

Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat: Peran Mediasi Kompetensi

Egwidhea Pratiwi¹, Patwayati², Sinarwati³, Usman^{*4}

^{1,2,3,4} Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

*Corresponding Author: usman.feb@uho.ac.id | ORCID: -

Article history

Received: 17 Juni 2026

Revised: 24 Juli 2026

Accepted: 23 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Abstract

study examines the effects of professionalism and organizational commitment on nurses' performance, with competence as a mediating variable, at the Regional General Hospital (RSUD) of South Konawe Regency. A quantitative survey was conducted involving all 46 nurses in the study population. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed with Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 4.0. The results show that professionalism and organizational commitment each have positive and significant effects on competence and nurses' performance, while competence also has a positive and significant effect on nurses' performance. Competence partially mediates the effects of professionalism and organizational commitment on nurses' performance. These findings indicate that strengthening nurses' performance requires an integrated approach that reinforces professional values and organizational commitment while continuously developing clinical and professional competence.

Keywords: Professionalism, Organizational Commitment, Competence, Nurses' Performance

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga perawat dengan kompetensi sebagai variabel mediasi pada RSUD Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan seluruh 46 tenaga perawat dalam populasi penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja perawat. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat serta memediasi secara parsial pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja perawat memerlukan penguatan nilai profesional dan komitmen terhadap organisasi yang disertai pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kinerja Perawat.

Licensed Under a
Creative Commons Attribution 4.0
International License



PENDAHULUAN

Kinerja tenaga perawat merupakan salah satu penentu mutu pelayanan rumah sakit karena perawat berinteraksi langsung dengan pasien dan terlibat dalam hampir seluruh tahapan pelayanan keperawatan. Kinerja yang baik tidak hanya tercermin dari penyelesaian tugas, tetapi juga dari perilaku profesional, kepatuhan terhadap standar pelayanan, kemampuan beradaptasi, dan kualitas interaksi dengan pasien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perawat perlu dipahami melalui faktor individual dan organisasional yang dapat memperkuat kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan secara aman, responsif, dan bertanggung jawab.

Kondisi tersebut relevan pada RSUD Kabupaten Konawe Selatan. Berdasarkan data awal penelitian tahun 2026, rumah sakit memiliki 46 tenaga perawat dengan jumlah pasien yang dilayani sekitar 700 pasien per bulan. Data awal juga menunjukkan adanya keluhan terkait keterlambatan pelayanan, responsivitas terhadap keluhan pasien, serta tenaga perawat yang mengajukan pindah tugas setelah memperoleh surat keputusan pengangkatan. Dari sisi pengembangan kompetensi, masih ditemukan keterbatasan inisiatif untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa persoalan kinerja tidak cukup dianalisis hanya dari aspek hasil kerja, tetapi perlu dikaitkan dengan profesionalisme, komitmen organisasi, dan kompetensi tenaga perawat.

Profesionalisme merupakan salah satu faktor yang dapat memperkuat kompetensi sekaligus kinerja perawat. Profesionalisme tercermin dalam kepedulian terhadap pasien, tanggung jawab terhadap profesi, penerapan nilai etik, dan kemauan untuk mengembangkan kemampuan secara berkelanjutan. Ashehry et al. (2023) menunjukkan adanya hubungan positif antara nilai profesional dan kompetensi klinis perawat, sedangkan Katoda et al. (2024) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa nilai profesional dapat berperan pada dua jalur, yaitu memperkuat kemampuan perawat dan mendukung pencapaian kinerja.

H1: Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

H2: Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga perawat.

