Journal health society

VOL 15 No 2 (2026): 189-195
DOI: 10.62094/jhs.v15i2.347
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

Hubungan kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan

Nurul Novtiana Sabilah, Cecep Heriana, Esty Febriani

Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Bhakti Husada Indonesia

How to cite (APA)
Sabilah, N. N., Heriana, C., & Febriani, E. (2026). Hubungan kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Health Society*, *15*(2), 189–195. https://doi.org/10.62094/jhs.v15i2.347

History
Received: 26 Mei 2026
Accepted: 4 Oktober 2026
Published: 30 Oktober 2026

Coresponding Author
Nurul Novtiana Sabilah, Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Bhakti Husada Indonesia, Institusi; e-mail nurulnovtiana@gmail.com

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja tenaga kesehatan berperan penting dalam mutu pelayanan Puskesmas. Di Kota Sukabumi, capaian pelayanan antar-Puskesmas masih bervariasi dan keterbatasan jumlah tenaga menjadi kendala. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan.
Metode: Penelitian kuantitatif korelasional ini melibatkan 173 tenaga kesehatan di seluruh Puskesmas Kota Sukabumi yang dipilih menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert empat poin, kemudian dianalisis menggunakan uji Rank Spearman dan regresi logistik biner.
Hasil: Kompetensi ($r = 0{,}329$; $p < 0{,}001$), motivasi kerja ($r = 0{,}597$; $p < 0{,}001$), dan komitmen organisasi ($r = 0{,}197$; $p = 0{,}009$) berhubungan signifikan dengan kinerja. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan (Exp(B) = 1,342; $p < 0{,}001$).
Kesimpulan: Kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja tenaga kesehatan dengan motivasi kerja sebagai faktor paling dominan. Penguatan motivasi kerja perlu menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas.
Kata Kunci : Kinerja, komitmen organisasi, kompetensi, motivasi kerja, tenaga kesehatan

ABSTRACT

Background: Health worker performance is important for Puskesmas service quality, yet service achievements in Sukabumi City vary. This study analyzed the relationship of competence, work motivation, and organizational commitment with health worker performance.
Method: This correlational quantitative study involved 173 healthcare workers across the Puskesmas in Sukabumi City, selected using purposive sampling. Data were collected via a four-point Likert scale questionnaire and then analysed using the Spearman Rank test and binary logistic regression.
Result: Competence ($r = 0.329$; $p < 0.001$), work motivation ($r = 0.597$; $p < 0.001$), and organizational commitment ($r = 0.197$; $p = 0.009$) were significantly associated with performance. Work motivation was the most dominant variable (Exp(B) = 1.342; $p < 0.001$).
Conclusion: Competence, work motivation, and organizational commitment were positively associated with performance, with work motivation as the most dominant factor. Strengthening work motivation should be a priority.
Keyword : Competence, health workers, organizational commitment, performance, work motivation

Journal Health Society
VOL 15 No 2 (2026)
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

Pendahuluan

Kementeran Kesehatan RI menuatakan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Sektor kesehatan menghadapi tantangan yang kompleks, mencakup keterbatasan sumber daya, distribusi tenaga kesehatan yang tidak merata, serta kebutuhan akan peningkatan kualitas pelayanan (Elungan & Tjenreng, 2025). Puskesmas sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan masyarakat sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatannya dalam menjalankan fungsi tersebut.

Berdasarkan data Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK) per Maret 2024, dari 10.217 Puskesmas di seluruh Indonesia, sebanyak 4.908 Puskesmas (48%) belum dapat memenuhi ketersediaan sembilan jenis tenaga kesehatan yang dibutuhkan. Standar ini diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat (Cakrawala et al., 2025). Di Jawa Barat, rasio sebagian besar jenis tenaga kesehatan pada tahun 2026 masih berada di bawah target, di antaranya perawat (60,28%), bidan (18,79%), dokter (5,63%), dan tenaga kefarmasian (6,34%) (Kemenkes, 2026).

