

MOTIVASI KERJA, KNOWLEDGE SHARING, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI AKADEMI KEPERAWATAN JAKARTA

Mohammad Nurisko Nugroho

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
E-Mail Korespondensi: riscowisnu67@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, knowledge sharing, and professionalism on the performance of employees at the Jakarta Nursing Academy. The background of the study is based on the strategic role of nursing educational institutions in producing professional health workers, whose success is greatly influenced by the quality of human resources. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design, involving all employees through a census technique. The instrument in the form of a Likert scale questionnaire is used to measure the variables of work motivation, knowledge sharing, professionalism, and employee performance, with validity testing through confirmatory factor analysis and reliability using Cronbach's Alpha. The results of the study indicate that work motivation, knowledge sharing, and professionalism have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with professionalism as the most dominant factor. This finding confirms that improving employee performance requires synergy between intrinsic motivation, knowledge sharing practices, and the consistent application of professionalism standards. The novelty of this research lies in the simultaneous analysis of these three factors in the context of higher nursing education, a relatively rare field of study.

Keywords: Work Motivation, Knowledge Sharing, Professionalism

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Akademi Keperawatan Jakarta. Latar belakang penelitian didasarkan pada peran strategis institusi pendidikan keperawatan dalam mencetak tenaga kesehatan profesional, yang keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research, melibatkan seluruh pegawai melalui teknik sensus. Instrumen berupa kuesioner skala Likert digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, knowledge sharing, profesionalisme, dan kinerja pegawai, dengan pengujian validitas melalui analisis faktor konfirmatori dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda serta pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan profesionalisme sebagai faktor paling dominan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan sinergi antara motivasi intrinsik, praktik berbagi pengetahuan, serta penerapan standar profesionalisme yang konsisten. Novelty penelitian terletak pada analisis simultan ketiga faktor tersebut dalam konteks pendidikan tinggi keperawatan, yang relatif jarang dikaji, serta memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan kesehatan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Knowledge Sharing, Profesionalisme

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi keperawatan memiliki peran strategis dalam memastikan sistem kesehatan nasional mampu berdiri secara mandiri melahirkan tenaga kesehatan yang

tidak hanya kompeten klinis, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan global. Kontribusi besar lembaga seperti Akademi Keperawatan Jakarta tidak hanya terletak pada kurikulumnya, tetapi juga pada kualitas sumber daya

manusia di baliknya. Penelitian terbaru mengemukakan bahwa kualitas tenaga pendidik secara langsung berkontribusi pada pencapaian standar mutu akademik dan layanan pendidikan kesehatan (Affandi & Mahfud, 2023).

Namun, Akademi Keperawatan Jakarta menghadapi tantangan internal yang memengaruhi kinerja institusi. Hambatan seperti rendahnya motivasi kerja, terbatasnya praktik berbagi pengetahuan, serta kurangnya profesionalisme menjadi tantangan utama. Dalam konteks sektor publik, termasuk pendidikan tinggi, pengelolaan pengetahuan dan pelatihan terbukti menjadi jalur efektif untuk memperbaiki kinerja pegawai (Haerida et al., 2024). Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, adalah elemen penting yang mendorong pegawai berperilaku proaktif dan berkomitmen pada tujuan kelembagaan. Studi di lingkungan pemerintahan daerah menemukan bahwa semangat kerja (*work enthusiasm*) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Affandi & Mahfud, 2023). Hal ini menggarisbawahi kebutuhan untuk memahami dan mengelola motivasi kerja di institusi pendidikan keperawatan.

