**ARTIKEL**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SUMEDANG** COVER

**Muhamad Lutfi Herliyana**

**198020071**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2023**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja perawat di RSUD Sumedang. Hasil penelitian ini dapat memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini merupakan salah satu yang harus diketahui dan diperhatikan oleh manajer keperawatan dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2023. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat masuk dalam kategori cukup baik. Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Sumedang, secara parsial motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja perawat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of motivation and competence on job satisfaction and the implications for the performance of nurses in Sumedang Hospital. The results of this study can provide useful data and information for health workers, especially nurses regarding the factors that influence nurse performance. This is something that must be known and paid attention to by nursing managers in improving nurse performance which can have an impact on the quality of nursing care services.*

*The research method used is descriptive analysis and verification. The data collection used was an interview using a questionnaire accompanied by observation and literature techniques, the sampling technique used simple random sampling. Field data collection will be carried out in 2023. The data analysis technique uses Path Analysis.*

*The results showed that in general the motivation, competence, job satisfaction, and performance of nurses were in the pretty good category. Motivation and competence have an effect on job satisfaction both partially and simultaneously and job satisfaction has an effect on the performance of nurses in Sumedang Hospital, partially motivation is more dominant in influencing nurse performance.*

*Keywords: Work Motivation, Competence, Job Satisfaction, Nurse Performance*

**PENDAHULUAN**

Kesehatan masyarakat memiliki peran penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, penanggulangan kemiskinan dan pembangunan ekonomi. Indeks pembangunan manusia meletakkan kesehatan adalah salah satu komponen utama pengukuran selain pendidikan dan pendapatan. Pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu tujuan pembangunan nasional, hal ini tertuang dalam program-program pemerintah salah satunya di bidang kesehatan. Departemen kesehatan memiliki visi “Indonesia Sehat” yang bertujuan bahwa masyarakat Indonesia penduduknya hidup dalam perilaku sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu, adil dan merata serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. (website kementrian kesehatan, 2022, kemas.kemkes.go.id) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, menyatakan bahwa rumah sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggraan upaya kesehatan. Sesuai dengan Undang-Undang yang telah disebutkan diatas, dalam menyelenggarakan pelayanan, rumah sakit didukung oleh tenaga dari berbagai disiplin ilmu baik medis maupun non medis diantaranya adalah dokter, perawat, apoteker, radiografer, dan sebagainya.

Perawat atau tenaga keperawatan merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ikut memberikan kontribusi dalam pelayanan kesehatan di Rumah Sakit (Permenkes no.3 2020, 8). Perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan jasa di garis terdepan secara konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap harinya. Hal ini menunjukan bahwa pelayanan keperawatan dapat memberikan kontribusi besar dalam menentukan kualitas pelayanan RS. Maka dari itu, setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus disertai adanya upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat.

Di Kabupaten Sumedang terdapat satu Rumah Sakit Umum Daerah dan dua Rumah Sakit Swasta. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kab. Sumedang adalah rumah sakit umum milik Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang, Jawa Barat, Indonesia. RSUD Sumedang merupakan salah satu rumah sakit dari tiga rumah sakit di kabupaten Sumedang (dua diantaranya rumah sakit swasta). Berdasarkan SK Menteri Kesehatan Nomor 150/Menkes/SK/X/2003 tanggal 27 Oktober 2003, dan direrapkan oleh SK Bupati Sumedang Nomor 445/Kep.270- RSUD/2003 pada tanggal 3 Desember 2003 RSU Unit Swasta Daerah Kabupaten status berubah menjadi RS Tipe B Non Pendidikan. Kemudian untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan profesionalisme di bidang kesehatan, maka pengeloaan RSU ini diarahkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah sejak tanggal 1 April 2009. Kebijakan tersebut merupakan salah satu langkah strategis pemerintah dalam memberikan kewenangan otonomi yang lebih luas kepada unit-unit pelayanan tertentu khususnya Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang yaitu untuk menyelenggarakan manajemen secara mandiri, sehingga diharapkan nantinya mampu merespon kebutuhan masyarakat secara tepat, cepat dan fleksibel.

Rata-rata kinerja kinerja perawat di RSUD Sumedang sudah tergolong cukup baik pada tahun 2019, namun pada tahun 2020 dan 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup tinggi sekitar kurang lebih 20% dari tahun 2019. Berdasarkan tabel di atas, Penurunan itu sangat terlihat pada indikator perkembangan personal, dan capaian kerja yang cukup signifikan, sehingga dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa sejak tahun 2019 hingga 2021 terdapat indikasi masalah pada kinerja perawat. Sehingga hal ini dapat menjadi sebuah kajian awal dalam menentukan variabel apa akan diteliti selanjutnya.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerjaperawat di RSUD Sumedang
2. Bagaimana Kompetensi perawat di Instalasi perawat di RSUD Sumedang
3. Bagaimana Kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang
4. Bagaimana Kinerja perawat di RSUD Sumedang
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi perawat terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang
7. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi perawat terhadap kepuasan kerja di RSUD Sumedang
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Sumedang

**II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para karyawan yang bekerja di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengimlementasikan kebijakan dan startegi untuk mencapai tujuannya tergantung kepada para karyawan yang melaksanakan berbagai aktivitas dalam dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu meningkatkan kinerja suatu organisasi dibutuhkan peningkatan kinerja dari para karyawannya. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yang berasal dari karakteristik individu itu sendiri dan kondisi psikologisnya.

Faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan kompetensi kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi kesungguhan dan alokasi usaha yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki dorongan yang lebih dalam dirinya untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Hal ini akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja karyawan tersebut. Selain itu, kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik serta kemampuan karyawan dalam menempatkan diri di lingkungan kerjanya berpengaruh terhadap baiknya kinerja karyawan tersebut.

Selain motivasi dan kompetensi kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis karyawan yang meliputi persepsi terhadap peranan yang dimilikinya dalam organisasi dan persepsi karyawan mengenai dukungan yang diperolehnya dalam pelaksanaan pekerjaannya. Setiap karyawan harus memahami dengan jelas peranan yang dimilikinya dalam organisasi sehingga para karyawan akan mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja akan mengembangkan komitmen personal yang mengarah pada kemauan karyawan tersebut untuk memberikan respon balik berupa kinerja yang baik bagi organisasi yang telah mendukungnya.

**Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat

**III. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kuantitatif deskriptif, karena gejala–gejala hasil pengamatan dikonversikan kedalam angka–angka sehingga dapat digunakan teknik statistik untuk menganalisis hasilnya. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau yang diangkakan (scoring). Penelitian ini menggunakan teknik korelasi untuk mengetahui arah dari pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuesioner dan metode tes. Dalam metode kuesioner digunakan angket sebagai alat pengumpul data yang sebelumnya akan diuji validitas dan reliabilitas. Begitu pula pada metode tes menggunakan soal yang sebelumnya akan diuji validitas dan reliabilitas. Setelah pengumpulan data penelitian selesai, langkah berikutnya adalah pengolahan data. Dalam proses ini digunakan teknik analisis statistik.

**IV. Hasil dan Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Gambaran keseluruhan dimensi motivasi kerja dalam penelitian ini cenderung tinggi terutama dalam dimensi keinginan untuk berkuasa. Dimensi keinginan berpreastasi dan berafiliasi dalam penelitian ini cenderung rendah serta jauh dibawah rata-rata keinginan untuk berkuasa, hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat yang cenderung kurang.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, karena motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong semangat bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Kondisi ini meliputi imbalan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi, jaminan kerja yang baik, merasa menyelesaikan sesuatu yang bernilai, mendapatkan pujian dari atasan atas prestasi kerja yang baik, mempunyai kesempatan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan. Sesuai dengan (Asa’d, 2015:36) bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Adapun bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan. Dengan demikian motivasi kerja menciptakan kondisi kerja yang mendorong semangat kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Motivasi ditunjukkan dalam faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, yang mana motivasi intrinsik lebih berorientasi kepada perilaku yang memperlihatkan kepuasan pada pemenuhan psikologis seperti keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari atasan, keinginan untuk dapat hidup dan keinginan untuk berkuasa, sedangkan motivasi ekstrinsik lebih kepada pemenuhan tidak langsung seperti materi, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel (Manolopoulos ,2018 dan Sutrisno, 2019:116). Flynn menyebutkan bahwa penghargaan memiliki peran penting dalam menjaga semangat yang tinggi (Khan et al, 2015) termasuk juga pencapaian prestasi yang tetap menjadi acuan peningkatan kepuasan kerja (Woodbine dan Joanne, 2014).

Kim (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan keadaan mengenai sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya, sedangkan menurut Clark et al. (2019), kepuasan kerja adalah emosi rasa senang yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan seseorang karena tercapai atau terfasilitasi dalam pencapaian nilai-nilai pekerjaannya. Kesediaan untuk melayani pasien dengan rasa senang, mau memberikan usaha, dan waktu yang lebih untuk memperhatikan pasien, menjadi salah satu indikasi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Jafri, 2014; Fu, 2014, Chen, 2014).

