Journal health society

VOL 15 No 2 (2022): 147-155
DOI: 10.62094/jhs.v15i2.813
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

Pengaruh kompetensi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan

Sherly Ayu Tionika, Arini Sri Wahyuni, Hana Haryani, Tina Oktarina

Sarjana Administrasi Kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi

How to cite (APA)
Tionika, S. A., Wahyuni, A. S., Haryani, H., & Oktarina, T. (2026). Pengaruh kompetensi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan . *Jurnal Health Society, 15*(2), 147–155. https://doi.org/10.62094/jhs.v15i2.813

History
Received: 12 September 2026
Accepted: 26 Oktober 2026
Published: 30 Oktober 2026

Coresponding Author
Sherly Ayu Tionika, Sarjana Administrasi kesehatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi, sherlyayutionika@dosen.stikesmi.ac.id

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

ABSTRAK

Latar Belakang: Kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan kesehatan dan dapat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, serta stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kompetensi, motivasi, dan stres kerja dengan kinerja tenaga kesehatan serta menentukan faktor yang paling dominan di Puskesmas Kota Sukabumi.
Metode: Penelitian korelasional dengan pendekatan *cross sectional* pada 173 tenaga kesehatan yang dipilih menggunakan *consecutive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert empat poin dan dianalisis secara univariat, bivariat dengan *Chi-Square*, serta multivariat dengan regresi logistik.
Hasil: Sebagian besar responden memiliki kompetensi baik (65,9%), motivasi rendah (60,1%), stres rendah (62,4%), dan kinerja baik (60,7%). Terdapat hubungan kompetensi (p=0,000), motivasi (p=0,000), dan stres kerja (p=0,038) dengan kinerja. Analisis multivariat menunjukkan kompetensi (p=0,001; OR=0,814) dan motivasi (p=0,000; OR=0,803) tetap dalam model, sedangkan stres kerja dikeluarkan. Model akhir menjelaskan 69,3% variasi kinerja.
Kesimpulan: Kompetensi, motivasi, dan stres kerja berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan, dengan motivasi sebagai faktor yang lebih dominan

Kata Kunci : Kinerja, Kompetisi, Motivasi, Stress, Tenaga Kesehatan.

ABSTRACT

Background: Health workers' performance is an important factor in supporting the quality of health services and may be influenced by competence, motivation, and work stress. This study aimed to analyze the relationships between competence, motivation, and work stress and health workers' performance, and to identify the most dominant factor at community health centers in Sukabumi City.
Method: This correlational study used a *cross-sectional* design and involved 173 health workers selected through *consecutive sampling*. Data were collected using a four-point Likert-scale questionnaire and analyzed using univariate analysis, bivariate analysis with the Chi-square test, and multivariate analysis with logistic regression.
Result: Most respondents had good competence (65.9%), low motivation (60.1%), low stress (62.4%), and good performance (60.7%). Competence (p = 0.000), motivation (p = 0.000), and work stress (p = 0.038) were associated with performance. Multivariate analysis showed that competence (p = 0.001; OR = 0.814) and motivation (p = 0.000; OR = 0.803) remained in the model, while work stress was excluded. The final model explained 69.3% of the variation in performance.
Conclusion: Competence, motivation, and work stress were associated with health workers' performance, with motivation emerging as the more dominant factor.

Keyword : Performance, Competition, Motivation, Stress, Healthcare Workers

Journal Health Society
VOL 15 No 02 (2026)
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

Pendahuluan

Indonesia memiliki sistem kesehatan yang melayani lebih dari 273 juta penduduk dengan cakupan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang telah mencapai 90% populasi, menjadikannya program asuransi kesehatan terbesar di Asia Tenggara. Ketidakmerataan distribusi tenaga kesehatan menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan pemanfaatan pelayanan kesehatan di Indonesia belum optimal. Berdasarkan data Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Kesehatan (SISDMK), dari 10.217 Puskesmas yang ada di seluruh Indonesia, sebanyak 4.908 Puskesmas (48%) belum dapat memenuhi ketersediaan sembilan jenis tenaga kesehatan yang dibutuhkan (Alfonso and Gani, 2011)