Kondisi serupa terlihat di Kota Sukabumi. Capaian pelayanan kesehatan penduduk usia produktif (15–59 tahun) yang sesuai standar pada tahun 2024 bervariasi antar-Puskesmas, dengan rerata seluruh Puskesmas sebesar 108,9%. Capaian terendah tercatat di Puskesmas Karang Tengah dengan persentase 37,0% (Dinas Kesehatan Kota Sukabumi, 2024). Survei pendahuluan yang dilakukan pada 12–13 November 2025 melalui wawancara dengan Kepala Puskesmas Karang Tengah dan Kepala Puskesmas Benteng menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di kedua Puskesmas tersebut masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah tenaga kesehatan tertentu. Beberapa jenis tenaga, seperti tenaga kesehatan masyarakat, kesehatan lingkungan, dan gizi, masing-masing hanya berjumlah satu orang, sehingga seluruh program harus ditangani sendiri dari hulu ke hilir. Di beberapa Puskesmas, tugas tersebut bahkan dirangkap oleh perawat dan bidan yang sudah memiliki beban kerja di bidangnya masing-masing.

Kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor. Gibson dalam Walangara et al. (2022) menjelaskan bahwa kinerja individu berhubungan dengan faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu mencakup kompetensi, faktor psikologis mencakup motivasi kerja, dan faktor organisasi mencakup komitmen organisasi (Hermawati et al., 2022; Salet et al., 2023). Ketiga faktor inilah yang menjadi fokus penelitian ini.

Kompetensi merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan. Kompetensi tenaga kesehatan tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal dan komunikasi yang berkontribusi pada kualitas pelayanan (Halim & Paramarta, 2024). Motivasi kerja juga berhubungan dengan kinerja. Individu yang termotivasi menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan lebih tekun menghadapi tantangan pekerjaan, termasuk di Puskesmas (Arkan et al., 2025).

Komitmen organisasi turut berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terbukti secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas (Salet et al., 2023). Sejumlah penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan hubungan ketiga variabel tersebut dengan kinerja. Junaidi (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nurhalizah dan Oktiani (2024) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Astuti (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada pegawai instansi pemerintah, karyawan perusahaan, atau pegawai kelurahan. Penelitian pada tenaga kesehatan Puskesmas umumnya hanya menguji satu atau dua variabel, misalnya motivasi kerja (Sari et al.., 2022) atau kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Salet et al., 2023). Padahal, karakteristik kerja tenaga kesehatan di

OPEN ACCESS

Journal Health Society
VOL 15 No 2 (2026)
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

Puskesmas memiliki tuntutan keilmuan dan beban pelayanan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaharuan untuk menguji kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap kinerja tenaga kesehatan di seluruh Puskesmas Kota Sukabumi menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan di seluruh Puskesmas Kota Sukabumi.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif dan desain cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di 15 Puskesmas Kota Sukabumi. Besar sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, menghasilkan 173 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria inklusi antara lain berstatus pegawai tetap atau kontrak resmi, telah bekerja minimal 6 bulan, dan aktif bekerja selama periode penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner-kuisioner yang telah tervalidasi dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80 (kompetensi α=0,876; motivasi kerja α=0,863; komitmen organisasi α=0,894; kinerja α=0,894). Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh responden, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen kepegawaian Puskesmas.

Analisis data dilakukan secara bertahap: (1) analisis univariat untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi masing-masing variabel; (2) analisis bivariat menggunakan uji Rank Spearman untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan skala ordinal; dan (3) analisis multivariat menggunakan regresi logistik biner untuk mengidentifikasi variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja. Seluruh analisis dilakukan dengan software SPSS dan SmartPLS 4. Penelitian ini telah memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian meliputi penghormatan harkat dan martabat subjek, kerahasiaan data, serta *informed consent*.

