

Relationship Between Motivation, Competence, Workload, and Nurse Performance, at Dr. Soediran Mangun Sumarso Hospital, Wonogiri, Indonesia

Agus Sutarto¹, Hermanu Joebagio², Pawito³

- 1) Dr. Soediran Mangun Sumarso Hospital, Wonogiri, East Java
- 2) Faculty of Teaching and Educational Sciences, Sebelas Maret University, Surakarta
- 3) Faculty of Social and Political Science, Sebelas Maret University, Surakarta

ABSTRACT

Background: Health worker performance is one of the key elements that determine the quality of hospital service. Health worker performance therefore is the target for improvement. This study aimed to analyze the relationship between motivation, competence, workload of nurses, and nurse performance.

Subjects and Method: This was an analytical observational study with cross sectional design. This study was conducted at Dr. Soediran Mangun Sumarso Hospital, Wonogiri, Indonesia. A total of 50 nurses was sampled for this study. The independent variables consisted of motivation, competence, and workload. The dependent variable was performance of nurse. The data were collected by a questionnaire and analyzed by multiple linear regression model.

Results: This study did not find relationship between motivation and performance of nurse ($b = 0.02$; 95% CI = -0.19 to 0.24; $p = 0.823$). Similarly there was no relationship workload and performance of nurse ($b = 0.05$; 95% CI = -0.15 to 0.26; $p = 0.607$). There was a positive and statistically significant relationship between competence and performance of nurse ($b = 1.10$; 95% CI = 1.75 to 0.46; $p = 0.001$).

Conclusion: There is a positive and statistically significant relationship between competence and performance of nurse.

Keywords: motivation, competence, workload, performance, nurse

Correspondence:

Agus Sutarto. dr. Soediran Mangun Sumarso Hospital, Wonogiri, East Java. Email: agus_skh70@yahoo.co.id

LATAR BELAKANG

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan harus merespon dan produktif dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang bermutu. Mutu pelayanan kesehatan seharusnya menunjuk pada penampilan (*performance*) dari pelayanan kesehatan. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya. Semakin sempurna penampilan pelayanan kesehatan maka semakin sempurna pula mutunya (Groves, 2014). Salah satu unsur yang sangat me-

nentukan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit adalah tenaga kesehatan. Proporsi terbesar tenaga kesehatan di rumah sakit adalah perawat yang jumlahnya hampir melebihi 50% dari seluruh sumber daya manusia (SDM) rumah sakit. Mengingat peran yang dimiliki sangat penting, perawat dituntut untuk memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, kemampuan teknis dan moral. Hal ini bertujuan memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu (Darmayanti, 2014).

Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan tar-

get yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada rumah sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja perawat yang baik dimana akan berimplikasi pada pelayanan yang baik pula. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat, meliputi faktor individu, psikologi dan organisasi. Faktor individu contohnya adalah adanya motivasi untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kinerja perawat sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat (Nikpeyma, 2014).

Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh perawat juga berpengaruh pada mutu pelayanan yang diberikan. Perawat yang berkompoten mampu memberikan perawatan yang aman sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan standar profesi keperawatan (Groves, 2014).

Faktor organisasi, contohnya adalah beban kerja yang memiliki hubungan erat dengan kualitas kinerja perawat. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perawat dapat menyebabkan hasil pelayanan yang dicapai kurang maksimal (Long, 2014). Berkembangnya kompetensi, motivasi dan beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka kualitas kinerja profesi keperawatan akan menjadi maksimal yang berfokus pada profesionalisme didunia keperawatan.

Rumah Sakit dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri adalah salah satu perangkat kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri. Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan, profil efisiensi Rumah Sakit dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri tahun 2014, didapatkan data pemakaian rata-rata tempat tidur/*Bed Occupancy Ratio* (BOR) 68.3 % (idealnya 60%-85%), rata-rata lama pasien dirawat/*Average Length of Stay* (ALOS) 4 hari (idealnya 6-9 hari), tenggang perputaran/*Turn Over Interval* (TOI) 2 hari (idealnya 1-3 hari), angka perputaran tempat

tidur/*Bed Turn Over* (BTO) 70 (idealnya 40-50 kali), dan jumlah klien rawat inap mencapai 17,272 orang.