Kinerja tenaga kesehatan memiliki peran strategis dalam pencapaian visi dan misi layanan kesehatan sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan masyarakat. Gibson (2012) mengungkapkan dalam teorinya bahwa kinerja individu dapat berhubungan faktor organisasi yang meliputi kepemimpinan, penghargaan, kompetensi, struktur, *job design,* komitmen organisasi dan lingkungan kerja (Firjatullah and Wolor, 2023)

Kompetensi adalah salah satu faktor penting yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan. Kompetensi mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan karena petugas yang memiliki kompetensi tinggi akan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang prosedur kerja, keterampilan teknis yang baik dan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dalam situasi klinis yang kompleks. Tenaga kesehatan dengan kompetensi yang memadai akan bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan medis dan memberikan pelayanan yang lebih cepat dan akurat (Laksono et al , 2024)

Motivasi individu juga berhubungan dengan kinerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan memiliki ketekunan yang lebih besar dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Tenaga kesehatan yang termotivasi akan lebih fokus pada pencapaian target kerja, menunjukkan inisiatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan memiliki daya juang yang tinggi untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat (Arka *et al.*, 2025)

Faktor lain yang diketahui berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan adalah stres kerja. Tingginya beban kerja, keterbatasan sumber daya, serta tekanan dalam pengambilan keputusan klinis yang cepat menjadikan tenaga kesehatan di Puskesmas rentan mengalami stres. Tenaga kesehatan yang mengalami stres kerja tinggi cenderung menunjukkan penurunan konsentrasi, produktivitas yang rendah, serta meningkatnya risiko terjadinya kesalahan dalam pemberian pelayanan kesehatan (Amalia *et al.*, 2026)

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat (2023) diketahui Kota Sukabumi adalah salah satu kota yang diketahui belum memiliki pelayanan kesehatan yang belum merata dengan data rasio tenaga kesehatan yang masih terbatas. Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kota Sukabumi tahun 2024 tentang capaian pelayanan kesehatan penduduk usia produktif (15-59 tahun) yang telah mendapat pelayanan sesuai standar, diketahui terdapat variasi capaian yang cukup signifikan antar Puskesmas di Kota Sukabumi.

Beberapa Puskesmas masih memiliki capaian di bawah 100%, yaitu Puskesmas Sukabumi (90,9%), Puskesmas Tipar (89,8%), Puskesmas Nanggeleng (88,7%), Puskesmas Cibeureum Hilir (88,8%), Puskesmas Lembursitu (85,8%), Puskesmas Baros (81,9%), dan Puskesmas Benteng (74,8%). Capaian terendah diperoleh oleh Puskesmas Karang Tengah dengan persentase hanya 37,0%, dimana dari 19.939 penduduk usia produktif, hanya 7.379 orang yang mendapat pelayanan sesuai standar (Dinas Kesehatan Kota Sukabumi, 2024). Data ini menunjukkan bahwa terdapat 8 dari 15

OPEN ACCESS

Journal Health Society
VOL 15 No 02 (2026)
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

Puskesmas (53,3%) yang masih memiliki capaian pelayanan kesehatan penduduk usia produktif di bawah standar yang ditetapkan, mengindikasikan perlunya peningkatan kinerja pelayanan kesehatan terutama kinerja petugas Kesehatan yang ada di Puskesmas-Puskesmas tersebut. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Sukabumi.

Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Sukabumi, meliputi perawat, bidan, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik (ATLM), apoteker, tenaga kesehatan masyarakat, dan tenaga gizi. Sampel penelitian berjumlah 173 responden yang dipilih menggunakan teknik consecutive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert empat poin dan dianalisis secara univariat, bivariat dengan Chi-Square, serta multivariat dengan regresi logistic.

