

SKRIPSI

HUBUNGAN CAPAIAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI 20 JP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN



OLEH

NAMA : MSY. AFIFAH TAFDILLAH
NIM : 10011282025171

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2024**

SKRIPSI

HUBUNGAN CAPAIAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI 20 JP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD SITI FATIMAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar (S1)
Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya



OLEH

NAMA : MSY. AFIFAH TAFDILLAH
NIM : 10011282025171

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT (S1)
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2024**

**ADMINISTRASI KEBIJAKAN KESEHATAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**
Skripsi, Maret 2024

Msy. Afifah Tafdillah; Dibimbing oleh Dian Safriantini, S.KM., M.PH.

**Hubungan Capaian Pengembangan Kompetensi 20 JP terhadap Kinerja
Pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan**
xiv + 93 halaman, 24 tabel, 6 gambar, 16 lampiran

ABSTRAK

Berdasarkan Peraturan Pemerintah telah ditetapkan jam wajib pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dalam satu tahun. Ketentuan tersebut muncul dalam PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang menyatakan bahwa hak pengembangan kompetensi PNS minimal 20 JP per tahun. Pelaksanaan pengembangan kompetensi merupakan kewajiban dari setiap instansi pemerintah untuk memenuhi hak setiap ASN. Jika seorang perawat tidak mengikuti pengembangan kompetensi, perawat akan kehilangan kesempatan untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilan, yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang perawat berikan kepada pasien. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara capaian pengembangan kompetensi 20 JP terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan 8 indikator kinerja pegawai dari teori B. Siswanto Sastrohadiwiryo dan PP Nomor 10 Tahun 1979. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi *Cross-Sectional* dengan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah perawat PNS di RSUD Siti Fatimah sebanyak 53 perawat. Metode pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*. Teknik analisis data dilakukan secara uji univariat dan bivariat menggunakan tabel *Chi-Square*. Hasil uji statistik hubungan antara capaian pengembangan kompetensi 20 JP dengan kinerja pegawai didapatkan nilai (P-Value = 0,027) dengan PR (CI 95%) sebesar (1,35-15,27). sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara capaian pengembangan kompetensi 20 JP dengan kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi saran penyusunan strategi pengembangan capaian 20 JP pada perawat. Pihak RSUD juga diharapkan dapat mengembangkan pelatihan eskternal maupun internal per bidang unit penugasan terhadap perawat untuk meningkatkan kinerja perawat.

Kata Kunci : Pengembangan Kompetensi, Capaian 20 JP, Kinerja Pegawai,
Pendidikan dan Pelatihan
Kepustakaan : 69 (2005 -2023)

**ADMINISTRATION OF HEALTH POLICY
FACULTY OF PUBLIC HEALTH
SRIWIJAYA UNIVERSITY**

Thesis, March 2024

Msy. Afifah Tafdillah ; Dian Safriantini, S.KM., M.PH.

The Relationship between Achieving 20 Credit Hours of Competency Development and Employee Performance at RSUD Siti Fatimah, South Sumatra Province

xiv + 93 pages, 24 tables, 6 figures, 16 attachments

ABSTRACT

According to governmental regulations, there is a mandatory requirement for civil servants to undergo competency within a year. This requirement outlined in Government Regulation No.11 of 2017 on Civil Servant Management, states a minimum of 20 training hours per year for civil servants. It is the responsibility of every government institution to ensure that civil servants have access to competency development opportunities. Neglecting to participate in such development programs could lead nurses to miss out on chances to update their knowledge and skills, potentially affecting the quality of healthcare they provide to patients. The objective of this study is to analyze the relationship between achieving 20 credit hours of competency development and the employee performance RSUD Siti Fatimah, South Sumatra Province, utilizing 8 performance indicators based on B. Siswanto Sastrohadiwiryono's theory and Government Regulation No. 10 of 1979. This research employed a cross-sectional study approach with a quantitative method. The research sample consists of 53 civil servant nurses at RSUD Siti Fatimah selected through Non-Probability Sampling with Purposive Sampling technique. Data analysis includes univariate and bivariate analysis using Chi-Square tables. Statistical tests indicate a significant relationship between achieving 20 credit hours of competency development and employee performance, with a P-Value of 0,027 and PR (95% CI) of (1,35-15,27). It can be concluded that there is a significant relationship between achieving 20 credit hours of competency development and employee performance at RSUD Siti Fatimah, South Sumatra Province. The research outcomes are expected to provide insights for formulating strategies to meet the 20 credit hours competency development target of nurses. Additionally, RSUD is encouraged to develop training programs, both internal and external, to specific nursing units to enhance nurse performance.

Keywords : Competency Development, Achievement of 20 Credit Hours, Employee Performance, Education and Training

Bibliography : 69 (2005 -2023)

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dibuat dengan sejujurnya dengan mengikuti kaidah Etika Akademik FKM Unsri serta menjamin bebas Plagiarisme. Bila kemudian diketahui saya melanggar Etika Akademik maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus/gagal.

Indralaya, Maret 2024

Yang bersangkutan



Msy. Afifah Tafdillah

NIM. 10011282025171

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN CAPAIAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI
20 JP TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
RSUD SITI FATIMAH PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

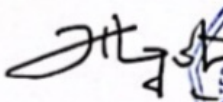
Oleh :


MSY. AFIFAH TAFDILLAH
10011282025171

Indralaya, 25 Maret 2024

Mengetahui
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat

Pembimbing


Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M
NIP.197606092002122001


Dian Safriantini, S.K.M., M.PH
NIP. 198810102015042001



HALAMAN PERSETUJUAN

Karya tulis ilmiah berupa Skripsi ini dengan judul "Hubungan Capaian Pengembangan Kompetensi 20 JP Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan" telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya pada Tanggal 25 Maret 2024.