Sedangkan jumlah perawat yang bertugas di instalasi rawat inap 138 orang dari total 241 perawat yang bertugas di rumah sakit ini. Data tersebut menunjukkan bahwa rumah sakit dapat dimanfaatkan dengan baik oleh masyarakat dalam layanan kesehatan. Hal ini berarti beban kerja perawat sangat besar dan tuntutan peningkatan kinerja perawat sangat dibutuhkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan motivasi, kompetensi, dan beban kerja perawat, dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri karena adanya tuntutan yang tinggi atas kinerja perawat yang berkualitas padahal motivasi, kompetensi, dan beban kerja setiap perawat berbeda-beda dimana hal ini dapat mempengaruhi mutu pada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak (Hendrarni, 2009). Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan (Andayani, 2014). Sedangkan menurut Tawale (2011), motivasi diartikan sebagai kebutuhan psikologis yang telah memiliki motivasi kerja corak atau arah yang ada dalam diri individu yang harus dipenuhi agar kehidupan kejiwaannya terpelihara, yaitu senantiasa berada dalam keadaan seimbang yang nyaman (*homeostatis, equilibrium*).

Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

(Toode, 2015). Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan Teori Mc. Clelland dalam Borkowski (2015) yang dikelompokkan menjadi tiga kebutuhan manusia, meliputi:

1. Kebutuhan prestasi

Kebutuhan untuk unggul atau sukses. Orang dengan prestasi tinggi cenderung mencari tugas yang cukup menantang, memikul tanggung jawab pribadi atas kinerja mereka, dan memerlukan umpan balik untuk mengkonfirmasi kesuksesan mereka (Yanti, 2013).

2. Kebutuhan kekuatan/ kekuasaan

Kebutuhan individu untuk mempengaruhi orang lain. Ini dapat bersifat positif atau negatif. Kebutuhan ini nampak pada seseorang yang ingin mempengaruhi orang lain.

3. Kebutuhan afiliasi

Kebutuhan individu untuk disukai dan diakui oleh orang lain. Kebutuhan ini mendorong seseorang untuk saling berinteraksi.

Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan standar kinerja (*performance*) yang ditetapkan (PPNI, 2012). Kompetensi dalam pelayanan kesehatan digunakan untuk mendefinisikan profesionalitas tenaga kesehatan dengan merujuk pada standar tertentu sebagai pengharapan kinerja dari petugas tersebut dengan menggunakan *evidence based* ilmu kesehatan (Tafwidhah, 2010). Unsur kompetensi, meliputi:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil tahu setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu (Azwar, 2010).

2. Sikap

Sikap adalah suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan (Azwar, 2011).

3. Keterampilan

Keterampilan adalah hasil kombinasi faktor-faktor yaitu kompeten, keahlian dan kinerja prima yang terlihat dari aktivitas fisik dan mental.

Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja menerima pekerjaan (Choi, 2014). Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut (Manuhu, 2015).

Pada tenaga keperawatan beban kerja dipengaruhi oleh fungsinya untuk melaksanakan asuhan keperawatan serta kapasitasnya untuk melakukan fungsi tersebut. Beban kerja tenaga perawat di rumah sakit daerah antara lain mengkaji, merencanakan dan mengevaluasi perawatan dasar baik pada individu maupun kelompok masyarakat. Adapun tugas lainnya adalah merawat orang sakit, menjaga penderita dari penularan serta mengusahakan rehabilitasi dan pencatatan sederhana tentang perkembangan pasien (Batuah, 2012).

Perawat bertugas merawat pasien dalam waktu 24 jam dengan menerapkan asuhan keperawatan, sejak pasien masuk rumah sakit sampai keluar rumah sakit. Adapun beberapa aspek yang digunakan untuk menilai beban kerja perawat, meliputi:

1. Aspek Fisik

Beban kerja ditentukan dari tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan tugas tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang harus dirawat dan kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh (Manuho, 2015).

