



ORIGINAL ARTICLE

EVALUASI SOFT SKILL PERAWAT DALAM MELAKUKAN TINDAKAN KEPERAWATAN BERDASARKAN LIMA DIMENSI KOMPETENSI SKKNI DI SILOAM HOSPITALS BALI

Evaluation of Nurses' Soft Skills in Performing Nursing Care Based on the Five Dimensions of SKKNI Competencies at Siloam Hospitals Bali

I Ketut Sudiarta^{1*}, Lucia Ni Luh Yuniarti¹, Ni Luh Putu Mira Santana Sari¹

¹Prodi S1 Keperawatan, Universitas Triatma Mulya

*Korespondensi: dyaniarta@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 20 Februari 2026

Revisi: 27 Februari 2026

Disetujui: 5 Maret 2026

Kata Kunci:

Softskill;

Lima Dimensi Kompetensi;

Pengembangan diri

ABSTRAK

Latar Belakang: Soft skill perawat merupakan aspek penting dalam pelaksanaan tindakan keperawatan yang aman, efektif, responsif, dan berorientasi pada pasien. Namun, kemampuan soft skill perawat masih belum optimal pada beberapa aspek sehingga dapat memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi soft skill perawat berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI, yaitu task skill, task management skill, contingency management skill, job/role environment skill, dan transfer skill dalam pelaksanaan tindakan keperawatan di Siloam Hospitals Bali. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif evaluatif menggunakan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan pada Mei–Juli 2025 dengan jumlah sampel sebanyak 45 perawat yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Instrumen penelitian menggunakan lembar observasi kompetensi berbasis lima dimensi kompetensi SKKNI dengan skala Likert 1–5. Instrumen dinyatakan valid ($p < 0,05$) dan reliabel (Cronbach's alpha = 0,800). Analisis data dilakukan secara deskriptif menggunakan distribusi frekuensi dan persentase. **Hasil:** Mayoritas responden berada pada kategori cukup pada dimensi task skill (42,2%), contingency management skill (75,6%), dan transfer skill (40,0%). Sementara itu, dimensi task management skill (51,1%) dan job/role environment skill (71,1%) berada pada kategori baik. **Kesimpulan:** Soft skill perawat masih memerlukan penguatan terutama pada dimensi contingency management skill dan transfer skill melalui pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan profesional berkelanjutan.





ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20 February 2026

Revised: 27 February 2026

Accepted: 5 March 2026

Key Words:

Soft skills;

*Five Dimension of
Competency;*

Self-development

ABSTRACT

Background: Nurses' soft skills are important aspects in delivering safe, effective, responsive, and patient-centered nursing care. However, nurses' soft skills are still not optimal in several aspects, which may affect the quality of nursing services. **Objective:** This study aimed to evaluate nurses' soft skills based on the five dimensions of SKKNI competencies, namely task skill, task management skill, contingency management skill, job/role environment skill, and transfer skill in the implementation of nursing care at Siloam Hospitals Bali. **Method:** This study employed a quantitative descriptive-evaluative design with a cross-sectional approach. The study was conducted from May to July 2025 involving 45 nurses selected using random sampling techniques. The research instrument was a competency observation sheet based on the five dimensions of SKKNI competencies using a 1–5 Likert scale. The instrument was declared valid ($p < 0.05$) and reliable (Cronbach's alpha = 0.800). Data were analyzed descriptively using frequency distribution and percentages. **Result:** The majority of respondents were in the moderate category for task skill (42.2%), contingency management skill (75.6%), and transfer skill (40.0%). Meanwhile, task management skill (51.1%) and job/role environment skill (71.1%) were mostly categorized as good. **Conclusion:** Nurses' soft skills still require improvement, particularly in contingency management skill and transfer skill dimensions through competency-based training and continuous professional development.



LATAR BELAKANG

Peran perawat dalam sistem pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis atau keterampilan klinis semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas soft skill yang dimiliki. Soft skill mencakup kemampuan komunikasi, manajemen tugas, adaptasi terhadap situasi tidak terduga (contingency management), kerja sama tim, serta kemampuan transfer keterampilan lintas situasi. Kemampuan tersebut menjadi aspek penting dalam pelaksanaan tindakan keperawatan yang efektif, aman, dan berorientasi pada pasien. Kompetensi keperawatan klinis tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga meliputi etika, kerja sama antarprofesi, kemampuan manajerial, serta respons terhadap situasi klinis yang dinamis (Saiga *et al.*, 2024).