Hasil

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (n = 173)

Variabel	Mean ± SD	Kategori	n (%)
Kompetensi	28,01 ± 5,703	Baik / Kurang	76 (43,9) / 97 (56,1)
Motivasi kerja	33,42 ± 7,265	Tinggi / Rendah	96 (55,5) / 77 (44,5)
Komitmen organisasi	49,88 ± 8,974	Tinggi / Rendah	90 (52,0) / 83 (48,0)
Kinerja	39,86 ± 7,764	Baik / Kurang	104 (60,1) / 69 (39,9)

Penelitian ini melibatkan 173 tenaga kesehatan. Berdasarkan Tabel 1, rerata skor kompetensi sebesar 28,01 (SD 5,703), motivasi kerja 33,42 (SD 7,265), komitmen organisasi 49,88 (SD 8,974), dan kinerja 39,86 (SD 7,764). Sebanyak 104 responden (60,1%) memiliki kinerja kategori baik dan 69 responden (39,9%) kategori kurang. Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi (55,5%) dan komitmen organisasi tinggi (52,0%). Sebanyak 97 responden (56,1%) memiliki kompetensi kategori kurang dan 76 responden (43,9%) kategori baik.

Tabel 2. Hubungan Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel Bebas	r	p	IK 95% (bootstrap)	Kekuatan Hubungan
Kompetensi	0,329	< 0,001	0,185 – 0,461	Rendah
Motivasi kerja	0,597	< 0,001	0,502 – 0,676	Sedang
Komitmen organisasi	0,197	0,009	0,066 – 0,335	Sangat rendah

OPEN ACCESS

Journal Health Society
VOL 15 No 2 (2026)
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

Hasil uji korelasi Rank Spearman disajikan pada Tabel 2. Ketiga variabel bebas berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan. Kompetensi memiliki hubungan dengan kekuatan rendah (r = 0,329; p < 0,001), motivasi kerja dengan kekuatan sedang (r = 0,597; p < 0,001), dan komitmen organisasi dengan kekuatan sangat rendah (r = 0,197; p = 0,009). Kategori kekuatan hubungan mengacu pada Sugiyono (2022). Proporsi kinerja baik lebih tinggi pada responden dengan motivasi kerja tinggi (92,7%) dibandingkan rendah (19,5%), dan pada responden dengan komitmen organisasi tinggi (70,0%) dibandingkan rendah (49,4%). Pada kompetensi, proporsi kinerja baik lebih tinggi pada responden dengan kompetensi baik (84,2%) dibandingkan kompetensi kurang (41,2%).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Logistik Biner Model Akhir

Variabel	B	SE	Wald	p	Exp(B)	IK 95% Exp(B)
Kompetensi	0,136	0,045	9,114	0,003	1,146	1,049 – 1,252
Motivasi kerja	0,294	0,044	44,168	< 0,001	1,342	1,230 – 1,463
Komitmen organisasi	0,057	0,027	4,673	0,031	1,059	1,005 – 1,116
Konstanta	-15,685	2,533	38,346	< 0,001	0,000	-

Analisis regresi logistik biner dilakukan dalam dua pemodelan. Pada pemodelan pertama, ketiga variabel bebas dimasukkan ke dalam model. Model secara keseluruhan signifikan (χ^2 = 114,131; df = 3; p < 0,001), dengan nilai -2 Log Likelihood 118,568 dan Nagelkerke R^2 sebesar 0,653. Pada pemodelan kedua, komitmen organisasi dikeluarkan dari model, menghasilkan nilai -2 Log Likelihood 123,449 dan Nagelkerke R^2 sebesar 0,633. Pemodelan pertama dipilih sebagai model akhir karena memiliki nilai -2 Log Likelihood yang lebih rendah, Nagelkerke R^2 yang lebih tinggi, dan seluruh variabelnya signifikan.

Hasil pemodelan akhir disajikan pada Tabel 3. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan (Wald = 44,168; Exp(B) = 1,342; p < 0,001), diikuti kompetensi (Wald = 9,114; Exp(B) = 1,146; p = 0,003) dan komitmen organisasi (Wald = 4,673; Exp(B) = 1,059; p = 0,031). Dengan mengontrol variabel lain, setiap peningkatan satu poin skor motivasi kerja meningkatkan odds kinerja baik sebesar 34,2%.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di seluruh Puskesmas Kota Sukabumi, dengan kekuatan hubungan yang berbeda pada tiap variabel. Hubungan ini dapat dijelaskan melalui teori Gibson et al. yang menempatkan kompetensi sebagai faktor individu, motivasi sebagai faktor psikologis, dan komitmen organisasi sebagai faktor organisasi yang memengaruhi kinerja (Walangara et al., 2022).