2. Aspek Psikologis

Aspek mental/psikologis lebih menekankan pada hubungan interpersonal antara perawat dengan kepala ruang, perawat dengan perawat lainnya dan hubungan perawat dengan pasien (Manuho, 2015).

3. Aspek Waktu Kerja

Waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugas dan fungsi pokok perawat serta tugas tambahan sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari. Apabila waktu kerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi dari kapasitasnya, maka akan berdampak buruk bagi produktivitas perawat tersebut.

Kinerja Perawat

Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Makta, 2013). Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan/kompetensi dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya.

Oleh karena itu, seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik, apabila motivasi kerjanya rendah, maka akan berakibat kerjanya juga rendah (Sinambela, 2012).

Keberhasilan pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja para perawat. Tingkat kinerja perawat dapat terukur berdasarkan beberapa indikator, indikator kinerja tersebut antara lain kuantitas hasil

kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran kreatifitas. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit (Yanidrawati, 2011).

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi, kompetensi, dan beban kerja perawat dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri?
3. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi perawat dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri?
4. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja perawat dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri?

SUBJEK DAN METODE

Desain penelitian dengan menggunakan penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian di lakukan di RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri, Jawa Timur selama 5 bulan. Populasi penelitian ini adalah perawat yang bekerja di instalasi rawat inap di Rumah

Sakit Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri sejumlah 138 perawat. Pada penelitian ini menggunakan subjek penelitian sebanyak 50 perawat. Variabel penelitian yang digunakan adalah motivasi, kompetensi, beban kerja perawat dan kinerja perawat. Data yang digunakan adalah data

primer yang berasal dari hasil pengisian kuesioner oleh responden dan data sekunder berupa data-data perawat yang berasal dari bagian rekam medik. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dengan menggunakan kuesioner terstruktur.

penelitian perawat laki-laki sebanyak 22.0% dan subjek penelitian perawat perempuan sebanyak 78.0%. Pada kategori usia, usia perawat yang bekerja di RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri terbanyak adalah ≥ 35 tahun yaitu 62.0%. Sedangkan perawat yang berusia < 35 tahun mencapai 38.0%.

HASIL

Analisis Univariat

Jumlah total populasi dalam penelitian ini sebanyak 138 perawat. Jumlah subjek penelitian dalam penelitian ini adalah 50 sampel. Tabel 1 menunjukkan subjek

Tabel 1. Karakteristik subjek penelitian data kategorikal

| Variabel | Kategori | Frekuensi | Persen |
|------------------------|---------------------|-----------|--------|
| Usia | ≤ 35 tahun | 19 | 38.0 |
| | > 35 tahun | 31 | 62.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |
| Jenis kelamin | Laki-laki | 11 | 22.0 |
| | Perempuan | 39 | 78.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |
| Pendidikan | SPK | 1 | 2.0 |
| | D3 Keperawatan | 26 | 52.0 |
| | S1 Keperawatan | 20 | 40.0 |
| | S1 Keperawatan Ners | 3 | 6.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |
| Lama bekerja | < 5 tahun | 5 | 10.0 |
| | ≥ 5 tahun | 45 | 90.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |
| Pelatihan yang diikuti | < 3 kali | 38 | 76.0 |
| | ≥ 3 kali | 12 | 24.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |
| Motivasi kerja | Rendah | 25 | 50.0 |
| | Tinggi | 25 | 50.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |
| Kompetensi perawat | Kurang baik | 22 | 44.0 |
| | Baik | 28 | 56.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |
| Beban kerja | Rendah | 6 | 12.0 |
| | Sedang | 30 | 60.0 |
| | Tinggi | 14 | 28.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |
| Kinerja perawat | Kurang baik | 18 | 36.0 |
| | Baik | 32 | 64.0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

Tingkat keikutsertaan perawat dalam pelatihan masih sedikit, ditunjukkan Tabel 1 yaitu sebagian besar perawat mengikuti

pelatihan < 3 kali sebanyak 76.0% sedangkan perawat yang mengikuti pelatihan ≥ 3 kali mencapai 24.0%. Dari segi tingkat

pendidikan, mayoritas perawat lulus pendidikan D3 Keperawatan sebanyak 52.0% dan S1 Keperawatan mencapai 40.0%. Sedangkan perawat yang mengambil pendidikan profesi Ners masih sedikit yaitu 6.0%. Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah bekerja ≥ 5 tahun yaitu 90.0 persen.