Dalam praktik keperawatan sehari-hari, perawat dituntut mampu memberikan pelayanan yang responsif melalui komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang tepat, serta kemampuan beradaptasi dalam berbagai situasi pelayanan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kemampuan soft skill perawat masih belum optimal pada beberapa aspek. Penelitian Keliobas *et al.* (2021) menunjukkan bahwa masih terdapat tindakan keperawatan tertentu yang jarang bahkan tidak dapat dilakukan sesuai tingkat kompetensi perawat. Selain itu, Song *et al.* (2024) melaporkan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal, critical thinking, dan adaptability masih menjadi area yang perlu diperkuat dalam praktik keperawatan klinis. Kondisi tersebut dapat berdampak terhadap kualitas pelayanan, keselamatan pasien, kepuasan pasien, serta efektivitas kerja tim kesehatan dalam penerapan patient centered care (PCC).

Penelitian mengenai kompetensi perawat telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berfokus pada kompetensi teknis (hard skill). Kajian mengenai soft skill perawat berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI, yaitu task skill, task management skill, contingency management skill, job/role environment skill, dan transfer skill, masih terbatas, khususnya pada pelayanan rumah sakit di Indonesia. Selain itu, penelitian yang mengevaluasi area soft skill yang memerlukan penguatan dalam mendukung pelayanan keperawatan yang responsif dan berpusat pada pasien juga masih jarang ditemukan. Padahal, pengembangan soft skill memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi, profesionalisme, serta kualitas pelayanan keperawatan secara berkelanjutan (Ortega-Lapiedra, Barrado-Narvi3n & Bernu3s-Oliv3n, 2023).

Oleh karena itu, diperlukan evaluasi soft skill perawat dalam melakukan tindakan keperawatan berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI, yaitu task skill, task management skill, contingency management skill, job/role environment skill, dan transfer skill. Evaluasi ini penting sebagai dasar pengembangan profesionalisme perawat, penyusunan strategi pelatihan berbasis kompetensi, serta peningkatan mutu pelayanan keperawatan yang aman, responsif, dan berpusat pada pasien. Selain itu, berbagai pengetahuan dan motivasi intrinsik diketahui turut berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi perawat (Achmadan & Abadiyah, 2022).

TUJUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi soft skill perawat berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI, yaitu task skill, task management skill, contingency management skill, job/role environment skill, dan transfer skill dalam pelaksanaan tindakan keperawatan di Siloam Hospitals Bali.

METODE

Desain

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif evaluatif menggunakan pendekatan cross sectional. Penelitian bertujuan untuk mengevaluasi soft skill perawat berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI, yaitu task skill, task management skill, contingency management skill, job/role environment skill, dan transfer skill dalam pelaksanaan

tindakan keperawatan di Siloam Hospitals Bali. Analisis data dilakukan secara deskriptif menggunakan distribusi frekuensi dan persentase.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Siloam Hospitals Bali dengan melibatkan responden perawat dari semua unit pelayanan keperawatan. Penelitian dilakukan dari bulan Mei sampai dengan Juli 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Siloam Hospitals Bali dengan sampel sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan metode random *sampling*. Kriteria inklusi semua perawat di Siloam Hospitals Bali tanpa membedakan level perawat klinis (PK) dan kewenangan klinis, kriteria eksklusi perawat manager (*frontline, middle dan top manager*) dan perawat yang cuti serta perawat *off duty*.

Instrumen

Instrumen penelitian menggunakan lembar observasi kompetensi perawat yang disusun berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI, yaitu task skill, task management skill, contingency management skill, job/role environment skill, dan transfer skill yang dikembangkan mengacu pada konsep kompetensi kerja dari ANTA (1995). Instrumen digunakan untuk mengevaluasi soft skill perawat dalam melakukan tindakan keperawatan pada setiap dimensi kompetensi. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari kategori sangat kurang hingga sangat baik. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,05$ sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha menunjukkan nilai $\alpha = 0,800$ yang berarti instrumen memiliki reliabilitas baik dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Analisis data dilakukan secara deskriptif menggunakan distribusi frekuensi dan persentase untuk menggambarkan soft skill kompetensi perawat berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi untuk menunjukkan kategori kompetensi perawat pada masing-masing dimensi.