Indralaya, 25 Maret 2024

Tim Penguji Skripsi

Ketua :

1. Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes
NIP. 197909152006042005

()

Anggota :

1. Amrina Rosyada, S.KM., M.PH
NIP. 199304072019032020
2. Dian Safriantini, S.KM., M.PH
NIP. 198810102015042001

()
()


Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat



Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.K.M
NIP.197606092002122001

Koordinator Program Studi
Kesehatan Masyarakat


Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes
NIP. 197909152006042005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Umum

Nama : Msy. Afifah Tafdillah
NIM : 10011282025171
Tempat Tanggal Lahir : Lubuklinggau/ 06 April 2003
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Komplek Jaka Permai, Blok Tk.01,
Kecamatan seberang ulu 1, Jakabaring
Palembang.
Email : masayudilla@gmail.com
Nomor Handphone : 0821-6130-5019

Riwayat Pendidikan

2020-sekarang : Dept. Administrasi Kebijakan Kesehatan
(AKK) Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Sriwijaya
2017-2020 : SMA Plus Negeri 17 Palembang
2014-2017 : SMP Model Negeri 2 Kota Lubuklinggau
2008-2014 : SD Negeri 45 Kota Lubuklinggau
2007-2008 : TK Baitul A'la Kota Lubuklinggau

Riwayat Organisasi

2022 : Wakil Ketua Pelaksana Pemilihan Cek
Bagus Cek Ayu Palembang 2022
2022 : Delegasi "*Istanbul Youth Summit*" di
Istanbul, Turki
2021 : Cek Ayu Berbakat 2021
2021-Sekarang : *Founder dan Chief Graphic Designer*
Healyouth
2021-2022 : Bendahara Duta Budaya 2021

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Allhamdulillah Ala Kulli Hal

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Penulis panjatkan puji syukur kehadiratnya yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan hasil penelitian skripsi yang berjudul “Hubungan Capaian Pengembangan Kompetensi 20 JP di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”. Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya. Tentunya, penyusunan skripsi ini didukung, dibimbing, dimotivasi serta do'a dari semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi :

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan pertolongan terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
2. Ibu Dr. Misnaniarti, S.K.M., M.KM selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes selaku Kepala Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Dian Safriantini, S.K.M., M.PH selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia dengan sabar untuk meluangkan waktunya, memberikan arahan, serta banyak sekali hal-hal yang dapat penulis pelajari. Semoga Allah membalas semua kebaikan dan ilmu yang telah Ibu Dian berikan kepada penulis.
5. Ibu Asmaripa Ainy, S.Si., M.Kes selaku Dosen Penguji 1 dan Ibu Amrina Rosyada, S.KM., M.PH selaku Dosen Penguji 2 yang telah bersedia menyempatkan diri dalam memberikan saran dan masukan yang bermanfaat terhadap lancarnya penelitian. Peneliti ucapkan terima kasih Ibu Asmaripa dan Ibu Amrina, semoga Allah membalas semua kebaikan yang

Ibu berikan.

6. Seluruh dosen, staff, dan karyawan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya atas didikan dan bantuannya selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Sebagai ucapan terima kasih dan kado terindah, skripsi ini penulis persembahkan kepada Mama dan Papa tercinta, yang selalu memberikan semangat, motivasi, doa, dan dukungan. Terima kasih telah berjuang bersama penulis, mengorbankan banyak waktu, tenaga dan upaya untuk mendukung penulis meraih impian. Semoga Allah SWT senantiasa memberkahi Papa dan Mama dengan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan dan umur panjang. Semoga segala doa yang telah Mama Papa panjatkan untuk penulis menjadi jembatan menuju kesuksesan dunia dan akhirat.
8. Kepada kakak tersayang, Kak Hafiz. Terima kasih atas segala dukungan dan doa yang telah kakak berikan kepada penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, umur panjang, dan kemudahan kepada kakak menuju kesuksesan dunia dan akhirat.
9. Kepada kepala ruangan perawat di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan dan RSUD Palembang BARI yang telah meluangkan waktunya menjadi penilai responden dalam memberikan informasi mengenai kinerja perawat.
10. Seluruh sahabat penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih banyak telah memberikan semangat dan bantuan yang sangat bermanfaat pada penulisan skripsi ini, semoga pertemanan yang kita jalani terus terjalin sampai nanti dan terus saling memberikan dukungan serta motivasi.
11. Kepada teman-teman penulis di perkuliahan yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih banyak telah membantu penulis selama menjalani perkuliahan. Terima kasih kepada teman yang pulang pergi kuliahnya selalu bersama penulis, semoga kalian semua diberikan kelancaran serta kesuksesan dalam menjalani kehidupan selepas masa perkuliahan ini.
12. Terima kasih kepada Taylor Swift atas *quotes* penyemangatnya yang selalu

menjadi motivasi penulis. *"Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release."* dan sepenggal lirik lagu, *"Everything you lose is a step you take."*

13. *Last but not least*, terima kasih kepada penulis skripsi ini atas semua yang telah diusahakan dan dijalankan. Semoga selepas perkuliahan ini, kamu mendapat berbagai kesuksesan, kebahagiaan, kemudahan, serta keberkahan dalam menjalani kehidupan. Salam untuk diriku dimasa depan, jika kamu membaca ini kembali, tetap bahagia dan selamat telah sukses mencapai mimpimu itu. *"Remember Allah and family always in every step you will take."*

Dalam penelitian, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap segala kritik dan saran yang membangun sehingga dapat menyempurnakan dan memperbaiki skripsi ini lebih baik lagi bagi penulis dan pembaca.