Pada Tabel 1 diketahui bahwa motivasi kerja yang dimiliki perawat RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso adalah rendah yaitu 50.0%, sedangkan perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mencapai 50.0%. Kompetensi yang dimiliki perawat sebagian besar berkategori baik yaitu 56.0%, sedangkan perawat yang memiliki kompetensi rendah mencapai 44.0%.

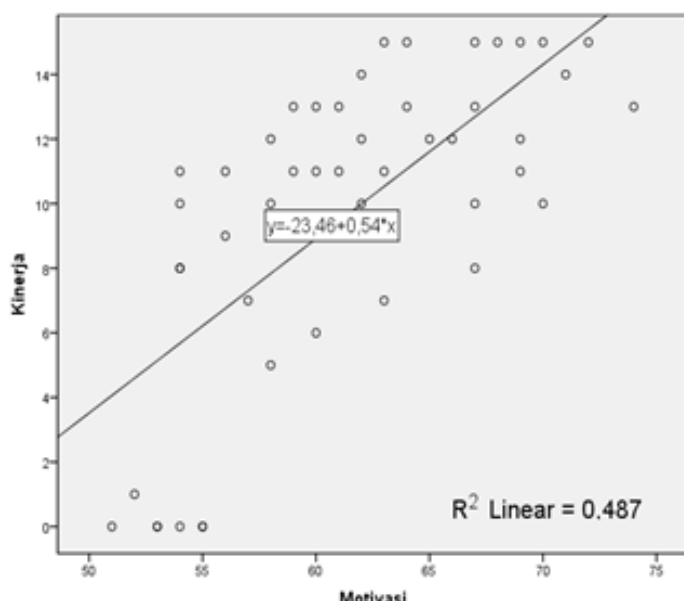
Beban kerja perawat di RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri ma-

suk dalam kategori rendah yaitu 12.0%, beban kerja sedang yaitu 60.0% dan kategori beban kerja tinggi sejumlah 28.0%. Kinerja perawat RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri menunjukkan hasil yang baik yaitu 64.0% (Tabel 1), sedangkan perawat dengan kinerja kurang baik mencapai 36.0%.

Analisis Bivariat

1. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat.

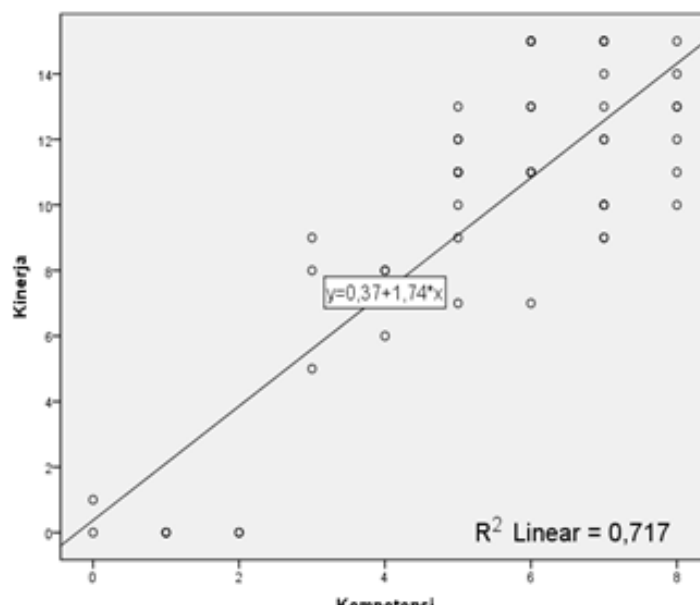
Gambar 1 menunjukkan hal yang sama. Pada gambar tersebut menunjukkan tidak terdapat korelasi antara motivasi dengan kinerja perawat dengan $r^2=0.467$. Hal ini berarti kinerja seorang perawat di RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso dipengaruhi oleh motivasi.