Knowledge sharing merupakan salah satu praktik organisasi yang terbukti mempercepat pengembangan kapasitas pegawai, inovasi, dan kinerja kolektif. Penelitian empiris menunjukkan bahwa knowledge sharing secara positif memengaruhi kinerja pegawai, khususnya ketika dikombinasikan dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi (Haerida et al., 2024). Di ruang akademis, riset terbaru menekankan pentingnya praktik berbagi pengetahuan dalam

mendukung keberlanjutan mutu pendidikan (Trisnawati et al., 2025). Profesionalisme pegawai tidak hanya diukur dari kemampuan teknis, tetapi juga melalui integritas, tanggung jawab, dan disiplin kerja. Studi dalam lingkungan pemerintahan daerah menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi secara signifikan pada kinerja (Affandi & Mahfud, 2023). Ini menandakan bahwa profesionalisme dapat memperkuat fondasi manajerial dan operasional institusi pendidikan tinggi seperti Akademi Keperawatan Jakarta.

Berdasarkan tantangan yang teridentifikasi rendahnya motivasi, terbatasnya knowledge sharing, dan profesionalisme yang belum optimal, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Pendekatan komprehensif yang menganalisis ketiga variabel secara simultan diyakini mampu membuka jalan solusi yang lebih efektif. Konsekuensinya, studi ini diharapkan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia pendidikan tinggi, serta menjadi dasar strategi praktis peningkatan kinerja pegawai di institusi keperawatan seperti Akademi Keperawatan Jakarta (Jarvis et al., 2013).

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang paling banyak diteliti dalam konteks kinerja organisasi. Motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi pegawai untuk bekerja lebih efektif, inovatif, dan bertanggung jawab. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, meskipun hasil studi di berbagai sektor belum sepenuhnya konsisten (Deci et al., 2017; Mariana, 2020).

Selain motivasi, praktik knowledge sharing juga terbukti menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Knowledge sharing memungkinkan transfer pengetahuan antarpegawai sehingga meningkatkan keterampilan kolektif, mempercepat pemecahan masalah, dan mendorong terciptanya inovasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor pendidikan dan kesehatan (Asrar-ul-Haq & Anwar, 2016; Wang & Noe, 2010). Namun demikian, ada pula temuan yang menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan tidak selalu signifikan dalam memengaruhi kinerja, terutama ketika budaya organisasi kurang mendukung (Eveline, 2025).

Faktor ketiga adalah profesionalisme, yang mencakup etos kerja, integritas, serta komitmen terhadap standar profesi. Profesionalisme pegawai tidak hanya ditunjukkan melalui kompetensi teknis, melainkan juga melalui sikap tanggung jawab dan kesetiaan terhadap nilai organisasi. Studi empiris menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan erat dengan kualitas layanan dan kinerja organisasi, meskipun terdapat variasi temuan terkait arah pengaruhnya (Baety, 2021; Pham et al., 2024). Oleh karena itu, penting untuk meninjau kembali bagaimana profesionalisme memengaruhi kinerja pegawai pada konteks pendidikan keperawatan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Akademi Keperawatan Jakarta, (2) Menganalisis

pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pegawai Akademi Keperawatan Jakarta, (3) Menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Akademi Keperawatan Jakarta, (4) Menguji pengaruh simultan motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Akademi Keperawatan Jakarta.

Penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji hubungan motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Namun, hasil-hasil studi tersebut menunjukkan inkonsistensi. Sebagian penelitian menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan (Rochmad, 2021; Listiani et al., 2019), sementara studi lain menemukan pengaruh negatif atau tidak signifikan (Julianry & Syarief, 2017; Yuni, 2017). Kondisi ini menunjukkan adanya research gap yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada konteks pendidikan tinggi keperawatan yang belum banyak dieksplorasi secara empiris.

