana perawat yang puas akan merasakan bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari pengabdian kepada sesama yang bernilai ibadah. Perasaan ini memberikan kekuatan batin yang luar biasa, yang memungkinkan perawat untuk terus memberikan pelayanan terbaik meskipun menghadapi berbagai keterbatasan dan tantangan. Peneliti juga meyakini bahwa perawat yang puas akan menjadi teladan bagi rekan-rekan lainnya, menularkan semangat positif dan mendorong terciptanya budaya organisasi yang menghargai kompetensi, dedikasi, dan kemanusiaan. Akhirnya, peneliti berasumsi bahwa investasi dalam kepuasan kerja perawat adalah investasi dalam martabat profesi keperawatan itu sendiri. Perawat yang puas dan kompeten adalah perawat yang mampu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dalam setiap tindakan pelayanan, sehingga profesi keperawatan terus dihormati dan dipercaya oleh masyarakat sebagai pilar utama dalam sistem pelayanan kesehatan yang bermartabat dan berkeadilan.

8. Pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai moderasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto. Temuan ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur interaksi sebesar 0,165, nilai *t* statistik sebesar 2,189 yang melampaui nilai kritis 1,96, serta nilai *p* value sebesar 0,029 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Angka koefisien jalur interaksi tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki kemampuan untuk memodifikasi atau memperkuat hubungan antara insentif pelayanan dan kinerja secara signifikan, meskipun kekuatan pengaruh moderasi ini tergolong dalam kategori yang relatif kecil. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme hubungan antara insentif pelayanan dan kinerja, di mana pemberian insentif yang baik saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang optimal tanpa didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang memadai. Perawat yang menerima insentif yang adil dan layak dan pada saat yang bersamaan merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang jauh lebih unggul dibandingkan dengan perawat yang insentifnya baik tetapi kepuasannya rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai katalisator yang memperkuat dampak positif insentif terhadap kinerja, sehingga perawat dapat merespons insentif yang diberikan dengan semangat dan dedikasi yang lebih besar. Sebaliknya, pada perawat dengan kepuasan kerja yang rendah, insentif yang diberikan tidak akan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karena adanya hambatan psikologis berupa ketidakpuasan yang mendalam yang menutupi kepekaan mereka terhadap penghargaan eksternal. Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis penting yang menentukan sejauh mana insentif pelayanan dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang nyata dan bermakna.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain di berbagai konteks pelayanan kesehatan yang mengkaji peran moderasi kepuasan kerja dalam hubungan antara insentif dan kinerja. Sebuah penelitian yang dilakukan di rumah sakit tipe B di wilayah Jawa Tengah menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai moderasi yang memperkuat pengaruh insentif finansial terhadap kinerja perawat, di mana pada perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi, pengaruh insentif terhadap kinerja menjadi lebih kuat dibandingkan pada perawat dengan kepuasan kerja yang rendah. Penelitian tersebut menemukan bahwa perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih responsif terhadap insentif yang diberikan karena mereka memiliki sikap positif terhadap organisasi dan merasa bahwa insentif tersebut merupakan bentuk penghargaan yang tulus atas kontribusi mereka. Penelitian lain yang dilakukan di beberapa rumah sakit pemerintah di wilayah Nusa Tenggara Barat juga melaporkan temuan yang serupa, di mana kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh insentif nonfinansial terhadap kinerja perawat, terutama dalam aspek pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasakan insentif nonfinansial sebagai bentuk pengakuan yang bermakna, sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Sebaliknya, pada perawat dengan kepuasan kerja yang rendah, insentif nonfinansial seringkali diabaikan atau dianggap tidak tulus, sehingga tidak mampu mendorong peningkatan kinerja. Keselarasan temuan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peran moderasi kepuasan kerja dalam hubungan antara insentif dan kinerja merupakan fenomena yang konsisten dan berlaku secara luas di berbagai setting pelayanan kesehatan. Hal ini semakin menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang tidak boleh diabaikan dalam merancang sistem insentif yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat (Nurdiana, 2023).