Gambar 1. Hubungan motivasi dengan kinerja perawat

2. Hubungan Antara Kompetensi dengan Kinerja Perawat

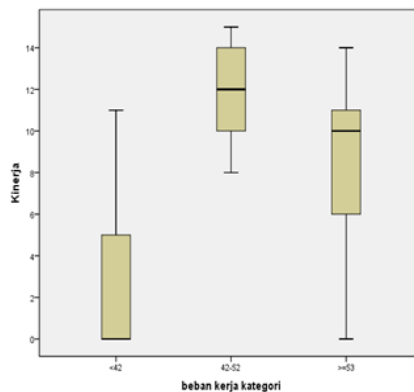
Hubungan kompetensi dengan kinerja perawat ditunjukkan pada Gambar 2. Pada gambar tersebut menunjukkan terdapat korelasi (hubungan) positif antara kompe-



Gambar 2. Hubungan kompetensi dengan kinerja perawat

tensi dengan kinerja perawat dengan nilai $r^2= 0.717$. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang perawat, maka semakin baik pula kinerja perawat tersebut dalam memberikan pelayanan keperawatan.

3. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat



Gambar 3. Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat

Hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat berdasarkan kategori ditunjukkan pada Gambar 3 kategori beban kerja rendah (<42) memiliki nilai minimum kinerja 0 dan nilai maksimum kinerja 5.

Kategori beban kerja sedang (42-52) memiliki nilai minimum kinerja 10 dan nilai maksimum kinerja 14, sedangkan kategori beban kerja tinggi (≥ 53) memiliki nilai minimum kinerja 6 dan nilai maksimum 11.

Analisis Multivariat

Hubungan bersama motivasi, kompetensi dan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, dianalisis dengan model analisis regresi linier ganda dengan bantuan program SPSS 18.0. Hasil analisis regresi linier ganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil analisis regresi linier ganda tentang hubungan antara motivasi, kompetensi, dan beban kerja perawat dengan kinerja perawat.

| Variabel | Koefisien b | CI 95 % | | p |
|----------------------|-------------|-------------|------------|-------|
| | | Batas bawah | Batas atas | |
| Konstanta | -8.41 | -15.22 | -1.61 | 0.017 |
| Motivasi | 0.15 | 0.02 | 0.28 | 0.022 |
| Kompetensi | 1.22 | 0.86 | 1.57 | 0.001 |
| Beban kerja | 0.81 | -1.37 | 2.99 | 0.459 |
| Beban kerja kategori | 3.33 | 1.16 | 5.49 | 0.003 |

n observasi = 50
Adjusted R² = 81.25%
Nilai p = 0.004

Terdapat hubungan yang positif, linier dan secara statistik signifikan antara motivasi dan kinerja perawat di instalasi rawat inap. Setiap peningkatan satu unit motivasi akan meningkatkan kinerja se-

besar 0.15 unit (b=0.15; CI 95%= 0.02 hingga 0.28; p=0.022). Terdapat hubungan yang positif, linier dan secara statistik signifikan antara kompetensi dan kinerja perawat di instalasi rawat inap. Setiap

peningkatan satu unit kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 1.22 unit ($b=1.22$; CI 95%=0.86 hingga 1.57; $p<0.001$). Terdapat hubungan yang positif, kurva linier, berbentuk huruf U terbalik, antara beban kerja dan kinerja perawat di instalasi rawat inap.

Perawat dengan beban kerja sedang rata-rata memiliki skor kinerja 3.33 unit lebih tinggi daripada beban kerja ringan dan secara statistik signifikan ($b=3.33$; CI 95%= 1.16 hingga 5.49; $p=0.003$). Perawat dengan beban kerja berat rata-rata memiliki skor kinerja 0.81 unit lebih tinggi daripada beban kerja ringan, tetapi perbedaan tersebut secara statistik tidak signifikan ($b=0.81$; CI 95%= -1.37 hingga 2.99; $p=0.459$). Adjusted $R^2= 81.25\%$ mengandung arti bahwa ketiga variabel independen di dalam model regresi linier, yaitu motivasi, kompetensi dan beban kerja, secara bersama mampu menjelaskan variasi dari kinerja perawat sebesar 81.25%. Nilai $p<0.001$ mengandung arti bahwa secara keseluruhan ketiga variabel independen tersebut memiliki hubungan yang secara statistik signifikan dengan kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Pembahasan Analisis Univariat

Rumah Sakit Dr. Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri adalah salah satu perangkat kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan harus merespon dan produktif dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang bermutu. Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya manusianya.