HASIL

Gambaran Soft Skill Kompetensi Perawat

Hasil penelitian mengenai soft skill perawat dalam melakukan tindakan keperawatan berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI di Siloam Hospitals Bali disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Softskill Kompetensi Perawat Siloam Hospitals Bali Berdasarkan Lima Dimensi SKKNI Periode Mei-Juli 2025

Kompetensi	Hasil								Total	%
	Kurang		Cukup		Baik		Sangat Baik			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Task Skill (TS)	0	0	19	42,2	14	31,1	12	26,7	45	100
Task Management Skill (TMS)	1	2,2	18	40,0	23	51,1	3	6,7	45	100
Contingency Management Skill (CMS)	1	2,2	34	75,6	8	17,8	2	4,4	45	100

Kompetensi		Hasil								Total	%
		Kurang		Cukup		Baik		Sangat Baik			
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Job/Role Environment (JRE)		2	4,4	9	20,0	32	71,1	2	4,4	45	100
Transfer Skill (TrS)		11	24,4	18	40,0	16	35,6	0	0	45	100

Berdasarkan Tabel 1, pada dimensi task skill sebagian besar responden berada pada kategori cukup sebanyak 19 orang (42,2%), sedangkan 14 orang (31,1%) berada pada kategori baik dan 12 orang (26,7%) pada kategori sangat baik. Pada dimensi task management skill mayoritas responden berada pada kategori baik sebanyak 23 orang (51,1%). Pada dimensi contingency management skill sebagian besar responden berada pada kategori cukup sebanyak 34 orang (75,6%). Pada dimensi job/role environment skill mayoritas responden berada pada kategori baik sebanyak 32 orang (71,1%). Sementara itu, pada dimensi transfer skill sebagian besar responden berada pada kategori cukup sebanyak 18 orang (40,0%) dan kategori kurang sebanyak 11 orang (24,4%). Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill perawat di Siloam Hospitals Bali masih didominasi kategori cukup pada beberapa dimensi kompetensi, khususnya contingency management skill dan transfer skill. Namun, pada dimensi task management skill dan job/role environment skill sebagian besar responden telah berada pada kategori baik.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill perawat dalam melakukan tindakan keperawatan berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI di Siloam Hospitals Bali sebagian besar berada pada kategori cukup hingga baik. Dimensi task management skill dan job/role environment skill menunjukkan hasil yang relatif lebih baik dibandingkan dimensi lainnya. Sebaliknya, dimensi contingency management skill dan transfer skill masih didominasi kategori cukup, bahkan pada dimensi transfer skill masih ditemukan responden pada kategori kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan soft skill perawat belum optimal pada seluruh dimensi kompetensi yang dibutuhkan dalam pelayanan keperawatan.

Pada dimensi task skill, sebagian besar responden berada pada kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa perawat telah mampu melaksanakan tindakan keperawatan dasar sesuai standar kerja, namun belum seluruhnya mencapai tingkat optimal. Task skill berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas utama secara tepat, aman, dan sesuai prosedur. Dalam pelayanan kesehatan modern, kemampuan teknis perlu didukung dengan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, dan ketelitian dalam tindakan klinis agar pelayanan dapat berjalan efektif dan berorientasi pada pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Keliobas et al. (2021) yang menunjukkan bahwa masih terdapat tindakan keperawatan tertentu yang jarang bahkan tidak dapat dilakukan sesuai tingkat kompetensi perawat. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan antara kompetensi aktual perawat dengan standar kompetensi yang diharapkan organisasi pelayanan kesehatan.

Dimensi task management skill menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dimensi lainnya, dimana sebagian besar responden berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah memiliki kemampuan dalam mengelola pekerjaan, menentukan prioritas tindakan, mengatur waktu, serta menyelesaikan tugas secara sistematis. Kemampuan manajemen tugas sangat penting dalam pelayanan rumah sakit karena perawat bekerja dalam

situasi yang dinamis, kompleks, dan membutuhkan kecepatan respons. Kemampuan mengelola tugas yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas pelayanan dan mengurangi risiko kesalahan tindakan keperawatan. Morineau, Chapelain, dan Quinio (2016) menyatakan bahwa kemampuan task management skill menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan pelayanan terutama pada situasi pelayanan dengan tekanan kerja tinggi.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi contingency management skill masih didominasi kategori cukup. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan perawat dalam menghadapi situasi tidak terduga, menyelesaikan masalah, dan mengambil keputusan secara cepat pada kondisi darurat atau perubahan kondisi pasien. Rendahnya kategori pada dimensi ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat belum sepenuhnya optimal dalam menghadapi perubahan situasi klinis secara cepat dan tepat. Padahal, pelayanan rumah sakit membutuhkan kemampuan responsif dan adaptif untuk menjaga keselamatan pasien serta kualitas pelayanan keperawatan.

Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh keterbatasan pengalaman klinis, kurangnya pelatihan berbasis simulasi, serta belum optimalnya pengembangan kemampuan berpikir kritis dalam praktik keperawatan. Song et al. (2024) menyebutkan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal, critical thinking, dan adaptability masih menjadi area penting yang perlu diperkuat dalam praktik keperawatan klinis. Selain itu, Gunawan et al. (2019) juga menjelaskan bahwa perawat harus memiliki kemampuan berpikir kritis yang baik dalam melaksanakan asuhan keperawatan maupun tugas pelayanan lainnya. Oleh karena itu, penguatan contingency management skill perlu dilakukan melalui pelatihan berbasis simulasi, diskusi kasus klinis, serta pembelajaran reflektif yang berkelanjutan.

Pada dimensi job/role environment skill, mayoritas responden berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami peran profesional, serta bekerja sama dengan tim kesehatan lainnya. Lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme perawat. Penelitian Nemati-Vakilabad et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, dukungan rekan kerja, serta evaluasi yang objektif dapat meningkatkan kompetensi klinis perawat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat perkembangan kompetensi dan menurunkan kualitas pelayanan keperawatan.

Sementara itu, dimensi transfer skill masih menunjukkan hasil yang belum optimal. Sebagian besar responden berada pada kategori cukup dan masih terdapat responden pada kategori kurang. Transfer skill berkaitan dengan kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan pada situasi kerja yang berbeda atau baru. Dalam pelayanan rumah sakit, kemampuan transfer skill sangat penting karena perawat sering menghadapi perubahan kondisi pasien, perkembangan teknologi kesehatan, maupun rotasi unit pelayanan. Rendahnya transfer skill menunjukkan bahwa sebagian perawat masih mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap perubahan situasi kerja dan penerapan keterampilan pada konteks pelayanan yang berbeda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ortega-Lapiedra, Barrado-Narvi3n, dan Bernu3s-Oliv3n (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan adaptasi dan transfer keterampilan menjadi aspek penting dalam meningkatkan performa tenaga kesehatan di era pelayanan kesehatan yang terus berkembang. Menurut Benner (1984), perkembangan kompetensi perawat terdiri atas lima tingkatan, yaitu novice, advanced beginner, competent, proficient, dan expert. Perawat pada tahap competent umumnya telah mampu bekerja secara mandiri, namun belum sepenuhnya memiliki kemampuan intuitif dan pengambilan keputusan klinis yang optimal seperti pada tahap proficient dan expert. Hal ini dapat menjelaskan mengapa sebagian besar responden dalam penelitian ini masih berada pada kategori cukup pada beberapa dimensi kompetensi.

Selain pengalaman kerja, peningkatan kompetensi perawat juga dipengaruhi oleh sistem pengembangan profesional yang diterapkan organisasi. Fukada (2018) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang diperoleh melalui pengalaman dan pembelajaran secara berkelanjutan. Penelitian Yamamoto, Okuda, dan Fukada (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dan pembinaan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan

kompetensi profesional perawat. Kurangnya kesempatan pengembangan diri seperti sertifikasi, mentoring, dan pelatihan berkelanjutan dapat menjadi hambatan bagi perawat untuk berkembang dari kategori cukup menuju kategori baik atau sangat baik.

Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan melalui pelatihan formal, mentoring, dan career ladder diketahui dapat meningkatkan kompetensi perawat terutama pada aspek contingency management skill dan transfer skill (Rahmah, Hariyati & Sahar, 2022). Selain itu, Luo et al. (2025) menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi (competency-based training) berkontribusi terhadap peningkatan performa dan pengembangan profesional perawat. Dengan demikian, rumah sakit perlu mengembangkan strategi peningkatan soft skill melalui program pelatihan berbasis kompetensi, simulasi klinis, mentoring, serta evaluasi kompetensi secara berkala untuk mendukung pelayanan keperawatan yang aman, responsif, dan berpusat pada pasien.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill perawat di Siloam Hospitals Bali masih memerlukan penguatan terutama pada dimensi task skill, contingency management skill, dan transfer skill. Pengembangan kompetensi secara berkelanjutan menjadi penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan dan mendukung tercapainya pelayanan kesehatan yang optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada penelitian ini, kami ucapkan terima kasih yang luar biasa kepada seluruh responden penelitian dan Siloam Hospital bali yang telah memberikan izin penelitian.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill perawat dalam melakukan tindakan keperawatan berdasarkan lima dimensi kompetensi SKKNI di Siloam Hospitals Bali sebagian besar berada pada kategori cukup hingga baik. Dimensi task management skill dan job/role environment skill menunjukkan kategori baik pada sebagian besar responden, sedangkan dimensi task skill, contingency management skill, dan transfer skill masih didominasi kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam mengelola tugas dan beradaptasi dengan lingkungan kerja sudah cukup baik, namun kemampuan dalam menghadapi situasi tidak terduga, pengambilan keputusan cepat, serta transfer keterampilan pada situasi kerja yang berbeda masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pengembangan soft skill perawat perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan berbasis kompetensi, mentoring klinis, simulasi kasus, dan program pengembangan profesional untuk mendukung pelayanan keperawatan yang aman, responsif, dan berpusat pada pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadan, F. and Abadiyah, R. (2022) 'Cultivating Nurse Competence: The Power of Culture, Sharing, and Motivation', *Business and Economics*.
- ANTA, (1995) *Assessment Guidelines: Training Package Development Handbook*. Australia.
- Benner, P. (1984) *From Novice to Expert: Excellent and power in nursing practice*. Edited by M. Park. California: Addison Wesley.
- Fukada, M. (2018) 'Nursing Competency: Definition, Structure and Development', *Yonago acta medica*, 61(1), pp. 1–7.
- Gunawan, J. et al. (2019) 'Development and Psychometric Properties of Managerial Competence Scale for First-Line Nurse Managers in Indonesia', *SAGE Open Nursing*, 5.
- Keliobas, A. A. et al. (2021) 'Kesesuaian Kompetensi dan Area Kerja Perawat Rawat Jalan', *Jurnal Telenursing (JOTING)*, 3(2).
- Luo, F. et al. (2025) 'Application of a Training Program System Centered on Job Competency in The Standardized Training of New Nurses', *BMC Nursing*, 24(358).
- Morineau, T., Chapelain, P. and Quinio, P. (2016) 'Task Management Skills and Their Deficiencies During Care Delivery in Simulated Medical Emergency Situation: A Classification, Intensive and

- Critical Care Nursing', *sciencedirect*, 34, pp. 42–50.
- Moropa, T. D., Matshaka, L. and Makhene, A. (2025) 'Enhancing effective interpersonal interactions through soft skills: perceptions of nurse educators', *BMC Nurs* 24, 380(2025).
- Nemati-Vakilabad, R. *et al.* (2025) 'Assessing the Relationship Between Nursing Process Competency and Work Environment Among Clinical Nurses: a Cross-Sectional Correlational Study', *BMC Nursing*, 24(134).
- Ortega-Lapiedra, R., Barrado-Narvi3n, M. J. and Bernu3s-Oliv3n, J. (2023) 'Acquisition of Competencies of Nurses: Improving the Performance of the Healthcare System', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), p. 4510.
- Purabdollah, M. *et al.* (2023) 'Competencies Expected of Undergraduate Nursing Students: A Scoping Review', *Nursing open*, 10(12), pp. 7487–7508.
- Rahmah, N. M., Hariyati, R. T. S. and Sahar, J. (2022) 'Nurses' Efforts to Maintain Competence: A Qualitative Study', *Sage Journals*, 11(2).
- Saiga, M. *et al.* (2024) 'Relationship Between Clinical Nursing Competence and Work Environment by Career Stage for Nurses with 1–10 Years of Clinical Experience', *National Library Medicine*, 67(1), pp. 9–21.
- Song, Y. *et al.* (2024) 'Critical Soft Skill Competencies That Clinical Nurse Educators Consider Important to Evaluate in Nurses', *Nursing open*, 11(10), p. e70047.
- 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.