Selain profesionalisme, komitmen organisasi merupakan faktor penting yang membentuk keterikatan, kepedulian, dan kesediaan perawat untuk memberikan kontribusi kepada organisasi. Komitmen yang kuat dapat mendorong perawat mempertahankan kualitas kerja, mengikuti pengembangan profesional, dan menjalankan tanggung jawab organisasi secara konsisten. Katoda et al. (2024) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, sedangkan Usman et al. (2026) juga melaporkan pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Bukti tersebut menunjukkan bahwa keterikatan terhadap organisasi berpotensi mendukung baik pengembangan kemampuan maupun pencapaian kinerja.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga perawat.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap ke dalam pelaksanaan tugas sesuai standar profesi. Dalam pelayanan keperawatan, kompetensi memungkinkan perawat menerapkan prinsip etik dan legal, melaksanakan proses asuhan keperawatan, berkoordinasi, memberikan edukasi kepada pasien, serta mengembangkan kapasitas profesional. Riskal et al. (2025) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya menjadi atribut individual, tetapi juga merupakan mekanisme penting yang memungkinkan nilai profesional dan keterikatan organisasi diwujudkan dalam hasil kerja.

H5: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga perawat.

Meskipun hubungan antara profesionalisme, komitmen organisasi, kompetensi, dan kinerja telah diteliti, bukti empiris belum sepenuhnya konsisten. Suherning et al. (2023), misalnya, menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja paramedis. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja tidak selalu dapat dijelaskan hanya melalui hubungan langsung dan membuka ruang untuk menguji mekanisme perantara yang lebih spesifik.

Kompetensi menjadi salah satu mekanisme yang relevan untuk menjelaskan hubungan tersebut. Profesionalisme dapat mendorong perawat memperbarui pengetahuan dan keterampilannya, sedangkan komitmen organisasi dapat meningkatkan kesungguhan dan kemauan untuk mengembangkan kapasitas kerja. Kompetensi yang terbentuk kemudian memungkinkan nilai profesional dan keterikatan terhadap organisasi diterjemahkan ke dalam pelaksanaan tugas yang lebih efektif. Dengan demikian, pengujian kompetensi sebagai mediator memberikan penjelasan yang lebih utuh mengenai proses melalui mana profesionalisme dan komitmen organisasi berkaitan dengan kinerja perawat.

Research gap penelitian ini terletak pada masih terbatasnya bukti yang secara simultan menguji profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat dengan kompetensi sebagai mekanisme mediasi, khususnya pada rumah sakit pemerintah di Sulawesi Tenggara. Penelitian ini karena itu tidak hanya menguji pengaruh langsung profesionalisme terhadap kinerja, tetapi juga menilai apakah profesionalisme meningkatkan kinerja melalui penguatan kompetensi.

H6: Kompetensi memediasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja tenaga perawat.

Logika yang sama berlaku pada komitmen organisasi. Perawat yang memiliki keterikatan dan dedikasi yang kuat terhadap rumah sakit dapat terdorong untuk mengembangkan kemampuan melalui pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman kerja. Kompetensi yang meningkat selanjutnya membantu perawat melaksanakan tugas secara lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian ini juga menguji apakah kompetensi menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

H7: Kompetensi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga perawat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga perawat, baik secara langsung maupun melalui kompetensi sebagai variabel mediasi, pada RSUD Kabupaten Konawe Selatan. Kontribusi penelitian terletak pada pengujian dua antecedent—profesionalisme dan komitmen organisasi—dalam satu model mediasi kompetensi sehingga memberikan bukti yang lebih terintegrasi mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja perawat pada organisasi pelayanan kesehatan publik.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menguji pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga perawat serta peran kompetensi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada tenaga perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Konawe Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga perawat yang bekerja di RSUD Kabupaten Konawe Selatan, meliputi perawat berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan tenaga kontrak. Jumlah populasi sebanyak 46 tenaga perawat. Karena ukuran populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh (census sampling), sehingga jumlah responden penelitian sebanyak 46 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 46 tenaga perawat untuk mengukur profesionalisme, komitmen organisasi, kompetensi, dan kinerja perawat. Data sekunder digunakan sebagai informasi pendukung mengenai kondisi kepegawaian dan penyelenggaraan pelayanan di RSUD Kabupaten Konawe Selatan. Seluruh item kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Operasionalisasi Variabel