Pada penelitian ini, jumlah total populasi tenaga kesehatan yang digunakan adalah sebanyak 138 perawat. Sebagian besar perawat yang bekerja di RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri ber-

jenis kelamin perempuan (78.0%). Dengan demikian, diketahui bahwa sampel perawat perempuan lebih banyak dibandingkan dengan sampel perawat laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan perawat masih banyak diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki karena keperawatan masih diidentikkan dengan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan sifat perempuan yang lebih sabar, lemah lembut dan peduli (Yanti, 2013).

Perawat usia muda masih memerlukan bimbingan dan arahan dalam bersikap disiplin serta ditanamkan rasa tanggung jawab sehingga pemanfaatan usia produktif bisa lebih maksimal sedangkan usia yang lebih tua akan menunjukkan kedisiplinan yang lebih tinggi (Yanti, 2013). Semakin usia pegawai maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia (Setiyaningsih, 2013).

Sebagian besar tingkat keikutsertaan perawat dalam pelatihan masih sedikit (kurang dari 3 kali) yaitu 76.0% saja. Dari segi pendidikan, mayoritas perawat sudah mengikuti pendidikan di perguruan tinggi meliputi pendidikan D3 Keperawatan mencapai 52.0% dan S1 Keperawatan mencapai 40.0%. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan lebih mudah Menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi. Semakin tinggi pendidikan seseorang makin mudah seorang berpikir secara luas, makin mudah daya inisiatifnya dan makin mudah pula menemukan cara-cara yang efisien guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Manuho, 2015).

Lama masa bekerja perawat RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso menunjukkan hasil sebagian besar perawat telah bekerja ≥ 5 tahun (90.0%). Masa kerja dikaitkan dengan waktu mulai bekerja,

dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama masa kerja, maka kecakapan dalam menangani pasien juga akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya (Manuho, 2015).

Motivasi kerja yang dimiliki perawat RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri adalah seimbang antara perawat yang memiliki kompetensi rendah dan tinggi karena masing-masing mencapai 50.0%. Perhatian terhadap peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit yang didasari oleh motivasi kerja yang tinggi merupakan tuntutan yang sangat mendasar. Motivasi membentuk kinerja perawat di rumah sakit sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam pemberian pelayanan keperawatan (Hendrarni, 2008).

Kompetensi yang dimiliki perawat sebagian besar masuk dalam kategori baik (56.0%). Salah satu upaya peningkatan kompetensi diri perawat adalah melalui pendidikan jangka panjang. Kompetensi yang tinggi harus dimiliki dan terus diasah oleh perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan (Langingi, 2015). Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah mengikuti pendidikan di perguruan tinggi mulai dari tingkat D3 Keperawatan, S1 Keperawatan dan profesi Ners.

Beban kerja perawat di RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri sebagian besar masuk dalam kategori sedang (60.0%). Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas yang tinggi. Beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat. Perawat yang memiliki beban kerja yang tinggi akan berakibat pada kinerjanya menjadi kurang maksimal (Manuho, 2015).

Kinerja perawat RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso menunjukkan hasil yang baik (64.0%). Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan (Sefriadinata, 2013). Kinerja yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Langingi, 2015).

Pembahasan Analisis Bivariat

1. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Perawat

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan (Andayani, 2014). Motivasi merupakan faktor utama individu dalam melakukan segala tindakan atau pekerjaan untuk mencapai hasil seoptimal mungkin. Motivasi kerja disini merupakan suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi seseorang untuk terus meningkatkan, mengarahkan serta memelihara perilakunya yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan lingkungan kerjanya (Darmayanti, 2015).