Indralaya, 25 Maret 2024

Yang bersangkutan,



Msy. Afifah Tafdillah

NIM. 10011282025171

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Umum.....	7
1.3.2 Tujuan Khusus.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.5.1 Ruang Lingkup Tempat.....	9
1.5.2 Ruang Lingkup Waktu	9
1.5.3 Ruang Lingkup Materi	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Rumah Sakit.....	10
2.1.1 Pengertian Rumah Sakit	10
2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit.....	10
2.1.3 Klasifikasi Rumah Sakit	11
2.2 Kinerja Pegawai	11

2.2.1	Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.2.3	Penilaian Kinerja	13
2.2.4	Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.2.5	Indikator Penilaian Kinerja.....	14
2.3	Pengembangan Kompetensi.....	17
2.3.1	Pengertian Pengembangan Kompetensi	17
2.3.2	Pengembangan Kompetensi pada Pegawai Negeri Sipil.....	19
2.4	20 Jam Pelajaran (JP) Pegawai	20
2.4.1	Klasifikasi Pelatihan 20 JP Pegawai.....	21
2.4.2	Alur Usulan Pelatihan di RSUD Siti Fatimah	22
2.5	Penelitian Terkait	23
2.6	Kerangka Teori	28
2.7	Kerangka Pikir	29
2.8	Definisi Operasional	30
2.9	Hipotesis	33
BAB III	METODE PENELITIAN	34
3.1	Desain Penelitian	34
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	34
3.2.1	Populasi	34
3.2.2	Sampel	34
3.2.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.3	Jenis, Cara dan Alat Pengumpulan Data	37
3.3.1	Jenis Pengumpulan Data.....	37
3.3.2	Alat dan Cara Pengumpulan Data	37
3.4	Pengolahan Data	38
3.4.1	<i>Editing</i>	38
3.4.2	<i>Coding</i>	38
3.4.3	Entri Data.....	38
3.4.4	<i>Data Cleaning</i>	39
3.5	Uji Instrumen Penelitian	39
3.5.1	Uji Validitas.....	39

3.5.2 Uji Reliabilitas	40
3.5.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	41
3.6 Teknik Analisis dan Penyajian Data	44
3.6.1 Analisis Univariat	44
3.6.2 Analisis Bivariat	44
3.6.3 Penyajian Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN	46
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.1 Wilayah Kerja RSUD Siti Fatimah	46
4.1.2 Visi, Misi dan Motto RSUD Siti Fatimah	47
4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Siti Fatimah	48
4.1.4 Data Ketenagaan Jajaran Bidang Pelayanan Keperawatan	49
4.2 Hasil Penelitian	50
4.2.1 Analisis Univariat	50
4.2.2 Analisis Bivariat	65
BAB V PEMBAHASAN	67
5.1 Keterbatasan Penelitian	67
5.2 Pembahasan	68
5.2.1 Karakteristik Responden	68
5.2.2 Capaian Pengembangan Kompetensi 20 JP	71
5.2.3 Kinerja Pegawai dan Indikator-Indikator Kinerja Pegawai	73
5.2.4 Hubungan Capaian Pengembangan Kompetensi 20 JP terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Siti Fatimah	82
BAB VI KESIMPULAN	84
6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terkait	23
Tabel 2. 2 Definisi Operasional	30
Tabel 3. 1 Perkiraan Besar Sampel	36
Tabel 3. 2 Daftar Nama Kepala Ruangan (Penilai Sampel).....	36
Tabel 3. 3 Kriteria Nilai Cronbach's Alpha	40
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	44
Tabel 4. 1 Data Ketenagaan Jajaran Bidang Pelayanan Keperawatan.....	49
Tabel 4. 2 Data Kepala Ruangan Perawat RSUD Siti Fatimah	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	51
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Capaian 20 JP	53
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Pegawai.....	54
Tabel 4. 9 Pernyataan Item Kesetiaan.....	54
Tabel 4. 10 Pernyataan Item Hasil Kerja	56
Tabel 4. 11 Pernyataan Item Tanggung Jawab	57
Tabel 4. 12 Pernyataan Item Ketaatan	58
Tabel 4. 13 Pernyataan Item Kejujuran.....	60
Tabel 4. 14 Pernyataan Item Kemampuan Kerjasama	61
Tabel 4. 15 Pernyataan Item Prakarsa.....	63
Tabel 4. 16 Pernyataan Item Kepemimpinan.....	64
Tabel 4. 17 Hubungan Capaian 20 JP dengan Kinerja Pegawai.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Rekapitulasi Capaian 20 JP Pegawai	5
Gambar 2. 1 <i>Flowchart</i> Alur Usulan Pelatihan Pegawai	22
Gambar 2. 2 Kerangka Teori.....	28
Gambar 2. 3 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4. 1 Gambaran Peta Provinsi Sumatera Selatan dan Kota Palembang....	46
Gambar 4. 2 Bagan Susunan Organisasi UPTD RSUD Siti Fatimah	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Naskah Penjelasan untuk Responden	95
Lampiran 2. <i>Informed Consent</i>	96
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	97
Lampiran 4. Lembar Kuesioner	98
Lampiran 5. Output Uji Validitas dan Reliabilitas.....	102
Lampiran 6. Output Univariat dan Bivariat	107
Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian	117
Lampiran 8. Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi 20 JP.....	124
Lampiran 9. Bentuk Konversi Pengembangan Kompetensi 20 JP	134
Lampiran 10. Usulan Pelatihan Eksternal Per Bidang	139
Lampiran 11. Usulan Pelatihan "In House Training" Per Bidang	148
Lampiran 12. Serifikat Kaji Etik.....	149
Lampiran 13. Surat Izin Validitas	150
Lampiran 14. Surat Izin Penelitian.....	151
Lampiran 15. Daftar Pelatihan Internal Pegawai RSUD Siti Fatimah.....	154
Lampiran 16. Daftar Pelatihan Eksternal Pegawai RSUD Siti Fatimah	157

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merujuk kepada keterampilan dan kapasitas individu yang dapat diterapkan secara efisien dalam kegiatan operasional perusahaan dengan tujuan mencapai efisiensi dan keberhasilan. Ini menggambarkan bahwa setiap individu memiliki bakat alami yang memerlukan pengembangan agar bisa memenuhi capaian target dan tujuan yang sudah diatur. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) seperti pegawai dalam suatu perusahaan formal ataupun non formal sangat penting adanya. Karena pegawai adalah ujung tombak berhasil atau tidaknya sistem yang sedang digerakkan oleh perusahaan. Seorang pegawai dalam bekerja dituntut untuk memiliki kemampuan serta keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal agar dapat menyelesaikan tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan secara baik. Keterampilan dan kemampuan yang dipunyai oleh pegawai secara langsung ataupun tidak langsung akan memengaruhi kualitas kerja mereka selama bekerja. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus mampu menjaga dan merawat kinerja pegawai dengan baik agar kinerja pegawai mampu berdampak positif bagi perusahaan (Wahyono, 2022).

Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan yaitu produktivitas dan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2001) dalam Panjaitan (2017), kinerja pegawai merujuk pada seberapa baik seorang pegawai mencapai hasil kerja, termasuk dari segi kuantitas ataupun mutu, dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang dimilikinya. Dalam konsep ini, kinerja bisa dianggap sebagai ukuran pencapaian tujuan organisasi. Kinerja juga dapat menjadi petunjuk kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Lebih lanjut, kinerja juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam memenuhi capaian sasaran yang sudah diatur pada pedoman hasil. Karenanya, konsep kinerja organisasi mencakup serangkaian kegiatan dan aturan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization*), rumah sakit merupakan elemen krusial dari lembaga kesehatan serta sosial yang bertujuan guna menyediakan layanan lengkap kepada masyarakat, mencakup tindakan terapeutik dan preventif. Rumah sakit berfungsi sebagai institusi yang dikelola oleh tenaga kesehatan profesional yang terampil dan menunjukkan tingkat organisasi medis yang tinggi, termasuk infrastruktur yang andal, pelayanan medis yang memadai, perawatan keperawatan yang tanpa cela, serta pengenalan dan penanganan penyakit pasien. Peran sumber daya manusia (SDM) sebagai penyedia layanan kesehatan menjadi elemen vital yang memengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit. Kesuksesan dalam membangun korelasi yang baik diantara rumah sakit, karyawan, serta konsumen (pasien) dipengaruhi oleh sikap, keterampilan, dan integritas sumber daya manusia yang tersedia pada organisasi tersebut (Firdausi dan Wulandari, 2013).

Rumah sakit ialah organisasi yang berisi sekumpulan SDM dengan beberapa profesi yang berbeda. Diantaranya terdapat apoteker, dokter, perawat, pegawai, dll. Di rumah sakit juga terdapat pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN mengacu pada profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja dalam instansi pemerintahan. Seorang ASN yang baik, harusnya memiliki kompetensi yang baik pula, sebagai bekal untuk ‘berkompetisi’ dalam berkontribusi terhadap organisasi seperti rumah sakit.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN terbagi atas dua kategori yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang bekerja di lembaga pemerintahan. Pejabat sipil berhak menerima imbalan, tunjangan, dan fasilitas tertentu seperti cuti berbayar, perlindungan, tunjangan hari tua dan pensiun, serta peluang untuk pengembangan profesional. Demikian pula, PPPK memiliki hak untuk menerima imbalan dan tunjangan, termasuk gaji, tunjangan, cuti berbayar, perlindungan, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Pengembangan kompetensi adalah salah satu hak yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 8 Tahun 2013, kompetensi merujuk pada kemampuan kerja seluruh ASN, yang meliputi berbagai aspek seperti sikap kerja, keterampilan, serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Meningkatkan kompetensi pegawai dapat dijalankan dengan melibatkan beragam aktivitas seperti workshop, kursus, seminar, serta pendidikan dan pelatihan. Setiap instansi pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengimplementasikan pengembangan kompetensi guna menghargai hak setiap ASN. Hal ini diakibatkan karena jumlah besar tenaga kerja yang dikelola, variasi inisiatif pengembangan kompetensi, cakupan geografis yang luas, dan faktor-faktor lainnya. Selain membutuhkan komitmen yang kuat, pembangunan sistem pengembangan kompetensi SDM yang berkelanjutan juga merupakan hal yang penting. Ini akan memfasilitasi pelaksanaan inisiatif yang bertujuan untuk membentuk ASN yang profesional, menerapkan nilai-nilai inti, memperkuat etika profesi, dan menjauhkan diri dari praktik politik, korupsi, kolusi, dan nepotisme secara efisien dan efektif.

Dampak capaian pengembangan kompetensi 20 jam pembelajaran (JP) terhadap kinerja seorang pegawai terutama pada perawat dapat mencakup seperti peningkatan keterampilan klinis, pengetahuan medis, dan pemahaman terhadap perkembangan terkini dalam bidang kesehatan. Perawat adalah tenaga kesehatan yang langsung bertemu dengan pasien/garda terdepan terhadap pelayanan kesehatan kepada pasien. Dalam meningkatkan pelayanan tersebut sangat diperlukan untuk mengikuti pengembangan kompetensi sebagai bekal dalam meningkatkan meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, dan kepuasan kerja pada perawat. Jika seorang pegawai tidak mengikuti pengembangan kompetensi, pegawai akan kehilangan kesempatan untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan untuk pasien.

ASN, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), memiliki hak untuk meningkatkan kompetensinya. Penyusunan rencana pengembangan kompetensi tahunan merupakan persyaratan wajib bagi instansi pemerintah, yang harus direfleksikan dalam rencana kerja dan anggaran tahunan lembaga tersebut. Tujuan dari

perencanaan pengembangan kompetensi ini adalah untuk mencapai tingkat profesionalisme yang optimal bagi ASN, dengan menggunakan pendekatan perencanaan yang rasional, terintegrasi, fokus, efektif, dan efisien, serta memperhatikan kebutuhan individu pegawai dan kebutuhan dunia usaha secara menyeluruh.