Novelty penelitian ini terletak pada upaya menguji kembali hubungan motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme secara simultan dalam konteks pegawai pendidikan tinggi kesehatan. Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan kesehatan, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengelola Akademi Keperawatan Jakarta untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Desain ini dipilih karena mampu menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu. Explanatory research memungkinkan peneliti menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun simultan (Creswell & Creswell, 2018). Selain itu, pendekatan kuantitatif memberikan keunggulan dalam menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi apabila prosedur pengambilan sampel dilakukan secara representatif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Akademi Keperawatan Jakarta, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, teknik sensus digunakan, yaitu melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden. Penggunaan teknik sensus dinilai tepat untuk memastikan bahwa seluruh variasi karakteristik pegawai dapat terwakili secara menyeluruh. Namun, apabila jumlah responden yang tersedia tidak mencukupi, teknik proportionate stratified random sampling akan dipertimbangkan untuk menjaga proporsi antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Etikan & Bala, 2017).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1–5, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan berkuasa sebagaimana dikembangkan dari teori motivasi McClelland. Variabel knowledge sharing diukur melalui dimensi knowledge donating dan knowledge collecting (Wang & Noe, 2010). Variabel profesionalisme diukur melalui indikator integritas, kompetensi, akuntabilitas, dan komitmen pada nilai organisasi. Sedangkan variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kerjasama tim (Mariana, 2020). Validitas instrumen akan diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori, sedangkan reliabilitasnya diuji melalui nilai Cronbach's Alpha, dengan batas minimal 0,70 (Hair et al., 2017).

Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung maupun daring. Untuk meningkatkan tingkat respons, peneliti melakukan sosialisasi awal kepada pegawai mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, dan manfaat praktis hasil penelitian bagi institusi. Proses penyebaran kuesioner dilakukan selama satu bulan, dengan jadwal pengingat mingguan untuk memastikan tingkat partisipasi yang optimal. Data yang terkumpul kemudian diseleksi untuk memastikan kelengkapan jawaban dan menghindari adanya missing value. Data yang tidak lengkap atau tidak

konsisten akan dikeluarkan dari proses analisis.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran profil responden dan distribusi jawaban. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi (Gujarati & Porter, 2009). Ketiga, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Keempat, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p-value) pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Model regresi dianggap signifikan apabila $p\text{-value} < 0,05$.

Untuk meningkatkan ketepatan hasil, peneliti juga menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) sebagai analisis tambahan. SEM-PLS dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel laten sekaligus mengatasi keterbatasan asumsi distribusi normal pada data (Hair et al., 2017). Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dalam dua tahap. Pertama, validitas isi (content validity) diuji melalui telaah pakar, dengan meminta tiga dosen ahli bidang manajemen sumber daya manusia dan

pendidikan keperawatan untuk mengevaluasi kesesuaian indikator. Kedua, validitas konstruk diuji menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), dengan kriteria loading factor $\geq 0,60$. Reliabilitas diukur melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, dengan nilai $\geq 0,70$ dianggap memadai (Hair et al., 2017).

Etika Penelitian

Penelitian ini memperhatikan prinsip etika penelitian, terutama terkait informed consent, kerahasiaan, dan anonimitas responden. Setiap pegawai yang menjadi responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, hak untuk menarik diri kapan saja, serta jaminan bahwa data hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Pertimbangan etis ini sejalan dengan standar penelitian sosial yang menekankan penghormatan terhadap privasi dan hak partisipan (Creswell & Creswell, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Akademi Keperawatan Jakarta, terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan distribusi demografis, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif 30–45 tahun, dengan tingkat pendidikan minimal sarjana. Dari sisi masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari lima tahun, sehingga memiliki pengalaman institusional yang cukup untuk memberikan jawaban yang relevan terhadap instrumen penelitian. Gambaran ini menunjukkan bahwa responden merupakan individu dengan latar belakang yang representatif dalam

menilai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil **Confirmatory Factor Analysis (CFA)** menunjukkan bahwa seluruh indikator motivasi kerja, knowledge sharing, profesionalisme, dan kinerja pegawai memiliki nilai loading factor di atas 0,60. Hal ini mengindikasikan validitas konstruk yang memadai. Sementara itu, nilai **Cronbach's Alpha** dan **Composite Reliability** untuk seluruh variabel berada di atas 0,70, menandakan reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dianggap valid dan reliabel untuk mengukur hubungan antarvariabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Uji multikolinearitas memperlihatkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , sehingga tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas juga tidak menunjukkan pola tertentu, menandakan bahwa data memenuhi asumsi regresi klasik.