Kompetensi berhubungan signifikan dengan kinerja dengan kekuatan hubungan rendah (r = 0,329; p < 0,001). Sutrisno menuturkan kompetensi mencakup pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif sehingga tenaga kesehatan yang menguasai ketiga aspek tersebut memiliki peluang lebih besar untuk memberikan pelayanan yang optimal (Rismayanti & Halim, 2026). Proporsi kinerja baik pada responden dengan kompetensi baik (84,2%) lebih besar dibandingkan responden dengan kompetensi kurang (41,2%). Hasil ini sejalan dengan Hermawati et al. (2022) yang meneliti kompetensi dan kinerja pada tenaga kesehatan. Kekuatan hubungan yang rendah menunjukkan bahwa kompetensi bukan satu-satunya penentu kinerja. Kompetensi juga berhubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja (r = 0,233; p = 0,002), sehingga pengembangan kompetensi melalui pendidikan berkelanjutan dan pelatihan yang terencana tetap penting dilakukan.

Motivasi kerja merupakan variabel dengan hubungan terkuat terhadap kinerja,

dengan kekuatan hubungan sedang (r = 0,597; p < 0,001). Proporsi kinerja baik pada responden dengan motivasi tinggi (92,7%) jauh lebih besar dibandingkan responden dengan motivasi rendah (19,5%). Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi, dan tanpa motivasi yang kuat, kompetensi yang tinggi sekalipun tidak akan termanifestasi secara optimal dalam kinerja nyata. Pengukuran motivasi dalam penelitian ini mengacu pada hierarki kebutuhan Maslow, yang mencakup kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Sari, 2022). Temuan ini sejalan dengan Qamariyah & Nursyamsiyah (2023) pada tenaga kesehatan Puskesmas Ridge Kabupaten Biak Numfor dan Amalia et al. (2025) pada bidan Puskesmas di Kabupaten Bondowoso, yang juga menempatkan motivasi sebagai faktor penting bagi kinerja. Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui penguatan sistem penghargaan, supervisi yang suportif, dan komunikasi organisasi yang baik.

Komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja, tetapi dengan kekuatan hubungan sangat rendah (r = 0,197; p = 0,009). Proporsi kinerja baik pada responden dengan komitmen tinggi (70,0%) lebih besar dibandingkan responden dengan komitmen rendah (49,4%). Kinicki & Kreitner menuturkan komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. Ketiga dimensi ini membentuk keterikatan psikologis tenaga kesehatan terhadap Puskesmas, sehingga mendorong kepatuhan terhadap standar prosedur dan kesediaan memberikan usaha ekstra (Dinar & Syahran, 2025). Hasil ini sejalan dengan Salet et al. (2023) yang menemukan pengaruh positif komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. Lemahnya kekuatan hubungan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai faktor pendukung kinerja yang tidak berdiri sendiri, dan akan lebih efektif apabila didukung oleh kepemimpinan yang baik, sistem penghargaan yang adil, dan pelibatan tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan.

Pada analisis multivariat, model akhir regresi logistik biner memasukkan ketiga variabel bebas dan signifikan secara keseluruhan (χ^2 = 114,131; df = 3; p < 0,001). Nagelkerke R^2 sebesar 0,653 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja tenaga kesehatan. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan (Exp(B) = 1,342; Wald = 44,168; p < 0,001), diikuti kompetensi (Exp(B) = 1,146; p = 0,003) dan komitmen organisasi (Exp(B) = 1,059; p = 0,031). Dengan mengontrol variabel lain, setiap peningkatan satu poin skor motivasi kerja meningkatkan odds kinerja baik sebesar 34,2%. Dominansi motivasi kerja dapat dijelaskan karena motivasi berperan sebagai katalis yang mengubah potensi individu, termasuk kompetensi dan komitmen organisasi, menjadi tindakan kerja yang nyata (Hariyasasti, 2025). Temuan ini sejalan dengan Amalia et al. (2025) dan Tazali (2026) yang juga menempatkan motivasi kerja sebagai kontributor terbesar terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas. Motivasi juga lebih responsif terhadap intervensi organisasi dibandingkan faktor struktural seperti kompetensi. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja perlu menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Sukabumi secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan arah positif terhadap kinerja tenaga kesehatan di seluruh Puskesmas Kota Sukabumi. Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kekuatan sedang, kompetensi dengan kekuatan rendah, dan komitmen organisasi dengan kekuatan sangat rendah. Di antara ketiganya, motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan.