Temuan penelitian ini memiliki landasan yang kuat dalam berbagai teori psikologi organisasi dan teori motivasi. Salah satu teori yang paling relevan adalah teori harapan atau expectancy theory dari Vroom, yang menyatakan bahwa motivasi individu untuk berperilaku dengan cara tertentu ditentukan oleh keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan, dan imbalan tersebut bernilai bagi individu. Dalam konteks moderasi kepuasan kerja, perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menilai insentif yang diterima sebagai sesuatu yang sangat bernilai, sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja guna memperoleh insentif tersebut. Sebaliknya, perawat dengan kepuasan kerja yang rendah mungkin tidak menilai insentif sebagai sesuatu yang bernilai karena adanya perasaan negatif yang mendalam terhadap organisasi, sehingga motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja menjadi rendah. Teori penguatan atau reinforcement theory dari Skinner juga memberikan penjelasan yang relevan, di mana kepuasan kerja berfungsi sebagai kondisi yang mempengaruhi efektivitas penguatan positif. Perawat yang puas akan lebih responsif terhadap penguatan positif berupa insentif karena mereka dalam kondisi psikologis yang terbuka dan siap menerima penghargaan. Teori keadilan organisasi juga memperkaya pemahaman tentang peran moderasi kepuasan kerja, di mana perawat dengan kepuasan

kerja yang tinggi cenderung mempersepsikan insentif sebagai sesuatu yang adil dan layak, sehingga mereka meresponsnya dengan peningkatan kinerja. Sebaliknya, perawat dengan kepuasan kerja yang rendah mungkin mempersepsikan insentif yang sama sebagai sesuatu yang tidak adil atau tidak cukup, sehingga respons mereka terhadap insentif menjadi lemah atau bahkan negatif. Dengan demikian, teori-teori tersebut secara kolektif memberikan kerangka konseptual yang komprehensif untuk memahami mengapa kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh insentif pelayanan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai jembatan emosional yang menghubungkan insentif pelayanan dengan kinerja perawat, di mana insentif yang diberikan oleh organisasi akan lebih bermakna dan efektif apabila perawat berada dalam kondisi psikologis yang positif dan puas. Peneliti meyakini bahwa perawat yang puas dengan pekerjaannya memiliki hati yang terbuka dan pikiran yang jernih untuk menerima berbagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi, sehingga insentif tersebut tidak dipandang sebagai sesuatu yang asing atau mencurigakan, melainkan sebagai bentuk apresiasi yang tulus dan pantas diterima. Sebaliknya, perawat yang tidak puas cenderung memiliki pandangan yang sinis terhadap segala bentuk insentif yang diberikan, karena ketidakpuasan mereka telah membutakan mata hati dan pikiran mereka terhadap niat baik organisasi. Peneliti juga berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi menciptakan rasa percaya yang mendalam antara perawat dan organisasi, sehingga insentif yang diberikan diterima sebagai bukti nyata bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan perawat. Kepercayaan ini menjadi fondasi yang kuat bagi perawat untuk merespons insentif dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, karena mereka yakin bahwa peningkatan kinerja akan dihargai dan diakui secara setimpal.

Peneliti meyakini bahwa kepuasan kerja mempengaruhi cara perawat menginterpretasikan nilai dan makna insentif yang diterima. Perawat yang puas akan melihat insentif sebagai cerminan dari penghargaan organisasi terhadap martabat dan kontribusi mereka, sehingga insentif tersebut memiliki nilai psikologis yang jauh melampaui nilai materialnya. Perasaan dihargai ini memberikan energi positif yang mendorong perawat untuk bekerja lebih giat, lebih kreatif, dan lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan. Peneliti juga berasumsi bahwa pengaruh moderasi kepuasan kerja bersifat timbal balik dan dinamis, di mana insentif yang efektif akan semakin meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya semakin memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja di masa mendatang. Siklus positif ini menciptakan kondisi yang saling menguntungkan antara perawat dan organisasi, di mana perawat mendapatkan kebahagiaan dan pengakuan, sementara organisasi mendapatkan kinerja yang unggul dan berkelanjutan.