Penelitian menggunakan empat konstruk, yaitu profesionalisme (X1), komitmen organisasi (X2), kompetensi sebagai variabel mediasi (Z), dan kinerja tenaga perawat (Y). Profesionalisme dioperasionalkan sebagai nilai profesional yang tercermin dalam sikap dan perilaku perawat dalam menjalankan profesinya secara bertanggung jawab. Konstruk ini diukur melalui tiga indikator—caring, activism, dan professionalism—yang diadaptasi dari Nurses Professional Values Scale-3 (NPVS-3) oleh Weis dan Schank (2017). Komitmen organisasi dioperasionalkan sebagai keterikatan psikologis perawat terhadap organisasi dan diukur melalui komitmen terhadap RSUD, kepedulian terhadap RSUD, dedikasi terhadap RSUD, dan pilihan sadar untuk berkomitmen, mengacu pada Klein et al. (2014).

Kompetensi (Z) didefinisikan sebagai kemampuan perawat mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas keperawatan sesuai standar profesi. Pengukuran mengacu pada Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/425/2020 dan mencakup kemampuan menerapkan aspek etik, legal, dan budaya; melaksanakan proses asuhan keperawatan; melakukan koordinasi dan manajemen asuhan; memberikan edukasi dan menggunakan informasi ilmiah; serta mengembangkan kapasitas diri. Kinerja perawat (Y) diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu, biaya, dan perilaku kerja dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Profesionalisme (X1)	Caring; Activism; Professionalism	Weis & Schank, NPVS-3
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen terhadap RSUD; Kepedulian terhadap RSUD; Dedikasi terhadap RSUD; Pilihan sadar berkomitmen	Klein et al. (2014)
Kompetensi (Z)	Etik, legal & budaya; Proses asuhan keperawatan; Koordinasi & manajemen asuhan; Edukasi pasien & informasi ilmiah; Pengembangan kapasitas diri	Kepmenkes RI No. HK.01.07/MENKES/425/2020
Kinerja Tenaga Perawat (Y)	Kuantitas kerja; Kualitas kerja; Waktu; Biaya; Perilaku kerja	PP No. 30 Tahun 2019

Keterangan: Setiap indikator diukur menggunakan tiga item pernyataan dengan skala Likert lima poin, yaitu 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) mencakup *outer loading*, *Cronbach's alpha*, *rho_A*, *composite reliability (rho_C)*, *average variance extracted (AVE)*, dan validitas diskriminan menggunakan heterotrait–monotrait ratio (HTMT). Kriteria evaluasi mengikuti nilai yang dilaporkan dalam output penelitian untuk memastikan reliabilitas dan validitas konstruk sebelum model struktural diinterpretasikan.

Evaluasi model struktural (*inner model*) mencakup *collinearity*, *coefficient of determination (R²)*, dan *standardized root mean square residual (SRMR)*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping pada SmartPLS dengan menilai koefisien jalur, *t-statistic*, dan *p-value* pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian mediasi dilakukan dengan membandingkan signifikansi direct effect dan

indirect effect untuk menentukan peran kompetensi pada hubungan profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 2. *Karakteristik Responden*

Karakteristik	Kategori	Jumlah Perawat	%
Jenis kelamin	Perempuan	40	87
	Laki-laki	6	13
Status kepegawaian	ASN	18	39
	PPPK	6	13
	Kontrak	22	48
Pendidikan terakhir	Diploma 3 (D3)	30	65
	Strata-1 (S1)	16	35
Masa kerja	1–5 tahun	17	37
	6–10 tahun	19	41
	>10 tahun	10	22
Total		46	100

Sumber: Data primer, diolah (2026).

Penelitian melibatkan 46 tenaga perawat RSUD Kabupaten Konawe Selatan. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, yaitu 40 orang (87%), sedangkan laki-laki sebanyak 6 orang (13%). Berdasarkan status kepegawaian, responden terbanyak berstatus kontrak sebanyak 22 orang (48%), diikuti ASN sebanyak 18 orang (39%) dan PPPK sebanyak 6 orang (13%).

Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan D3 sebanyak 30 orang (65%), sedangkan S1 sebanyak 16 orang (35%). Dari sisi masa kerja, kelompok terbesar berada pada masa kerja 6–10 tahun sebanyak 19 orang (41%), diikuti masa kerja 1–5 tahun sebanyak 17 orang (37%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 10 orang (22%).

Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model)

Model pengukuran dievaluasi untuk menilai reliabilitas dan validitas konstruk. Pengujian meliputi nilai *outer loading*, *Cronbach's Alpha*, ρ_A , *composite reliability*, dan *average variance extracted* (AVE). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. *Hasil Evaluasi Model Pengukuran*

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	ρ_A	Composite Reliability	AVE
Profesionalisme (X1)	X1.1	0,896	0,893	0,907	0,933	0,824
	X1.2	0,900				
	X1.3	0,926				
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,927	0,929	0,942	0,949	0,823
	X2.2	0,906				
	X2.3	0,887				
	X2.4	0,908				
Kompetensi (Z)	Z1.1	0,914	0,935	0,936	0,950	0,793
	Z1.2	0,891				
	Z1.3	0,893				
	Z1.4	0,878				
	Z1.5	0,876				

Konstruk	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Kinerja Perawat (Y)	Y1.1	0,837	0,912	0,914	0,934	0,740
	Y1.2	0,882				
	Y1.3	0,886				
	Y1.4	0,844				
	Y1.5	0,852				

Sumber: Output SmartPLS 4.0, diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator memiliki outer loading di atas 0,70, dengan nilai 0,837–0,926. Nilai *Cronbach's alpha*, *rho_A*, dan *composite reliability* seluruh konstruk juga berada di atas 0,70, sedangkan AVE berada di atas 0,50. Hasil tersebut menunjukkan bahwa konstruk memenuhi reliabilitas internal dan validitas konvergen yang memadai.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan cross-loading dan heterotrait–monotrait ratio (HTMT). Ringkasan nilai HTMT disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Konstruk	X1	X2	Z	Y
Profesionalisme (X1)		0,409	0,640	0,709
Komitmen Organisasi (X2)	0,409		0,570	0,755
Kompetensi (Z)	0,640	0,570		0,820
Kinerja Perawat (Y)	0,709	0,755	0,820	

Sumber: Output SmartPLS 4.0, diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 4, seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90. Nilai tertinggi terdapat pada hubungan kompetensi dan kinerja perawat sebesar 0,820, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan profesionalisme dan komitmen organisasi sebesar 0,409. Dengan demikian, konstruk menunjukkan validitas diskriminan yang memadai untuk melanjutkan evaluasi model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel laten serta mengevaluasi kualitas hubungan struktural yang telah dihipotesiskan. Evaluasi meliputi pengujian koefisien determinasi (R^2), dan *model fit* melalui SRMR.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Variabel Endogen	R^2
Kompetensi (Z)	0,461
Kinerja Perawat (Y)	0,746

Sumber: Output SmartPLS 4.0, diolah peneliti (2026).

Nilai R^2 kompetensi sebesar 0,461 menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi menjelaskan 46,1% variasi kompetensi. Nilai R^2 kinerja perawat sebesar 0,746 menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, dan kompetensi menjelaskan 74,6% variasi kinerja perawat. Sisa variasi pada masing-masing konstruk endogen berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Model Fit

Tabel 6. Model Fit

Indeks	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,075	0,075
d_ULS	0,861	0,861
d_G	0,865	0,865
Chi-square	204,197	204,197
NFI	0,753	0,753

Sumber: Output SmartPLS 4.0, diolah peneliti (2026).