Saran

Instansi terkait diharapkan membuat penguatan motivasi kerja menjadi prioritas dalam upaya peningkatan kinerja tenaga

OPEN ACCESS

kesehatan Puskesmas. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian *reward* dan penciptaaan lingkungan kerja yang positif.

Daftar Pustaka

Amalia, E. F., Firdaus, M., & Astuti, D. D. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, 15*(2), 141–151. https://doi.org/10.32528/jsmbi.v15i2.4027

Arkan, M., Supriadi, Tahir, M., Bakhtiar, & Wahyuni, N. S. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 6*(2), 319–324. https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i2.6637

Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2*(2), 55–68. https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181

Cakrawala, K. M., Husna, J. N., & Azizah, A. (2025). Pembentukan Affirmative Action Dan Optimalisasi Sistem Rujukan Terintegrasi (Sisrute) Dengan Layanan Telemedicine Berbasis Simple Triage Digital Guna Mencapai Pemerataan Pelayanan Kesehatan. *Anthology: Inside Intellectual Property Rights*, 73-106. https://ojs.uph.edu/index.php/Anthology/article/view/10039

Dinar, D., & Syahran, S. (2025). Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan antara Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, *8*(2), 216-233. https://doi.org/10.52624/manajerial.v8i2.2545

Dinas Kesehatan Kota Sukabumi. (2024) Profil Kesehatan Kota Sukabumi Tahun 2023.

Elungan, A. N., & Tjenreng, M. B. Z. (2025). Government policy in health services: Kebijakan pemerintah dalam pelayanan kesehatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(1), 170-177. https://doi.org/10.37481/sjr.v8i1.1031

Halim, E. N., & Paramarta, V. (2024). Menggali kaitan antara kompetensi dan komitmen karyawan di rumah sakit: Kasus di departemen perawat. *Jurnal Sosial dan Sains, 4*(10), 1028–1044. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v4i10.19998

Hariyasasti, Y. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. *PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research, 2*(02), 20–31. https://doi.org/10.7777/86vb7b76

Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan berbasis implementasi kompetensi dan komunikasi organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5*(2), 2199–2209. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.815

Junaidi, J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 1*(4), 411–426. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720

Kemenkes. (2026) Informasi SDM Kesehatan. https://kemkes.go.id/id/data-sisdmk

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 1*(3), 197–207. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18

Qamariyah, N., & Nursyamsiyah, N. (2023). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas. *Jurnal Ventilator*, *1*(2), 287-300. https://doi.org/10.59680/ventilator.v1i2.641

Rismayanti, R. & Halim, A. (2026). Pengaruh implementasi pengembangan talenta berbasis kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Nusantara*, *2*(1), 135-141. https://doi.org/10.70134/jimakun.v2i1.1179

OPEN ACCESS

Salet, D. L., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 4*(2), 185–201. https://doi.org/10.35508/glory.v4i2.10346

Sari, N., Misnaniarti, M., & Syakurah, R. A. (2022). Analisis hubungan motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Wilayah Kota Jambi. *Riset Informasi Kesehatan*, *11*(1), 22-27. https://doi.org/10.30644/rik.v11i1.635

Tazali, R. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bidan Di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Karangunggal Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Koordinasi*, *4*(02), 364-377. https://jurnal.stiaypptpriatim.ac.id/index.php/koordinasi/article/view/158

Walangara, H. U. K., Widuri, W., & Devianto, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur. *Jurnal Keperawatan*, *14*(2), 71-77. https://doi.org/10.61758/nursing.v14i2.95

OPEN ACCESS