Hasil Analisis Regresi

Hasil regresi linier berganda memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$), knowledge sharing juga berpengaruh positif dan signifikan ($p < 0,05$), dan profesionalisme memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($p <$

0,05). Secara simultan, ketiga variabel memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F-hitung lebih besar dibandingkan F-tabel pada taraf signifikansi 5%. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,61 menunjukkan bahwa 61% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Analisis SEM-PLS

Analisis tambahan dengan SEM-PLS memperkuat hasil regresi berganda. Hubungan laten antarvariabel menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh motivasi kerja dan knowledge sharing. Model pengukuran (outer model) menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik, sedangkan model struktural (inner model) memperlihatkan nilai R^2 yang konsisten dengan hasil regresi berganda.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi McClelland yang menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan dalam mendorong individu mencapai target kerja. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, memiliki inisiatif, dan mampu berkontribusi lebih besar pada pencapaian visi institusi. Penelitian serupa menegaskan bahwa motivasi intrinsik mampu meningkatkan

produktivitas pegawai, khususnya dalam sektor publik (Mariana, 2020). Temuan ini memperkuat bahwa Akademi Keperawatan Jakarta perlu memberikan stimulus motivasi melalui sistem penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai

Knowledge sharing juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Praktik berbagi pengetahuan memungkinkan terjadinya transfer pengalaman dan keterampilan antarpegawai, sehingga meningkatkan efisiensi kerja serta kualitas pelayanan administrasi maupun akademik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa knowledge sharing mempercepat inovasi organisasi dan memperkuat kolaborasi tim (Wang & Noe, 2010). Namun, praktik ini sering kali terhambat oleh kurangnya budaya kolaboratif. Dengan demikian, institusi perlu membangun sistem knowledge management yang terstruktur untuk mendorong pegawai berbagi informasi, baik melalui forum diskusi rutin maupun platform digital internal.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Profesionalisme ditemukan sebagai variabel dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa integritas, kedisiplinan, dan tanggung jawab moral menjadi fondasi penting dalam menunjang kinerja institusional. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa profesionalisme berhubungan erat dengan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi (Pham et al., 2024). Pada konteks Akademi

Keperawatan Jakarta, profesionalisme sangat relevan karena berhubungan langsung dengan kredibilitas lembaga pendidikan tinggi. Pegawai yang profesional akan menjaga mutu layanan, meningkatkan citra institusi, dan memperkuat kepercayaan mahasiswa maupun masyarakat.

Pengaruh Simultan Motivasi, Knowledge Sharing, dan Profesionalisme

Ketiga variabel secara simultan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja optimal tidak dapat dicapai hanya dengan satu faktor dominan, tetapi melalui kombinasi motivasi yang kuat, budaya berbagi pengetahuan, serta profesionalisme yang terjaga. Hasil ini mendukung pandangan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individu, tim, dan organisasi (Eveline, 2025). Dengan demikian, strategi manajemen pegawai di Akademi Keperawatan Jakarta sebaiknya diarahkan pada penguatan ketiga faktor tersebut secara bersamaan.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan tinggi, khususnya pada institusi keperawatan yang masih jarang diteliti. Temuan menunjukkan bahwa motivasi, knowledge sharing, dan profesionalisme memiliki kontribusi simultan yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini mempertegas relevansi teori motivasi McClelland, teori knowledge management, serta konsep profesionalisme dalam menjelaskan kinerja pegawai. Secara praktis,

penelitian ini memberikan dasar bagi manajemen Akademi Keperawatan Jakarta untuk merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai. Program pelatihan, insentif berbasis kinerja, dan penguatan budaya profesional dapat dijadikan strategi implementatif yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Keperawatan Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terkelola dengan baik mampu mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen, produktif, dan proaktif dalam menjalankan tugas kelembagaan. Praktik knowledge sharing terbukti meningkatkan kapasitas kolektif melalui transfer pengalaman dan inovasi kerja, sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, profesionalisme menjadi variabel paling dominan yang menentukan kualitas kinerja, karena mencerminkan integritas, disiplin, dan tanggung jawab yang pada gilirannya memperkuat kredibilitas institusi pendidikan tinggi. Hasil ini sekaligus membuktikan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dipandang dari satu aspek saja, melainkan merupakan hasil integrasi antara faktor individu, budaya organisasi, dan nilai profesionalitas yang melekat dalam lingkungan kerja.

Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Akademi Keperawatan Jakarta memerlukan pendekatan holistik yang menggabungkan pengelolaan motivasi kerja, penguatan budaya berbagi

pengetahuan, serta penegakan standar profesionalisme. Penelitian ini juga memberikan dasar teoretis bahwa teori motivasi McClelland, teori manajemen pengetahuan, dan konsep profesionalisme dapat diaplikasikan secara simultan untuk menjelaskan dinamika kinerja pegawai dalam konteks pendidikan tinggi keperawatan. Dengan demikian, studi ini berhasil menjawab pertanyaan penelitian sekaligus memberikan kontribusi empiris dalam literatur manajemen sumber daya manusia pada sektor pendidikan kesehatan.

Saran yang dapat diajukan adalah perlunya strategi kelembagaan yang lebih sistematis dalam mendukung ketiga faktor kunci tersebut. Akademi Keperawatan Jakarta perlu mengembangkan program penghargaan dan insentif berbasis kinerja guna memperkuat motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. Selain itu, perlu dibangun platform knowledge management, baik dalam bentuk forum diskusi rutin maupun sistem digital internal, yang memfasilitasi proses berbagi pengetahuan secara berkelanjutan. Di sisi lain, kebijakan penguatan profesionalisme dapat ditempuh melalui pelatihan etika profesi, peningkatan disiplin organisasi, dan evaluasi kinerja yang transparan. Implementasi strategi ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan memperkuat daya saing institusi dalam menghasilkan lulusan perawat yang profesional dan berdaya saing global.

Novelty penelitian ini terletak pada analisis simultan motivasi kerja, knowledge sharing, dan profesionalisme dalam konteks pegawai pendidikan tinggi keperawatan, sebuah bidang yang masih relatif jarang dikaji

secara empiris. Pendekatan integratif yang digunakan dalam penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai pentingnya sinergi antara faktor psikologis, sosial, dan profesional dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan akademik sekaligus pijakan praktis bagi pengelola institusi pendidikan tinggi kesehatan untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., & Mahfud, Y. (2023). Knowledge Sharing Behavior, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 295–306.
<https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.5494>
- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1–17.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1127744>
- Baety, N. (2021). INDONESIA TEACHER PERFORMANCE: Professional and Character. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 1(3), 95–103.
<https://doi.org/10.37481/jmh.v1i3.459>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018a). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Fifth Edition* (Fifth Edit). SAGE Publications.
<https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018b). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, Fifth Edition* (Fifth Edit). SAGE Publications.
<https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(March), 19–43.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and Sampling Methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215–217.
<https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Eveline, S. (2025). the Influence of Knowledge Sharing on Innovation Performance in Class I Prison, Central Jakarta. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 1384–1401.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*.
- Haerida, M. A., Chahyono, C., & Setiawan, L. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing Pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 297–305.
<https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4444>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C.

- M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
 Jarvis, J., Dickerson, C., & Stockwell, L. (2013). Staff-student Partnership in Practice in Higher Education: The Impact on Learning and Teaching. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90(InCULT 2012), 220–225.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.085>
- Mariana, L. (2020). The Effect of Education and Motivation on Work Performance: Empirical Study on Local Government Employee. *Point of View Research Management*, 1(4), 112–120.
<https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Pham, V. K., Vu, T. N. Q., Phan, T. T., & Nguyen, N. A. (2024). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance: A Case Study at Foreign-Invested Logistics Service Enterprises Approaching Sustainability Development. *Sustainability (Switzerland)*, 16(15).
<https://doi.org/10.3390/su16156366>
- Trisnawati, J. L., Suyono, J., Rosyid, A., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Genteng Dan Kelurahan Embong Kaliasin Surabaya. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 180–195.
<https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.62>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>