Nilai SRMR sebesar 0,075 berada di bawah batas 0,08 yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga memberikan dukungan bahwa tingkat residual model masih dapat diterima. Indikator model fit pada PLS-SEM tetap diperlakukan sebagai informasi pendukung dan tidak menggantikan evaluasi validitas, reliabilitas, serta signifikansi hubungan struktural.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui bootstrapping pada SmartPLS 4.0. Keputusan hipotesis didasarkan pada arah koefisien jalur, t-statistic, dan p-value. Hipotesis dinyatakan didukung apabila arah koefisien sesuai dengan hipotesis dan p-value < 0,05.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur (β)	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	Profesionalisme $\rightarrow$ Kompetensi	0,445	4,081	<0,001	Didukung
H2	Profesionalisme $\rightarrow$ Kinerja Perawat	0,268	2,818	0,005	Didukung
H3	Komitmen Organisasi $\rightarrow$ Kompetensi	0,368	2,897	0,004	Didukung
H4	Komitmen Organisasi $\rightarrow$ Kinerja Perawat	0,392	3,249	0,001	Didukung
H5	Kompetensi $\rightarrow$ Kinerja Perawat	0,389	3,132	0,002	Didukung
H6	Profesionalisme $\rightarrow$ Kompetensi $\rightarrow$ Kinerja Perawat	0,173	2,151	0,032	Didukung (mediasi parsial)
H7	Komitmen Organisasi $\rightarrow$ Kompetensi $\rightarrow$ Kinerja Perawat	0,143	2,106	0,035	Didukung (mediasi parsial)

Sumber: Output SmartPLS 4.0, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7, seluruh hubungan langsung dan tidak langsung yang diuji memiliki koefisien positif dengan p-value < 0,05. Dengan demikian, H1 sampai H7 didukung oleh data penelitian.

H1: Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ($\beta = 0,445$; $t = 4,081$; $p < 0,001$). Dengan demikian, H1 didukung.

H2: Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($\beta = 0,268$; $t = 2,818$; $p = 0,005$). Dengan demikian, H2 didukung.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi ($\beta = 0,368$; $t = 2,897$; $p = 0,004$). Dengan demikian, H3 didukung.

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($\beta = 0,392$; $t = 3,249$; $p = 0,001$). Dengan demikian, H4 didukung.

H5: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($\beta = 0,389$; $t = 3,132$; $p = 0,002$). Dengan demikian, H5 didukung.

H6: Kompetensi memediasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja perawat

Profesionalisme memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja perawat ($\beta = 0,268$; $p = 0,005$) dan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui kompetensi ($\beta = 0,173$; $p = 0,032$). Karena pengaruh langsung dan tidak langsung tetap signifikan serta memiliki arah yang sama, kompetensi berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan profesionalisme dengan kinerja perawat.

H7: Kompetensi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat

Komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja perawat ($\beta = 0,392$; $p = 0,001$) dan pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui kompetensi ($\beta = 0,143$; $p = 0,035$). Dengan demikian, kompetensi berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat nilai-nilai profesional yang dimiliki perawat, semakin baik pula kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas keperawatan. Profesionalisme yang tercermin melalui caring, activism, dan professionalism mendorong perawat untuk menjalankan tugas secara bertanggung jawab, memperhatikan kebutuhan pasien, serta mengembangkan kemampuan profesional.

Temuan ini sejalan dengan Ashehry et al. (2023) yang menemukan hubungan positif antara nilai-nilai profesional perawat dan kompetensi klinis. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Grande et al. (2023), yang menemukan bahwa profesionalisme dan activism merupakan dimensi nilai profesional yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional perawat. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa nilai-nilai profesional merupakan bagian penting dalam pembentukan kompetensi tenaga keperawatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi perawat. Temuan ini menegaskan bahwa nilai profesional—caring, activism, dan professionalism—berkaitan dengan kemampuan perawat menjalankan tugas sesuai tuntutan profesi. Profesionalisme karena itu tidak hanya relevan sebagai orientasi etik, tetapi juga sebagai landasan pengembangan kemampuan klinis dan profesional.

Profesionalisme terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai profesional yang kuat berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang lebih bertanggung jawab, konsisten, dan berorientasi pada mutu pelayanan.