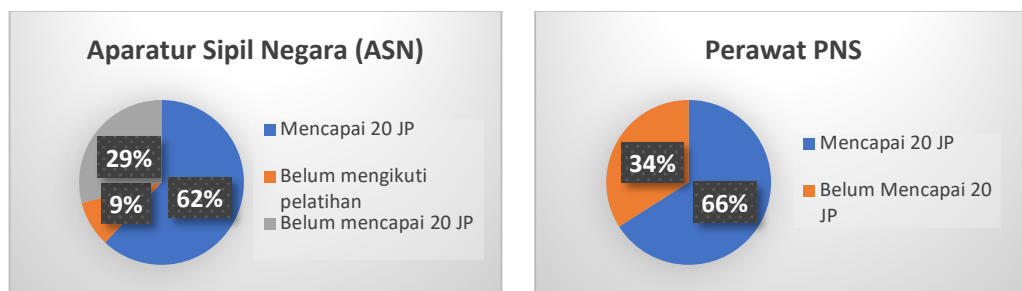
Berdasarkan Peraturan Pemerintah telah ditetapkan jam wajib pengembangan kompetensi untuk seluruh PNS pada satu tahun. Ketentuannya dituangkan pada PP No. 11 Tahun 2017 mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang menyatakan bahwa PNS berhak untuk menerima setidaknya 20 Jam Pelatihan (JP) dalam satu tahun untuk pengembangan kompetensi mereka. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 terkait Tata Usaha Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), secara jelas diatur bahwa hak pengembangan kompetensi PPPK dibatasi hingga maksimal 24 JP per tahun. Mengatasi kebutuhan ini menimbulkan masalah yang signifikan, seperti yang dicatat oleh Sumanti (2018), bahwa lembaga pelatihan pemerintah menghadapi kesulitan dalam memenuhi kebutuhan 20 JP tersebut.

Dalam konteks ini, RSUD Siti Fatimah telah mengimplementasikan program pengembangan kompetensi 20 Jam Pelajaran (JP) kepada pegawai. Program tersebut dirancang untuk menghasilkan peningkatan keterampilan, kemampuan, serta pengetahuan pegawai dalam melangsungkan tugas-tugas mereka. Salah satu implementasi dalam pengembangan kompetensi 20 JP yaitu adanya target persentase pegawai ASN dalam mencapai 20 JP yang disusun pada indikator kinerja kunci dari Rancangan Rencana Strategis RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2024-2026, yang disebutkan bahwa target pegawai ASN yang mendapatkan pelatihan 20 Jam Pelajaran (JP) yaitu 45,75% (Kondisi kinerja pada awal periode Renstra), 50% (Tahun 1), 51% (Tahun 2), 53% (Tahun 3), dan 53% (Kondisi kinerja pada akhir Renstra).

Berdasarkan hasil data rekapitulasi terakhir capaian 20 JP pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2023, didapatkan bahwa pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 372 pegawai, mencakup 328 pegawai PNS dan 44 pegawai PPPK, memiliki total persentase pegawai yang telah mencapai 20 JP yaitu sebanyak 62% sejumlah 230 pegawai, untuk yang

belum mengikuti pelatihan sebanyak 9% sejumlah 32 pegawai, dan yang belum mencapai 20 JP sebanyak 29% sejumlah 110 pegawai.

Berdasarkan perhitungan dari data rekapitulasi terakhir capaian 20 JP pegawai ASN pada tahun 2023, didapatkan hasil persentase capaian 20 JP pada perawat PNS, didapatkan bahwa dari total 117 perawat PNS, memiliki total persentase perawat yang telah mencapai 20 JP yaitu sebanyak 66% sejumlah 77 perawat dan yang belum mencapai 20 JP sebanyak 34% sejumlah 40 perawat. Berikut bagan rekapitulasi 20 JP pada pegawai ASN RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.



Gambar 1. 1 Diagram Rekapitulasi Capaian 20 JP Pegawai

Penelitian-penelitian terdahulu telah mengungkapkan pentingnya pengembangan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi. Contohnya, penelitian oleh I Nengah Budiawan, dkk dengan judul "Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali". Telah membuktikan bahwa kompetensi mempunyai hubungan pada kinerja perawat. Kemudian penelitian oleh I Putu Santika, Ni Luh Sili Antari, I Made Gede Pariarta yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung" mengungkapkan bahwasanya didapati hubungan positif diantara pelatihan dan pendidikan pada kompetensi.

Lebih lanjut, penelitian yang dijalankan oleh Perdana Ari Sudewo dan Bintang Aruan Sulastri, yang berjudul "Pengaruh Capaian Jam Pembelajaran Pengembangan Kompetensi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi pada Salah Satu Instansi Pemerintah di Indonesia," juga memberikan pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara pengembangan kompetensi dan kinerja organisasi yang dinyatakan bahwa capaian JP pengembangan kompetensi pegawai

dan kinerja pegawai secara simultan tidak memengaruhi variabel kinerja organisasi secara signifikan.

Namun, hingga saat ini, belum terdapat penelitian yang berfokus mengkaji hubungan capaian pengembangan kompetensi 20 JP (Jam Pelajaran) terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk menganalisis apakah capaian pengembangan kompetensi 20 JP memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah. Dengan demikian, harapannya penelitian ini mampu berkontribusi pada pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di rumah sakit tersebut serta menjadi acuan bagi institusi sejenis dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi.