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Vestall (2014; Graham, 2013; Maridi, 2016; Hamdie, 2017; Aridiana, 2017) yang menyimpulkan kompetensi berhubungan dengan kepuasan kerja perawat perawat pelaksana. Kompetensi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kepuasan kerja. Pendapat senada dikemukakan (Good, Chen and Huddleston, 2015) yang mengatakan kepuasan kerja yang tinggi akan memacu tumbuhnya produktifitas, kualitas pelayanan yang baik dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

Pengaruh kompetensi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif (Wirawan, 2017). Kompetensi yang baik selain berhubungan dengan kepuasan kerja perawat juga berdampak pada keamanan pasien dan keamanan perawat dalam bekerja. Penelitian Knight (2014) yang menyimpulkan kompetensi yang yang tidak memadai, berdampak kurang optimalnya perawat dalam memberikan pelayanan sehingga merugikan keselamatan pasien disamping itu perawat yang bekerja dalam kompetensi yang rendah akan sulit memperoleh kepuasan kerja. Olehnya pihak Rumah Sakit dan bidang perawatan diharuskan memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan standar kompetensi perawat yang sudah ditetapkan.

**Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Sumedang.

Motivasi beprestasi memilik pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi perawat (Napitupulu, 2019). Dengan meningkatkan keinginan untuk berprestasi ditandai dengan rasa ingin untuk berkreatifitas dan belejar mengenai hal baru akan meningkatkan kompetensi perawat baik dalam praktik profesional dan pengembangan personal perawat. Dengan kompetensi yang cenderung kurang akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sumedang.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pernyataan Robbins dan Coulter (2016:251) dan Luthans (2015:132) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial. Menurut Timpe (2014:9), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja sehari-hari. Faktor-faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi kerja. Kinerja karyawan ini didasarkan pada kemampuan atau skill, motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

Martoyo (2016:152) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2014:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan atau kompetensi.

Pushpakumari (2014), Perera et al.(2016), menyatakan bahwa terdapat dampak yang siginifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2013) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja (pembayaran, pengawasan, promosi, pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

**V SIMPULAN**

1. Kompetensi Perawat RSUD Suemdang yang terdiri dari dimensi yang diukur dengan dimensi pratik profesional, asuhan dan manajemen keperawatan serta pengembangan personal dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi praktik profesional, etis, dan peka budaya memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi pemberian asuhan dan manajemen keperawatn memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum kompetensi cenderung cukup baik, yaitu mengenai bekerja sama dengan tim kesehatan lain.
2. Motivasi kerja perawat di Unit Rawat Inap RSUD Sumedang yang terdiri dari dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa diinterpretasikan cenderung tinggi. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhan berkuasa memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi kebutuhan berprestasi dan berafiliasi memberikan gambaran yang paling rendah.
3. Kepuasan kerja perawat di RSUD Suemedang yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, rekan kerja dan atasan, serta kesesuaian antara pekerjaan diinterpretasikan dalam kriteria kurang puas. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka pekerjaan itu sendiri memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kondisi rekan dan atasan memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum kepuasan kerja cenderung cukup puas, yaitu mengenai hubungan pimpinan dan bawahan, serta ketepatan dan kesesuaian penempatan kerja.
4. Kinerja perawat di RSUD Sumedang yang terdiri dari dimensi umum, sikap, kemampuan/keterampilan, dan kepemimpinan diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka umum memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi umum memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum kinerja perawat cenderung baik, yaitu mengenai kepatuhan pada peraturan rumah sakit, dan keinginan untuk belajar dalam melakukan tindakan keperawatan.
5. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Sumedang baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.23%.
6. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja perawat di Unit RSUD Sumedang baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.46%.
7. Besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja di RSUD Sumedang sebesar 70.69, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.30%.
8. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Sumedang sebesar 75.52% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 24.48%.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aditama, Roni Angger, (2020). Pengantar Manajemen, Teori dan Aplikasi. Jakarta: AE Publishing.

Ahmad Ahid, Mudayana, (2014). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayatah Bantul. Jurnal Kesehatan Masyarkat.

Ahmed Aly Sahr, (2013). *Effect of Motivation Versus De-motivation on Job Satisfaction among the Nurse Working i Hera General Hospital at Makkah Al-Mukramh.* [www.reserachgate.net](http://www.reserachgate.net) (12/06/2022)

Aloysius, (2018). Kompetensi dan Kepuasan yang Berdampak Pada Kinerja Tenaga Keperawatan. E-Journal Unimus.(10/06/2022)

As’ad M, (2015). Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.

Bourtenas Dimitros, Kastanioti Catherine, Tsouri Maria. *The influence of Organization Culture on Job Satisfaction of Administratuve Employees at Public Hospital:The Case of General Hospital of Larissa. Journal of Health Management,* (16) 2, 217-321

Ch. Platis et al, (2014). *Relation between Job satisfaction and job performance in heathcare service.* [www.reserachgate.net](http://www.reserachgate.net) (10/06/2022)

Dewan Pengurus Persatuan Perawat (DPPP) Perawat Nasional Indonesia, (2019). Standar Luaran Keperawatan Indonesia, Definisi dan Kriteria Hasil Keperawatan. Jakarta: DPPP PNI.