Hasil

Penelitian ini melibatkan 173 tenaga kesehatan sebagai responden. Berdasarkan karakteristiknya (Tabel 1), responden paling banyak berada pada kelompok umur 26–35 tahun (37,6%), berjenis kelamin perempuan (74,0%), berpendidikan S1 (56,6%), dan berstatus menikah (75,7%). Sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 2 tahun (76,9%) dan berstatus Non-PNS (53,2%). Profesi terbanyak adalah perawat (39,3%), diikuti bidan (17,3%) dan tenaga kesehatan masyarakat (12,1%).

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 173)

Karakteristik	F	%
Umur		
17–25 tahun	21	12,1
26–35 tahun	65	37,6
36–45 tahun	62	35,8
46–55 tahun	25	14,5
Jenis kelamin		
Perempuan	128	74,0
Laki-laki	45	26,0
Pendidikan		
Diploma III	73	42,2
S1	98	56,6
S2	2	1,2
Status pernikahan		
Menikah	131	75,7
Tidak menikah	35	20,2
Duda/Janda	7	4,0
Lama bekerja		
>2 tahun	133	76,9
1–2 tahun	28	16,2
≥6 bulan	12	6,9
Status kepegawaian		
PNS	81	46,8
Non-PNS	92	53,2
Profesi		
Perawat	68	39,3
Bidan	30	17,3
Tenaga kesehatan masyarakat	21	12,1
Tenaga gizi	17	9,8
Tenaga kefarmasian	16	9,2

OPEN ACCESS

Journal Health Society
VOL 15 No 02 (2026)
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

Karakteristik	F	%
Tenaga kesehatan lingkungan	11	6,4
Ahli teknologi laboratorium medik	10	5,8
Total	**173**	**100,0**

Hasil analisis univariat (Tabel 2) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kompetensi baik (65,9%) dan kinerja baik (60,7%). Motivasi kerja sebagian besar responden tergolong rendah (60,1%), sedangkan tingkat stres kerja sebagian besar tergolong rendah (62,4%), dengan 37,6% responden mengalami stres tinggi.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kompetensi, Motivasi, Stres, dan Kinerja (n = 173)

Variabel	Kategori	F	%
Kompetensi	Baik	114	65,9
	Kurang	59	34,1
Motivasi	Tinggi	69	39,9
	Rendah	104	60,1
Stres	Tinggi	65	37,6
	Rendah	108	62,4
Kinerja	Baik	105	60,7
	Kurang	68	39,3

Analisis bivariat dengan uji Chi-Square (Tabel 3) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan stres berhubungan signifikan dengan kinerja. Sebanyak 84,2% responden dengan kompetensi baik memiliki kinerja baik, sedangkan 84,7% responden dengan kompetensi kurang memiliki kinerja kurang (χ^2 = 77,491; p < 0,001). Hampir seluruh responden dengan motivasi tinggi memiliki kinerja baik (97,1%), sedangkan 63,5% responden dengan motivasi rendah memiliki kinerja kurang (χ^2 = 63,774; p < 0,001). Responden dengan stres rendah lebih banyak memiliki kinerja baik (66,7%) dibandingkan responden dengan stres tinggi (50,8%) (χ^2 = 4,299; p = 0,038). Nilai χ^2 stres jauh lebih kecil dibandingkan kompetensi dan motivasi.