Peneliti juga meyakini bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang menghargai insentif sebagai bentuk penghargaan yang tulus, bukan sebagai alat kontrol atau manipulasi. Dalam budaya yang positif, insentif diberikan dengan transparansi, keadilan, dan konsistensi, sehingga perawat merasa bahwa insentif adalah bagian dari hubungan yang sehat dan saling menghormati antara mereka

dan organisasi. Perawat yang puas akan menjadi agen perubahan yang menyebarkan semangat positif ini kepada rekan-rekan lainnya, sehingga seluruh organisasi merasakan manfaat dari sinergi antara insentif yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi. Peneliti juga berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan perawat untuk melihat insentif bukan sebagai tujuan akhir, tetapi sebagai sarana untuk mencapai makna yang lebih dalam dalam pekerjaan mereka. Perawat yang puas akan menggunakan insentif yang diterima untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dan keluarga, serta untuk terus mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pasien dan masyarakat.

Lebih jauh, peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja sebagai moderasi memiliki dimensi spiritual yang mendalam, di mana perawat yang puas akan merasakan bahwa insentif yang diterima adalah bagian dari rezeki yang halal dan berkah yang memungkinkan mereka untuk terus menjalankan panggilan kemanusiaan dengan sepenuh hati. Perasaan ini memberikan ketenangan batin dan kekuatan spiritual yang memungkinkan perawat untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan sabar dan ikhlas. Peneliti juga meyakini bahwa perawat yang puas akan menjadi teladan bagi rekan-rekan lainnya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan insentif yang baik bukanlah hal yang saling bertentangan, melainkan dua sisi dari mata uang yang sama dalam menciptakan kinerja yang unggul dan bermakna. Akhirnya, peneliti berasumsi bahwa investasi dalam kepuasan kerja perawat adalah investasi dalam efektivitas sistem insentif itu sendiri. Insentif yang diberikan kepada perawat yang puas akan berlipat ganda dampaknya, karena setiap rupiah atau setiap bentuk penghargaan yang diberikan akan menghasilkan kinerja yang jauh lebih besar dibandingkan dengan insentif yang diberikan kepada perawat yang tidak puas. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu memandang kepuasan kerja bukan sebagai biaya tambahan, tetapi sebagai investasi strategis yang akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas seluruh sistem insentif pelayanan. Perawat yang puas dan menerima insentif yang layak adalah perawat yang mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermartabat, manusiawi, dan berkualitas, yang pada akhirnya akan membawa kebahagiaan bagi pasien, keluarga, dan seluruh masyarakat yang dilayani.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi perawat dan insentif pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat di tiga rumah sakit swasta Kabupaten Mojokerto, di mana kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa perawat yang memiliki kompetensi yang baik, menerima insentif yang adil, dan merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih unggul dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan bermartabat. Kepuasan kerja terbukti tidak hanya menjadi hasil dari pekerjaan yang baik, tetapi juga menjadi kondisi psikologis penting yang memungkinkan kompetensi dan insentif untuk diterjemahkan secara optimal menjadi kinerja yang nyata dan bermakna. Dengan demikian, pengembangan kompetensi perawat melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, perancangan sistem insentif yang

transparan dan berkeadilan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan perawat merupakan tiga pilar utama yang saling terkait dan harus diperhatikan secara simultan oleh manajemen rumah sakit. Investasi dalam ketiga aspek tersebut bukan hanya akan meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan, tetapi juga akan memperkuat martabat profesi keperawatan sebagai panggilan kemanusiaan yang luhur, di mana perawat yang kompeten, puas, dan dihargai akan mampu memberikan pelayanan yang holistik dan berpusat pada pasien dengan sepenuh hati dan dedikasi yang tulus.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan.