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Saelmba Empat: Jakarta.

Giwangkara Eky. 2014. Hubungan lingkungan kerja dan karateristik individu. Journal Universitas Indonesia, 15 (2), 325-333

Elarabi, Johari. *The impact Of Human Resources management On Healthcare Quality. International Journal of Advance Researche and Innovative Ideas In Education,* 17 (3), 2395-2405

Ester Malik, Wiarah, (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. E-Jurnal STIE Pasundan (11/06/2022)

Feby Anggelia Fransisca; Musadad Anwar, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Karawang. Journal of Management STIE Amkop Makasar.(05/06/2022)

Fippo, Edwin, (2014). Manajemen Personalia, Edisi 6, oleh Moh. Marsud. Jakarta : Erlangga.

Fritz, 2016. Hubungan Usia Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja. *The Indonesia Journal of Healthcare,* 15 (2), 122-130.

Gibson, James, L; John. M. Ivancevich; J.H. Donelly, 2014. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terj. Djoebran Wahid. Jakarta: Erlangga.

Gomez, Faustino Cardodo, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, (2014). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Iman Arif Tarmansyah, Lena Dewi. 2018. Manajemen Mutu Informasi Kesehatan I: Quality Assurance. Jakarta : Kementrian Kesehatan Indonesia.

Kandula Srinivas, (2018). Competency Based Human Resource Management. New Delhi: : PHI Learning Private Limited

Kementrian Kesehatan (2020). “Masalah dan tanatangan kesehatan Indonesia saat ini”. <https://kesmas.kemkes.go.id>. (05/09/2022)

Kiyoshi Takahashi. *Effect of Wage And Promotion Incentive On The Motivation Levels of Japanese Employees*. Career Developement International, 11 (3), 205-2011

Kreitner Robert; Kinicki Angelo. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Luthans, Fred, (2015). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mahendra, (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ilsam Sultan Hadlirin Jepara. Repository Uin Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, (2016). Perilaku Organisis: Konsep Dasar dan Aplikasinya, cetakan ke 6. Jakarta: PT. Rajawali Press

Mulyono et al, (2014). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit tingkat III 16.06.01 Ambon. Jurnal Stikes Surya Global

Prabowo Akhmad, Alamsyah Arief, Noermijati Noermijati. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. Jurnal Aplikasi Management, 14 (1), 50-56

Prawirosentono, S, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE

Peraturan Mentri Kesehatan No.3 Tahun, (2020).

Rivai, Veithzal. Sagala, Jauvani, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Rajawali Pers.

Riska Gusti Ayu; Riyanti; Adnyana I Gede. Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada RSU Dharma Usadha. Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

Rizany Ichsan, 2022. Faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja perawat. Jurnal Keperawatan dan Kesehatan 10 (01) 85-97.

Robbins, Stephen P. Coulter, Mary, (2016). Manajemen, jilid 1 edisi 13, alih bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta : Erlangga.

Robbins, Stephen P. Coulter, Mary, (2016). Manajemen, jilid 2 edisi 13, alih bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta : Erlangga.

Robbins, Stephen P. Judge, Timothy, (2008). Perilaku Organisasi, jilid 2, alih bahasa: Angelica. Jakarta: Salemba 4

Roleetjanta Catherine, Brasit Nurdin, Pahlevi Cepi. *Effects of Leadership, Competency and Work Disciplin on the Aplication of Total Qualiy Management and Employees Performance for the Accreditaion Status Achievement of Goverment Hospitals in Jakarta, Indonesia. Scientific Research Jurnal,* 15 (3), 2201-2215

Sedarmayanti, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Ketiga. Bandung: PT Refika Aditama.

Setyowati Mooneik, (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial Perawat Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. Journal Keperwatan Unimus.

Sienkiewicz, (2014). Competency-based Human Resources Management. Instytut Badań Edukacyjnych.

Siagian Sondang P, (2012). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta

Sinambela Lijan, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Sri Hartati et al, (2017). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakkit Islam Klaten. E-Journal Unsrat

Stoner, James dan Edward Freeman, (2015). Manajemen Jilid I. Alih bahasa: Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.

Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bnadung : Alfabeta

Suprihati, (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Jurnal Paradigma. Vol. 12, No. 01.

Thoha, Miftah, (2014). Perilaku Organisasi, Kosnep dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Pers.

Toendan Rita Yunita, (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak “Bunda” di Palangka Raya. Jurnal Wawasan Manajemen.

UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Singh, Vikram; Grover Sandeep dan Kumar, Ashok. Evaluation Of Quality in an Educational Institute: a Quality Function Deployment Approach. Educational Research and Review

Whayudi, Bambang, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.

Winardi J, (2014). Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta: Rajawali Press.

Zenzen Thomas, (2002). Achievement Motivation. Menomonie: University of Wisconsin-Stout.