Temuan ini sejalan dengan Kim dan Lim (2023) yang menunjukkan bahwa nursing professionalism merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat pada rumah sakit kecil dan menengah. Penelitian tersebut melibatkan perawat klinis dan menunjukkan bahwa profesionalisme keperawatan berkontribusi terhadap kinerja perawat. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Katoda et al. (2024) pada perawat RSUD Kertosono, yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Dalam konteks RSUD Kabupaten Konawe Selatan, profesionalisme perlu diperkuat melalui penerapan nilai etika profesi, tanggung jawab terhadap pasien, keterlibatan dalam pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang mendukung perilaku profesional. Dengan demikian, profesionalisme tidak hanya menjadi nilai yang melekat pada profesi keperawatan, tetapi juga dapat diwujudkan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja perawat.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi perawat. Keterikatan, kepedulian, dan dedikasi terhadap organisasi dapat mendorong kemauan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan yang diperlukan dalam pelayanan keperawatan.

Temuan ini sejalan dengan Choi dan Jung (2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi klinis perawat pada rumah sakit

kecil dan menengah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi bersama faktor individu lainnya berperan dalam membentuk kemampuan klinis perawat.

Hasil penelitian ini juga dapat dipahami melalui karakteristik komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian, yaitu komitmen terhadap organisasi, kepedulian, dedikasi, dan pilihan sadar untuk berkomitmen. Ketika perawat memiliki keterikatan yang kuat terhadap rumah sakit, pengembangan kemampuan tidak hanya dipandang sebagai kebutuhan pribadi, tetapi juga sebagai bagian dari kontribusi terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong perawat untuk terus belajar, memperoleh pengalaman, mengikuti pengembangan profesional, dan meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan.

Dengan demikian, komitmen organisasi di RSUD Kabupaten Konawe Selatan tidak hanya berkaitan dengan kesediaan perawat untuk tetap berkontribusi pada organisasi, tetapi juga dapat menjadi dorongan bagi pengembangan kompetensi. Upaya memperkuat komitmen organisasi perlu disertai dengan kesempatan pengembangan profesional agar keterikatan perawat terhadap rumah sakit dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kemampuan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini konsisten dengan Septiani et al. (2024), Inayatussalam et al. (2024), Nuraena et al. (2024), Sunarto et al. (2024), dan Pratiwi et al. (2026), yang menunjukkan pentingnya komitmen organisasi bagi pencapaian kinerja.

Komitmen organisasi yang tercermin melalui keterikatan, kepedulian, dedikasi, dan kesediaan untuk berkomitmen terhadap rumah sakit dapat mendorong perawat untuk melaksanakan tugas secara lebih sungguh-sungguh. Perawat yang memiliki komitmen kuat cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan kepedulian yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi dan pelayanan yang lebih baik.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja perawat tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga dengan keterikatan perawat terhadap organisasi. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menciptakan kondisi kerja yang dapat memperkuat rasa memiliki, kepedulian, dan dedikasi perawat terhadap organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan Riskal et al. (2025) dan menegaskan bahwa kemampuan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar profesi merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja.

Kompetensi yang meliputi kemampuan dalam menerapkan aspek etik, legal, dan budaya, melaksanakan proses asuhan keperawatan, melakukan koordinasi dan manajemen asuhan, memberikan edukasi dan menggunakan informasi ilmiah, serta mengembangkan kapasitas diri dapat mendukung perawat dalam melaksanakan tugas secara efektif. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin mampu perawat menjalankan pekerjaan sesuai tuntutan profesi dan standar pelayanan.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja tenaga perawat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan dukungan terhadap pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan kesempatan pengembangan profesional.

Peran Kompetensi dalam Memediasi Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memediasi secara parsial pengaruh profesionalisme terhadap kinerja perawat. Artinya, profesionalisme tetap berkaitan langsung dengan kinerja, tetapi sebagian pengaruhnya juga berlangsung melalui peningkatan kompetensi.

Temuan ini sejalan dengan Nurhayati et al. (2024) dan Santika et al. (2025) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja dan hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui mekanisme variabel intervening.

Profesionalisme mendorong perawat untuk menjalankan tugas secara bertanggung jawab, mengembangkan kemampuan, dan mempertahankan standar pelayanan. Kompetensi yang semakin baik selanjutnya membantu perawat menerapkan pengetahuan dan keterampilan secara efektif dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, penguatan profesionalisme yang disertai pengembangan kompetensi dapat menjadi upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga perawat.