Penelitian ini menggunakan teori penilaian kinerja pegawai dari B. Siswanto Sastrohadwiryo dan PP No 10 tahun 1979. Dimana menurut B. Siswanto Sastrohadwiryo unsur-unsur yang menjadi penilaian kinerja pegawai antarlain mencakup prakarsa, tanggung jawab, kerjasama, hasil kerja, ketaatan, kejujuran, kesetiaan, dan kepemimpinan. Dan menurut PP No. 10 Tahun 1979 unsur-unsur yang menjadi penilaian kinerja pegawai antarlain mencakup kejujuran, kerjasama, ketaatan, kepemimpinan, kesetiaan, prakarsa, prestasi kerja, dan tanggungjawab. Semua unsur-unsur yang terdapat pada kedua teori ini akan dikembangkan menjadi sebuah metode penilaian kinerja yang objektif dan diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang subjektif.

Sejalan dengan penjelasan tersebut, peneliti ingin melaksanakan penelitian terkait analisis hubungan capaian kompetensi terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah. Hal itulah yang menjadi alasan peneliti untuk melaksanakan penelitian ini, yang berjudul **“Hubungan Capaian Pengembangan Kompetensi 20 JP Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Pengembangan kompetensi 20 JP perlu dimiliki oleh setiap pegawai untuk mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan dari ASN, setiap anggota staf harus memiliki rencana yang logis, menyeluruh, terarah, efektif, dan efisien yang mempertimbangkan baik kebutuhan pribadi pegawai maupun kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Dengan adanya kebijakan pemerintah mengenai pemenuhan pengembangan kompetensi 20 JP terhadap PNS membuat RSUD Siti Fatimah terdorong untuk memiliki target % capaian per tahun yang harus dicapai, tertuang pada Rencana Strategis Tahun 2024-2026. Pada data rekapitulasi terakhir pada tahun 2023 didapatkan bahwa sebanyak 66% sejumlah 77 perawat PNS yang sudah mencapai pengembangan kompetensi 20 JP. (RSUD Siti Fatimah, 2023).

Dari hasil tersebut, penelitian ini berupaya untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang positif antara capaian pengembangan kompetensi 20 JP dan kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah. Dengan demikian, harapannya penelitian ini mampu menyediakan gambaran menyeluruh terkait hubungan antara capaian kompetensi 20 JP dan kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah. Harapannya temuan penelitian ini bisa memuat pandangan yang lebih jelas dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan yang baik sesuai dengan visi dan misi RSUD Siti Fatimah yakni "Mengembangkan pendidikan, pelatihan, dan penelitian yang terintegrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan". (RSUD Siti Fatimah, 2018).

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara capaian pengembangan kompetensi 20 JP terhadap kinerja pegawai pada RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis hasil dari jenis kelamin, lama kerja, unit penugasan, pendidikan, capaian pengembangan kompetensi 20 JP, dan kinerja pegawai (kesetiaan, hasil kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan) dalam tabel distribusi frekuensi.

2. Untuk menganalisis hubungan capaian pengembangan kompetensi 20 JP terhadap kinerja pegawai yang dinilai dari 8 indikator kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu dapat membantu mengembangkan pemahaman tentang bagaimana kompetensi pegawai berhubungan dengan kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini juga bisa dipergunakan sebagai dasar untuk teori-teori yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi pegawai dan manajemen SDM di sektor pelayanan kesehatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

Adapun manfaat bagi RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, yaitu sebagai berikut :

1. Sebagai sumber saran dan masukan yang bermanfaat bagi proses dalam meningkatkan profesionalitas kinerja pegawai RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan;
2. Memperluas dan meningkatkan kerjasama antara Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya dengan RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4.2.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Berikut manfaat bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya, antara lain :

1. Sebagai media (penghubung) antara Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan lingkungan RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan;
2. Sebagai pedoman dan literatur bagi mahasiswa lainnya, serta sebagai tambahan referensi pada Perpustakaan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya mengenai hubungan capaian pengembangan kompetensi 20 JP terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dijalankan di Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan yang berada di Jalan Kolonel H. Burlian, Suka Bangun, Kec. Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

1.5.2 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dijalankan menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara melalui kuesioner kepada kepala ruangan perawat PNS di RSUD Siti Fatimah dan data sekunder yang diperoleh dari bidang peningkatan kompetensi RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan, yang berupa data rekapitulasi capaian hasil pengembangan kompetensi 20 JP pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Januari 2024.

1.5.3 Ruang Lingkup Materi

Ruang lingkup penelitian ini akan mencakup sejumlah aspek yang terkait erat dengan hubungan capaian kompetensi 20 JP terhadap kinerja pegawai di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan. Variabel yang akan diteliti yaitu capaian pengembangan kompetensi 20 JP yang diukur melalui data rekapitan total capaian 20 JP pegawai dan kinerja pegawai yang diukur melalui delapan indikator penilaian kinerja pegawai berdasarkan teori B. Siswanto Sastrohadiwiryono dan teori dari PP Nomor 10 Tahun 1979, mencakup hasil kerja, ketaatan, kesetiaan, kejujuran, kerjasama, kepemimpinan, prakarsa, dan tanggung jawab. Dengan menggunakan metode *Cross-Sectional*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Adi Suryanto (2018) ‘Berita Negara Republik Indonesia; Pengembangan kompetensi pegawai negeri.’, 1127(1127). Available at: www.peraturan.go.id.
- Agritubella, S. M., Arif, Y. & Afriyanti, E. 2017, ‘Kontribusi Karakteristik Individual Perawat terhadap Kenyamanan dan Kepuasan Pasien dalam interaksi pelayanan Keperawatan’, *NERS*, vol. 13, no. 2, pp. 15–33 [Online]. DOI: 10.25077/njk.13.1.15-33.2017.
- Al-Dossary, R.N., 2022. The Relationship Between Nurses’ Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10, p.918492. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492>.
- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga.Bandung. Aditama. Jakarta.
- Ari Sudewo, P. and Aruan Sulastri, B. (2022) ‘the Effect of Learning Hours of Competency Development and Employee Performance on Organizational Performance At a Government Institution in Indonesia’, *Jurnal Administrasi Negara*, 28(2), pp. 217–242. doi:10.33509/jan.v28i2.1706.
- Ariani, F., Rahim, R. and Permatasari, C. (2022) ‘Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara secara Daring (Studi Kasus di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara)’, *Jurnal Transformasi Administrasi*, 12(02), pp. 148–161. doi:10.56196/jta.v12i02.223.
- BAPPENAS RI (2020) ‘PP No 10 Tahun 1979’, 1, pp. 4–7.
- Bornman, J. and Louw, B., 2023. Leadership Development Strategies in Interprofessional Healthcare Collaboration: A Rapid Review. *Journal of Healthcare Leadership*, 15, pp.175–192. <https://doi.org/10.2147/JHL.S405983>.
- Budiawan, I.N., Suarjana, K. and Wijaya, I.P.G. (2015) ‘Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali’, *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 3(2), pp. 143–149. doi:10.15562/phpma.v3i2.107.
- Degu, T., Amsalu, E., Kebede, A. and Adal, O., 2023. Inter-professional collaboration and associated factors among nurses and physicians in