Tabel 3. Hubungan Kompetensi, Motivasi, dan Stres dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Variabel	Kinerja				Total		χ^2	Nilai p
	Baik		Kurang					
	F	%	F	%	N	%		
Kompetensi								
Baik	96	84,2	18	15,8	114	100	77,491	<0,001
Kurang	9	15,3	50	84,7	59	100		
Motivasi								
Tinggi	67	97,1	2	2,9	69	100	63,774	<0,001
Rendah	38	36,5	66	63,5	104	100		
Stres								
Rendah	72	66,7	36	33,3	108	100	4,299	0,038
Tinggi	33	50,8	32	49,2	65	100		

Journal Health Society
VOL 15 No 02 (2026)
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Logistik Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja

Pemodelan	Variabel	B	Nilai p	Exp(B)
Pemodelan 1	Kompetensi	−0,214	0,001	0,807
	Motivasi	−0,241	<0,001	0,786
	Stres	0,107	0,003	1,113
Pemodelan 2 (model akhir)	Kompetensi	−0,206	0,001	0,814
	Motivasi	−0,219	<0,001	0,803

Tabel 5. Uji Kelayakan Model Regresi Logistik

Indikator	Pemodelan 1	Pemodelan 2
Variabel dalam model	3	2
−2 Log likelihood	97,673	107,991
Nagelkerke R^2	0,731	0,693
Omnibus χ^2	134,182	123,863
df	3	2
Nilai p	<0,001	<0,001

Pada analisis multivariat, ketiga variabel memenuhi syarat sebagai kandidat model ($p < 0,25$) dan secara parsial berhubungan dengan kinerja ($p < 0,05$). Pemodelan pertama yang memasukkan kompetensi, motivasi, dan stres menghasilkan nilai Nagelkerke R^2 sebesar 0,731 dengan uji Omnibus yang signifikan ($\chi^2 = 134,182$; $df = 3$; $p < 0,001$) (Tabel 4 dan Tabel 5). Pada pemodelan kedua, stres dikeluarkan dari model sehingga model akhir memuat kompetensi dan motivasi. Model akhir ini memiliki nilai Nagelkerke R^2 sebesar 0,693, yang berarti kedua variabel menjelaskan 69,3% variasi kinerja, dengan uji Omnibus yang signifikan ($\chi^2 = 123,863$; $df = 2$; $p < 0,001$). Pada model akhir, kompetensi (Exp(B) = 0,814; p = 0,001) dan motivasi (Exp(B) = 0,803; $p < 0,001$) tetap berhubungan signifikan dengan kinerja, dengan nilai Exp(B) motivasi sedikit lebih rendah dibandingkan kompetensi.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kompetensi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyanti et al. (2024) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian Sari et al. (2024) juga mendukung hasil ini, dimana melalui analisis regresi linear ditemukan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat dibandingkan supervisi keperawatan dan motivasi kerja. Penelitian Lase et al. (2025) turut memperkuat temuan ini melalui analisis jalur, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Kompetensi memengaruhi kinerja karena pengetahuan dan keterampilan yang baik memungkinkan tenaga kesehatan untuk memahami secara mendalam tugas yang harus dikerjakan, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif (Priyanti et al., 2024). Tenaga kesehatan yang kompeten cenderung mampu bekerja tanpa memerlukan arahan dan pengawasan berlebih, serta lebih mampu membangun hubungan yang baik dengan pasien sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih optimal (Priyanti et al., 2024).

Kompetensi juga memengaruhi kinerja karena adanya unsur konsep diri dan kepercayaan diri (*self-concept*) yang melekat pada individu yang kompeten. Kepercayaan diri yang terbentuk dari

penguasaan pengetahuan dan keterampilan klinis akan meningkatkan kemampuan tenaga kesehatan dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat, yang pada akhirnya berkaitan erat dengan kinerja dalam menangani pasien (Priyanti et al., 2024).