Peran Kompetensi dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memediasi secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan terhadap organisasi tidak hanya berkaitan langsung dengan kinerja, tetapi juga dapat mendorong pengembangan kemampuan yang kemudian mendukung pencapaian kinerja.

Temuan ini sejalan dengan Hutomo dan Nursanti (2022) serta Ningsih et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

Komitmen organisasi yang kuat dapat mendorong individu untuk lebih bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki kemauan untuk mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugas. Peningkatan kompetensi tersebut selanjutnya membantu individu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif sehingga mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Dengan demikian, peningkatan kinerja perawat tidak hanya memerlukan penguatan komitmen organisasi, tetapi juga perlu disertai dengan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan pengembangan profesional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi dan kinerja perawat, sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Kompetensi juga memediasi secara parsial pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja perawat pada RSUD Kabupaten Konawe Selatan tidak hanya berkaitan dengan penguatan nilai profesional dan keterikatan terhadap organisasi, tetapi juga dengan kemampuan rumah sakit mengembangkan kompetensi perawat secara berkelanjutan melalui pembelajaran, pelatihan, dan kesempatan pengembangan profesional.

Secara praktis, manajemen rumah sakit perlu mengintegrasikan penguatan profesionalisme, komitmen organisasi, dan pengembangan kompetensi dalam kebijakan pengelolaan tenaga keperawatan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan pada satu rumah sakit dengan 46 responden dan menggunakan data persepsi yang dikumpulkan melalui kuesioner, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa rumah sakit, ukuran sampel yang lebih besar, serta variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai kinerja perawat.

PERNYATAAN

Kontribusi Penulis: *Egwidhea Pratiwi* berkontribusi sebagai peneliti utama dalam perumusan penelitian, pengumpulan dan analisis data, serta penyusunan naskah. *Patwayati*, *Sinarwati*, dan *Usman* sebagai dosen pembimbing berkontribusi dalam supervisi penelitian, pengembangan metodologi,

interpretasi hasil, serta penelaahan dan penyempurnaan naskah. Seluruh penulis menyetujui versi akhir artikel.

Pendanaan: Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Konflik Kepentingan: Para penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan.

Penggunaan Kecerdasan Artifisial: Kecerdasan artifisial digunakan secara terbatas untuk membantu pemeriksaan tata bahasa dan penyuntingan bahasa. Seluruh substansi, analisis, interpretasi, dan kesimpulan penelitian merupakan tanggung jawab penulis.

Persetujuan Etik dan Informed Consent: Penelitian melibatkan tenaga perawat sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan secara sukarela setelah responden memperoleh informasi mengenai penelitian dan memberikan informed consent.

Ketersediaan Data: Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan tidak tersedia secara terbuka untuk menjaga kerahasiaan responden. Data yang telah dianonimkan dapat diperoleh dari penulis korespondensi atas permintaan yang wajar dan sesuai ketentuan etika penelitian.