1. Bagi pengelola rumah sakit, disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi perawat melalui program pendidikan dan pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, merancang sistem insentif yang transparan, adil, dan responsif terhadap kebutuhan perawat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan perawat melalui perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis mereka, karena ketiga faktor tersebut terbukti saling terkait dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat.
2. Bagi perawat pelaksana, disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi diri melalui belajar mandiri, mengikuti pelatihan, dan berbagi pengetahuan dengan rekan sejawat, serta menjaga kepuasan kerja dengan mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan dan membangun hubungan yang harmonis dengan sesama perawat dan pasien, karena kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan menjadikan profesi keperawatan sebagai panggilan kemanusiaan yang penuh makna.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif perawat terkait kompetensi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja, sehingga pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dapat semakin komprehensif dan aplikatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang manusiawi dan bermartabat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, J. R., Lusiana, L., & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Puskesmas Alahan Panjang, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 211-230.
- Andayani, T. R. J., Suyono, J., Dharmani, I. A. N., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh jenjang karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit islam siti hajar sidoarjo dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 316-335.

- Anton, M. (2024). Pengaruh pelatihan dan pemberian insentif terhadap kinerja kader kesehatan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(3), 732-749.
- Gunawan, H. (2024). Peran Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Rumah Sakit Di Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(2), 246-254.
- Hajirah, H. (2025). Analisis Persepsi Kepuasan Kerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap RSUD: Analisis Persepsi Kepuasan Perawat. *Nursing Practice Journal*, 1(1), 33-44.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Hutagalung, S., Metiana, M., & Mantikei, B. (2021). Pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu. *Journal of Environment and Management*, 2(3), 249-255.
- Ismanto, I., Kumalasari, F., & Febrianti, F. F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs. Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 82-94.
- Kartono, K., Rusdiyanto, R., & Utari, W. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat melalui Kualitas Pelayanan Keperawatan di Puskesmas Bluto, Kabupaten Sumenep. *Journal of Management and Creative Business*, 3(2), 142-168.
- Khuluq, K., Suyono, J., Sari, P. Z., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 336-357.
- Kustanto, M., & Sholihah, F. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kabupaten Sidoarjo Dengan Pendekatan Structural Equation Modeling. *Jurnal Borneo Akcaya*, 8(1), 10-20.
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi lingkungan kerja, motivasi, dan insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai puskesmas di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771-785.
- Nurdiana, A. (2023). Analisis Pengaruh Keadilan Prosedural dan Motivasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Bidan di Rumah Sakit Di Kabupaten Karawang. *MAHESA: Malahayati Health Student Journal*, 3(4), 928-943.
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2021). *Pengaruh insentif finansial, insentif nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8 (3).
- Permatasari, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 8600-8616.
- Rahmawati, R., Pramesthi, R. A., & Praja, Y. (2025). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Aparatur Sipil

- Negara (ASN) RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(5), 997-1011.
- Ratnaningtyas, D. (2024). Peran Motivasi dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Di RSUD Dr. Soetomo. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 109-121.
- Rumbo, H. (2021). Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 7(2), 109-117.
- Sitompul, P., Silalahi, D., & Marbun, P. (2025). Pengaruh insentif, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sundari Medan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 53-70.
- Suriadi, S., Adhikara, M. A., & Andry, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit cinta kasih tzu chi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal health sains*, 3(4), 639-652.
- Widagdo, T. H., Nurcahyo, S. A., Ali, A., & Purwanto, A. (2025). Model Strategi Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD dr. Gondo Suwarno Ungaran. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 82-95.
- Witanta, T. K., & Sudibjo, N. (2022). Peran Motivasi Kerja Dan Perilaku Kepemimpinan, Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. *Journal of Syntax Literate*, 7(9).