Temuan peneltian juga menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wateriri et al. (2025) yang menemukan hubungan positif, sedang, dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, dimana sebagian besar perawat memiliki motivasi kerja baik dan hampir seluruhnya memiliki kinerja baik. Penelitian Ulfiana et al. (2024) turut memperkuat temuan ini, dimana perawat dengan motivasi baik sebagian besar memiliki kinerja baik, sedangkan perawat dengan motivasi cukup sebagian besar memiliki kinerja yang cukup pula.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang, yang apabila terbentuk dengan baik akan menimbulkan rasa loyalitas dan semangat kerja sehingga individu merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya (Ulfiana *et al.*, 2024). Tenaga kesehatan dengan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan institusi, salah satunya dengan menunjukkan kinerja yang optimal, sedangkan tenaga kesehatan dengan motivasi rendah cenderung menunjukkan hasil kerja yang kurang optimal (Ulfiana *et al.*, 2024). Penelitian Dewi et al. (2024) semakin memperkuat hasil penelitian ini melalui analisis multivariat, yang menunjukkan bahwa dari seluruh variabel yang diuji, motivasi kerja merupakan satu-satunya faktor independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Motivasi memengaruhi kinerja karena adanya dorongan internal (motivasi intrinsik) berupa prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan diri, serta dorongan eksternal (motivasi ekstrinsik) berupa gaji, supervisi, dan kondisi kerja, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Dua Faktor Herzberg (Wateriri, Mahayanti and Widianti, 2025). Motivasi intrinsik berperan meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja secara langsung, sedangkan motivasi ekstrinsik berperan sebagai faktor higiene yang mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja, sehingga keduanya perlu dikelola secara seimbang agar tenaga kesehatan dapat bekerja secara optimal (Wateriri et al., 2025).

Hasil riset juga mengemukakan terdapat hubungan yang signifikan antara stres dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alafoo et al. (2024) yang menemukan korelasi negatif yang sangat kuat dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja, dimana semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Penelitian Demir et al. (2025) turut mendukung hasil ini melalui pemodelan persamaan struktural, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja. Penelitian Ari (2025) juga menemukan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja, meskipun dengan kekuatan hubungan yang lemah.

Stres memengaruhi kinerja karena tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu fungsi kognitif, kapasitas pengambilan keputusan, dan regulasi emosi, sehingga menimbulkan kesalahan kerja, hampir celaka (*near miss*), dan penurunan kinerja secara keseluruhan (Alafoo *et al.*, 2024). Tenaga kesehatan yang mengalami stres tinggi cenderung kesulitan berkonsentrasi dan memprioritaskan tugas, terutama dalam situasi klinis yang menuntut respons cepat dan akurat.

Selain itu, stres memengaruhi kinerja melalui mekanisme yang lebih

OPEN ACCESS

Journal Health Society
VOL 15 No 02 (2026)
E-ISSN: 2988-7062 **P-ISSN**: 2252-3642
Journal Homepage: https://ojs.stikesmi.ac.id/index.php/jhs/index

kompleks, di mana faktor lain dapat memperkuat atau memperlemah dampak stres terhadap kinerja. Demir et al. (2025) menemukan bahwa kelelahan digital (*digital fatigue*) akibat penggunaan sistem rekam medis elektronik dan alat komunikasi digital berperan sebagai mediator parsial yang memperkuat efek negatif stres kerja terhadap kinerja, sementara rasa aman secara psikologis (*psychological safety*) di lingkungan kerja terbukti mampu meredam dampak negatif tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi, kejelasan peran, dan lingkungan kerja yang suportif dapat menjadi faktor pelindung yang memperlemah hubungan antara stres dan penurunan kinerja (Alafoo *et al.*, 2024).

Kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karena merupakan perpaduan antara motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang secara langsung berkaitan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam pekerjaannya (Lase et al., 2025), yang membekali tenaga kesehatan dengan kemampuan teknis dan intelektual untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Sejalan dengan hal ini, penelitian Fitria et al., (2023) turut membuktikan bahwa pengetahuan (sebagai salah satu unsur kompetensi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karena merupakan dorongan atau kekuatan penggerak dalam diri seseorang yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan pegawai dalam upaya mencapai tujuan pekerjaannya (Wateriri et al., 2025), yang mendorong tenaga kesehatan untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bersemangat demi mencapai hasil yang maksimal. Hal ini diperkuat oleh penelitian Layli et al., (2023) yang menemukan bahwa motivasi merupakan variabel paling dominan yang memengaruhi kinerja perawat, serta penelitian Fitria et al., (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor paling dominan terhadap kinerja dibandingkan pengetahuan dan supervisi.