- specialized public hospitals, the northwest, Ethiopia: mixed method multi-centered cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 23, p.286. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09200-5>.
- Durmuş, S.Ç., Ekici, D. and Yildirim, A., 2018. The level of collaboration amongst nurses in Turkey. *International Nursing Review*, 65(3), pp.450–458. <https://doi.org/10.1111/inr.12440>.
- Elgazzar, S.E., Elkashif, M.M.L., Elbqry, M.G. and Elmansy, F.M., 2023. Improving Nurses' Knowledge, Practice, and Self-Efficacy Regarding Caring Patients with Tuberculosis: A Quasi-Experimental Design. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 28(3), pp.235–243. https://doi.org/10.4103/ijnmr.ijnmr_316_21.
- Fathurrochman, I. (2017) 'Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan dan Pelatihan', *Manajer Pendidikan*, 11(21), pp. 120–129.
Available at: <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/viewFile/3210/1654>.
- Febriani, F. (2018) 'Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan', *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 2(1), pp. 138–145. doi:10.55916/frima.v0i1.186.
- Febrisoni, F. et al. (2018) 'Pengembangan Model Strategi Pemenuhan Jam Wajib di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Development Model Strategy of Compulsory Learning Hours for Civil Servants Competency Development in The Government of The West Kalimantan Province', (11), pp. 20–32.
- Firdausi, N.J. and Wulandari, R.D. (2013) 'Upaya Peningkatan Kinerja Rumah Sakit Melalui Optimalisasi High Performance Work Practices Tim Lintas Fungsi', *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(1), pp. 75–80. Available at: <http://www.eskom.co.za/CustomerCare/TariffsAndCharges/Documents/RS A Distribution Tariff Code Vers 6.pdf> <http://www.nersa.org.za/>.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Jeon, Y., Kuokkanen, L. and Meretoja, R., 2017. Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), pp.1035–1050. <https://doi.org/10.1111/jan.13183>.
- Forsman, H., Jansson, I., Leksell, J., Lepp, M., Sundin Andersson, C., Engström, M. and Nilsson, J., 2020. Clusters of competence: Relationship between self-reported professional competence and achievement on a national examination among graduating nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), pp.199–208. <https://doi.org/10.1111/jan.14222>.

- Hasanah, R. and Maharani, C. (2022) 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat', *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, vol. 2, no. 1, pp. 75–82 [Online]. DOI: 10.15294/ijphn.v2i1.51411.
- Kagan, I., Hendel, T. and Savitsky, B., 2021. Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: cross-sectional study. *BMC Nursing*, 20, p.87. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00615-1>.
- Kepala Lembaga Administrasi Negara. 2018, *Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*.
- Kridawardani, G.A. and Kurniawati, T., 2014. Hubungan Pemenuhan Tanggung Jawab Perawat terhadap Profesi dengan Tingkat Kepuasan Pasien di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD PKU Muhammadiyah Bantul. [s1_sarjana] *STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta*. Available at: <http://lib.unisayogya.ac.id/> [Accessed 15 February 2024].
- Krishnan, Dr.S.G., 2020. Gender Diversity in the workplace and its effects on Employees' Performance. *Journal of the Social Sciences*, 48, pp.1888–1898.
- Leon C. Megginson (2017). *Personnel Management: A Human Resources Approach*. Richard D Irwin, Inc.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E. and Septiowati, R. (2023) *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*, Wahyudi (ed), Bekasi, PT Dewangga Energi Internasional.
- Masram dan Mu' ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- M, M.L., Nurlinda, N., Muliati, M., Mahyus, M. and K, N., 2023. The Effect of Level of Education and Training on Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit – Ps Tompobulu 1 Maros Regency. *Jurnal Office*, 9(1), pp.109–120. <https://doi.org/10.26858/jo.v9i1.48591>.
- Nasirin, Supriadi & Hilda. 2023, 'Hubungan Kompetensi Tenaga Keperawatan Dengan Kinerja Perawat di IGD RSD dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor', *Aspiration of Health Journal*, vol. 1, no. 1, pp. 80–89 [Online]. DOI: 10.55681/aohj.v1i1.88.
- Ningsih, S. & Wintarsih. 2022, 'Hubungan Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan Dengan Kinerja Bidan', *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, vol. 7, no. 3, pp. 43–49 [Online]. DOI: 10.30651/jkm.v7i3.13354.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Selemba Medika.