Ucapan Terima Kasih: -

REFERENCES

- Ashehry, A. S., Inocian, E. P., Alharbi, H. A., Alanazi, N. H., Adalin, N. M., Carsula, R. P., & Tumala, R. B. (2023). Professional values and self-reported clinical competence of acute care nurses in Saudi Arabia: A cross-sectional study. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(11), 2697–2708. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13110186>
- Choi, B. K., & Jung, H. (2023). Effect of self-leadership, organizational commitment, nurse practice environment on clinical competency of nurses in small and medium sized hospitals. *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, 9(5), 367–373.
- Grande, R. A. N., Berdida, D. J. E., Alshammari, F. F., Nacubuan, O. A., Alshammari, T. A., Alenezi, H. S., Rondilla, E. M., & Villano, D. N. (2023). Nurses' professional values and competency in Saudi Arabia: A structural equation modelling approach. *Journal of Clinical Nursing*, 32(15–16), 4741–4751. <https://doi.org/10.1111/jocn.16526>
- Hutomo, P. T. P., & Nursanti, S. (2022). Employee performance analysis with employee competency as a mediation variable. *Journal of Economics & Management Research*, 3(4), 8–11. [https://doi.org/10.47363/JESMR/2022\(3\)164](https://doi.org/10.47363/JESMR/2022(3)164)
- Inayatussalam, N., Kurniawan, F., Harun, M. F., & Nurmala, I. (2024). The influence of organizational commitment on nurse performance at Konawe Regional General Hospital (RSUD) in 2024. *Jurnal Pelita Sains Kesehatan*, 4(3), 31–38.
- Katoda, S. N., Muchlis, N., & Yuliati, Y. (2024). The influence of professionalism and organizational commitment on the performance of nurses at the Kertosono Regional Hospital. *Contagion: Scientific Periodical Journal of Public Health and Coastal Health*, 6(1), 285–299. <https://doi.org/10.30829/contagion.v6i1.17859>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Sekretariat Konsil Tenaga Kesehatan Indonesia. (2020). *Standar profesi perawat: Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/MENKES/425/2020*.
- Kim, H.-Y., & Lim, S.-J. (2023). The influence of nursing professionalism, learning agility, and nursing practice environment on nurses' performance in small and medium hospitals. *Journal of Muscle and Joint Health*, 30(3), 197–207. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2023.30.3.197>
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222–238. <https://doi.org/10.1037/a0034751>

- Ningsih, I., Subagja, I. K., & Mei, D. R. (2025). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance with competence as a mediation variable at Regional Office V BKN Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(1), 812–823. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1.6519>
- Nuraena, S., Yuniar, N., & Prasetya, F. (2024). The relationship between physical work environment, non-physical work environment, and organizational commitment on the performance of nurses in the inpatient ward of Kendari City Hospital. *Journal of Health Science and Medical Therapy*, 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.59653/jhsmt.v2i02.767>
- Nurhayati, N., Pribadi, I., Rismawati, R., Aqsa, M., & Duriani, D. (2024). The influence of competency and professionalism on employee performance through employees' work spirit at the DPRD Secretariat East Luwu District. *International Journal of Law, Government and Communication*, 9(38), 608–625. <https://doi.org/10.35631/IJLGC.938040>
- Pratiwi, R., Awasinombu, A. H., Rommy, N., & Usman, U. (2026). Pengaruh digital leadership dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh transformasi digital. *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, 5(3), 814–827. <https://doi.org/10.62668/bharasumba.v5i03.2790>
- Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Riskal, R., La Hatani, & Mubaraq, A. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Muna. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 400–410. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i2.69>
- Santika, I. K. O., Suardhika, I. N., & Tahu, G. P. (2025). The effect of competence and professionalism on employee performance through the mediation of information technology proficiency at BMKG Regional Office III. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(3), 175–184. <https://doi.org/10.61132/ijems.v2i3.917>
- Septiani, I., Solehudin, & Gunardi, S. (2024). Hubungan komitmen organisasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kembangan tahun 2024. *Calory Journal Medical Laboratory Journal*, 2(3), 122–133. <https://doi.org/10.57213/caloryjournal.v2i3.371>
- Suherning, S., Herlambang, T., & Satoto, E. B. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal, profesionalitas dan kompetensi terhadap sistem monitoring dan kinerja paramedis. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(2), 290–301. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i2.858>
- Sunarto, I. N., Sabilu, Y., & Yuniar, N. (2024). The influence of workload, work stress, work motivation and organizational commitment on nurse performance in the intensive room at Bahteramas Regional Hospital, Southeast Sulawesi Province in 2023. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 22(3), 1582–1589. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.3.1874>
- Usman, U., Sulistia, W., Hatani, L., & Rommy, N. (2026). Pengaruh disiplin kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 1840–1846. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6473>
- Weis, D., & Schank, M. J. (2017). Development and psychometric evaluation of the Nurses Professional Values Scale-3. *Journal of Nursing Measurement*, 25(3), 400–410. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.25.3.400>