Kedua variabel ini saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja: kompetensi membentuk landasan kemampuan dan keahlian teknis pada level individu, sedangkan motivasi membentuk dorongan dan semangat kerja yang menggerakkan individu untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya. Ketika keduanya hadir bersamaan, tenaga kesehatan tidak hanya memiliki kapasitas untuk bekerja dengan baik, tetapi juga memiliki dorongan internal untuk benar-benar memaksimalkan kapasitas tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitria et al., (2023) yang menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang diteliti (pengetahuan, motivasi, dan supervisi) pada kinerja perawat, motivasi terbukti memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan pengetahuan, bahkan supervisi tidak menunjukkan hubungan yang signifikan sama sekali setelah dikontrol bersama kedua variabel lainnya. Dominannya pengaruh motivasi dibandingkan kompetensi dapat dijelaskan karena motivasi tidak hanya berperan sebagai pendorong munculnya perilaku kerja, tetapi juga menentukan arah dan intensitas usaha yang dikerahkan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya (Wateriri et al., 2025). Sebaik apa pun kompetensi yang dimiliki seorang tenaga kesehatan, tanpa adanya dorongan motivasi yang kuat, kemampuan tersebut berisiko tidak dimanfaatkan secara optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Sebaliknya, tenaga kesehatan dengan motivasi tinggii cenderung terus berupaya mengembangkan dan menerapkan kompetensinya secara maksimal, bahkan dalam situasi kerja yang penuh tantangan (Fitria *et al.*, 2023).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan perlu diarahkan pada penguatan kompetensi dan motivasi kerja, mengingat kedua variabel tersebut terbukti

berhubungan signifikan dengan kinerja dan motivasi menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dalam model akhir. Oleh karena itu, institusi pelayanan kesehatan perlu mengembangkan program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan sekaligus meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan, pengakuan terhadap kinerja, kesempatan pengembangan diri, dukungan pimpinan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun stres tidak bertahan dalam model multivariat, pengelolaan stres tetap diperlukan sebagai upaya pendukung untuk menjaga kondisi kerja dan kinerja tenaga kesehatan.

Kesimpulan

Kompetensi, motivasi, dan stres kerja berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan, dengan motivasi sebagai faktor yang lebih dominan.

Saran

Puskesmas disarankan meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan melalui pelatihan dan pengembangan profesional serta menjaga motivasi melalui dukungan dan apresiasi yang sesuai. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor lain yang berhubungan dengan kinerja, seperti beban kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan ketersediaan fasilitas, dengan cakupan responden yang lebih luas.

Daftar Pustaka

Alafoo, A. *et al.* (2024) "Occupational Stress Risk and Its Impact on Job Performance Among Bahraini Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study," *Cureus*, 16(12), p. e76413. Available at: https://doi.org/10.7759/cureus.76413.

Alfonso, A.A. and Gani, A. (2011). Analisis Determinan Supply Side Terhadap Disparitas Pemanfaatan Layanan Fasilitas Kesehatan Program Jkn Di Indonesia. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3, pp. 2324–2338. Available at: https://doi.org/10.36312/jcm.v3i3.3317.

Amalia, F.K. *et al.* (2026) "Stress Kerja pada Perawat di Rumah Sakit," *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia*, 6(November 2025), pp. 482–492. Available at: https://doi.org/10.55606/jikki.v6i1.9647.

Ari, H.O. (2025) "Determining the Relationship Between Work Stress and Job Performance: A Cross-Sectional Study Among Healthcare Workers.," *Journal of nursing management*, 2025, p. 5051149. Available at: https://doi.org/10.1155/jonm/5051149.