- Otok, B.W. dan Ratnaningsih, D. J. (2016). *Konsep Dasar dalam Pengumpulan dan Penyajian Data*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Panjaitan, M. (2017) 'Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa', *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), pp. 7–15. Available at: <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>.
- Payumi dan Imanuddin, B. (2021). Hubungan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Keberhasilan Program Perilaku Hidup Bersih dan Sehat di Wilayah Kerja Puskesmas Sepatan Tahun 2020. *Jurnal Health Sains*, 2(1), 102 – 111.
- Perusahaan Sari Jati di Sragen', *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(1), pp. 93–112. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>.
- Presiden Republik Indonesia. 2009, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*.
- Putri, A.K. and Sonia, D. (2021) 'Efektivitas Pengembalian Berkas Rekam Medis Rawat Inap dalam Menjunjung Kualitas Laporan di Rumah Sakit Bhayangkara Sartika Asih Bandung', *Agustus*, 2(3), pp. 909–916.
- Purwanti, E.-, 2020. Gambaran Tingkat Penerapan Prinsip Etik Keperawatan di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Muhammadiyah Gombong. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan*, 16 (1), 19-27.
- Qomariah, N. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*, CV. Pustaka Abadi.
- Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Republik Indonesia (2014) 'Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara', pp. 1–104.
- Republik Indonesia (2017) 'Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil'.
- Rencana Strategis RSUD Siti Fatimah 2024-2026 (2023). 'Indikator Kinerja Kunci RSUD Siti Fatimah', *Rancangan Rencana Strategis RSUD Siti Fatimah*.
- Rosyita, H., Aditaruna, D. and Sugiharto, S., 2021. Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 7(1), pp.78–89. <https://doi.org/10.29241/jmk.v7i1.600>.

- Rusdi, 2020, Pengaruh Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai, *Prediksi: Jurnal Administrasi & Kebijakan*, 1 (1), 31–40. Terdapat di: <https://www.neliti.com/id/publications/523540>.
- Santika, I.P., Antari, N.L.S. and Pariarta, I.M.G. (2021) ‘Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Mangusada Bandung’, *Jurnal IPTA*, 16(2), p. 14.
- Saragih, E., Pamungkas, R.A. and Rita, K., 2022. The Influence of Achievement Motivation and Nurse’s Career Development on Continuous Professional Development with Nurses’ Beliefs About the Importance of Learning as a Mediation Variable at Bunda Margonda General Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), pp.77–84. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1615>.
- Satrio, W. abiyyu and Kusmiyanti (2020) ‘Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai’, *eProceedings ...*, 7(2), pp. 4066–4073. Available at: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13521>.
- Saat, S. & Mania, S. 2020, *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan Bagi Peneliti Pemula*, Muzakkir (ed), Gowa, Pusaka Almaida.
- Sakey, C. J., Warouw, H. & Hamel, R. 2014, ‘Perbedaan Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Keperawatan di Irina A Dengan Irina C RSUP Prof. dr. R.D Kandou Manado’, *Jurnal Keperawatan*, vol. 2, no. 2 [Online]. DOI: 10.35790/jkp.v2i2.5148.
- Sari, D. P., Sulistyawan, A. & Azizah, D. A. N. D. 2022, ‘Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Petugas Administrasi Rumah Sakit’, *Prosiding Seminar Informasi Kesehatan Nasional*, Surakarta, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Duta Bangsa, pp. 513–515.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Slamet, R. dan Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Aliansi*, 17(2), 51 – 58.
- Sudewo, P.A. dan Sulastri, B.A. 2022. Pengaruh Capaian Jam Pembelajaran Pengembangan Kompetensi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Pada Salah Satu Instansi Pemerintah Di Indonesia. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 28 (2) : 217-242.

- Sudewo, P. A. and Sulastri, B. A. (2022) 'Hubungan Capaian Jam Pelajaran Pengembangan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Kewidyaiswaraan*, vol. 7, no. 1, pp. 150–158 [Online]. DOI: 10.56971/jwi.v7i2.237.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sumanti, Rati. (2018). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Daerah: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*. 08 (02), 115-129.
- Sumarno, G. dan *et al.* (2009), *Analisis Pengaruh Bookvalue Per Share Terhadap Harga Saham Perusahaan Di Bursa Efek Jakarta (Studi Kasus Perusahaan Kelompok Lq-45) Oleh*, 5(3), pp. 1–8. Available at: <http://eprints.uanl.mx/5481/1/1020149995.PDF>.
- Supardi, Sudibyo., Surahman., 2014, *Metodologi Penelitian Untuk Mahasiswa Farmasi*, Jakarta, Trans Indo Media
- Suprihati (2014) 'Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Soekidjo Notoatmojo (2010)." *Metodologi Penelitian Kesehatan*
- Terok, M., Sumarauw, H. and Onsen, S.L., 2015. Hubungan Kinerja Perawat Pelaksana Dengan Penerapan Proses Keperawatan Di Irina C Blu Rsup Prof Dr.r.d.kandou Manado. *Jurnal Ilmiah Perawat Manado*, 4(1), p.92903.
- Tjahyanti, S. And Chairunnisa, N. (2021) 'Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate', *Media Bisnis*, 12(2), pp. 127–132. doi:10.34208/mb.v12i2.917.
- Wahyono, T. E. 2022, 'Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan', *OPTIMAL*, vol. 2, no. 2, pp. 251–262.
- Wijaya, I. (2015) 'Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas Pelayanan Resep Obat Jadi di Instalasi Farmasi RSUD Cengkareng', *Forum Ilmiah*, 12(1), pp. 45–58.
- World Health Organization (2018). '*Hospitals*', *World Health Organization*. [online] Who.int. Available at: <https://www.who.int/>.

- Yamamoto, Y., Okuda, R. and Fukada, M., 2021. Factors Affecting Clinical Nursing Competency: A Cross Sectional Study. *Yonago Acta Medica*, 64(1), pp.46–56. <https://doi.org/10.33160/yam.2021.02.008>.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah*, 7(1), 17 – 23.
- Yogyakarta.bkn.go.id. (n.d.). *Membangun ASN Berkualitas Melalui Pengembangan Kompetensi*. Available at: <https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/3/2023/02/membangun-asn-berkualitas-melalui-pengembangan-kompetensi> [Accessed 27 Sept. 2023].