Arka, M. *et al.* (2025) "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Puskesmas Rengas Pulau," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6(November), pp. 319–324. Available at: https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i2.6637.

Demir, Y. *et al.* (2025) "Determinants of nurses' job performance: the interaction of perceived occupational stress, psychological safety, and digital fatigue," *BMC Nursing*, 24(1), p. 1443. Available at: https://doi.org/10.1186/s12912-025-04055-z.

Dewi, N.M.D.S., Seriani, L. and Nopiyani, N.M.S. (2024) "Hubungan beban kerja dan motivasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Kota Denpasar," *Intisari Sains Medis*, 15(3), pp. 932–937. Available at: https://doi.org/10.15562/ism.v15i3.2112.

Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. (2025). Profeil Kesehatan Provinsi Jawa Barat Tahun 2024. *Pemerintah*

OPEN ACCESS

Daerah Provinsi Jawa Barat. https://id.scribd.com/document/865061429/Profil-Kesehatan-Provinsi-Jawa-Barat-Tahun-2024

Firjatullah, J. and Wolor, C.W. (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisn*, 2(1). Available at: https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426.

Fitria, Nita *et al.* (2023) "The Factors Associated With Performance Among Infection Prevention and Control Linked Nurse During Covid-19 Pandemic," *Sage Open Nursing*, 9, p. 23779608231193910. Available at: https://doi.org/10.1177/23779608231193911.

Gibson, J. L., Ivancebich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. *Jakarta: Binarupa Aksara*.

Laksono, C.A., Edris, M. and Kudus, U.M. (2024) "Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis," *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 06(4), pp. 1–22. Available at: https://doi.org/10.18196/jmmr.v14i2.589.

Lase, I., Priadana, S. and Mulyaningrum, M. (2025) "The Influence of Competence and Motivation on Performance and Impact on Reward among Nurses," *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 14(2), pp. 263–279. Available at: https://doi.org/10.18196/jmmr.v14i2.589.

Layli, A.N., Suryawati, C. and Kusumastuti, W. (2023) "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit," *Jurnal Sains dan Kesehatan*, 5(5), pp. 870–877. Available at: https://doi.org/10.30872/jsk.v5i5.344.

Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat. (2024). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. https://file.jabarprov.go.id/live/media/docs/archives/1721201147-27.-Informasi-Laporan-Akuntabilitas-dan-Kinerja-Tahunan-Pemerintah-Daerah-Tahun-2023.pdf

Priyanti, A.S.A., Ratnawati, R. and Sakufa, A. (2024) "The Influence of Competence and Work Motivation on Nurses' Performance at RSI Siti Aisyah Madiun," *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(7), pp. 5876–5891. Available at: https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i7.1442.

Sari, P.S., Madiistriyatno, H. and Hasudungan, E.H. (2024) "The Effect of Nursing Supervision, Competence, and Work Motivation on Nurse Performance at EMC Sentul Hospital," *Jurnal Ekonomi*, 13(03), pp. 330–335.

Ulfiana, S. *et al.* (2024) "The Relationship between Work Motivation and Nurse Performance at 'Aisyiyah Bojonegoro Hospital," *SURYA: Jurnal Media Komunikasi Ilmu Kesehatan*, 16(1), pp. 52–62. Available at: https://doi.org/10.38040/js.v16i1.1435.

Wateriri, R.W., Mahayanti, A. and Widianti, C.R. (2025) "Relationship Between Work Motivation and Nurse Performance in the Hemodialysis Unit at RSPAU Dr. Suhardi Hardjolukito Yogyakarta," *Jurnal Keperawatan Komprehensif (Comprehensive Nursing Journal)*, 11(2), pp. 228–233. Available at: https://doi.org/10.33755/jkk.v11i2.799.

OPEN ACCESS