Pada umumnya ada pengaruh kuat motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan (Mudayana, 2010). Motivasi dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan teori Mc Clelland yang dikelompokkan menjadi tiga kebutuhan manusia yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan/kekuatan dan kebutuhan afiliasi. (Borkowski, 2015).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat. Perawat yang mempunyai kinerja baik cenderung mempunyai

dorongan yang kuat untuk mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan mereka akan berusaha mencapai posisi yang mereka impikan. Perawat yang mempunyai kinerja baik akan mempunyai sikap mental positif yang membuat timbulnya tingkat kepercayaan yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Toode (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki perawat akan mempengaruhi hasil kinerja mereka. Perawat yang mempunyai kinerja baik cenderung mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2010) menunjukkan hasil yang sama, yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja perawat, semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerja mereka. Kondisi kerja menjadi subvariabel terpenting faktor ekstrinsik motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Perlu adanya perhatian untuk kondisi kerja para perawat supaya motivasi kerja mereka dapat terjaga dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat eratnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat harus memperoleh perhatian khusus bagi pihak manajemen karena kinerja perawat yang baik juga dapat menjadi pintu utama dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para perawat mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien sehingga merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para perawat agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan rumah sakit kedepan.

Salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi perawat adalah dengan adanya pemberian insentif

yang akan memotivasi perawat dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Teori Herzberg yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor motivator dan faktor *hygiene*. Salah satu faktor *hygiene* yang berpengaruh pada motivasi kerja seseorang adalah faktor gaji (Borkowski, 2015).

Pemberian penghargaan seperti insentif merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Dengan demikian, baiknya kinerjanya perawat dapat dikaitkan dengan besarnya tindakan pemberian insentif yang diberikan, karena itu tindakan ini memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Andayani, 2014).

2. Hubungan Antara Kompetensi dengan Kinerja Perawat

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang terlihat dalam bentuk perilaku dan mampu menampilkan kinerja dalam suatu pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi dibutuhkan agar tercipta suatu keadaan yang kohesif antara perkembangan dan hubungan sosial dengan unsur pengetahuan, keterampilan dan sikap (Tafwidhah, 2010).

Kompetensi menjadi suatu bagian yang penting dalam pengembangan diri seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan tercapai tujuan daripelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit. Ruang lingkup kompetensi adalah pengetahuan, sikap dan komunikasi serta keterampilan yang dimiliki perawat. Pelayanan keperawatan merupakan kewenangan dan tanggung jawab perawat yang memiliki kompetensi yang baik agar tercapai pelayanan yang bermutu. Tantangan utama saat ini dan masa mendatang adalah peningkatan daya saing dan

keunggulan kompetitif di bidang keperawatan. Sehingga kompetensi menjadi suatu yang penting bagi pelayanan keperawatan untuk meningkatkan mutu layanan keperawatan (Darmayanti, 2014).

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Groves (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi tinggi yang dimiliki oleh perawat dan membantu dan mendorong perawat tersebut untuk melakukan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Penelitian oleh Langingi (2015) juga menunjukkan hasil yang sejalan dan menyatakan bahwa kompetensi seorang perawat dijadikan acuan untuk tetap efektif di tempat kerja pada situasi apapun akan berpengaruh terhadap kinerja perawat tersebut. Adanya peningkatan kinerja perawat akibat dari adanya beberapa pelatihan dasar yang telah diikuti. Pelatihan, seminar bahkan peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan lanjutan merupakan beberapa hal yang penting untuk digiatkan oleh rumah sakit. Peningkatan kompetensi diri perawat melalui upaya pelatihan dan pendidikan jangka panjang perlu mendapat perhatian khusus agar dapat menghasilkan kinerja perawat yang baik.

Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang berpengaruh dalam memberikan respon terhadap sesuatu yang datang dari luar. Perawat yang berpendidikan tinggi akan lebih rasional dan kreatif serta terbuka dalam menerima adanya bermacam usaha pembaruan, perawat juga akan lebih dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai perubahan. Perawat yang lulus dari program diploma diharapkan dapat menerapkan ilmu dan keterampilan mereka dalam praktek kerja yang akan dijalani (Setiyaningih, 2013).

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Huang (2015), yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang

mempengaruhi kompetensi seseorang. Salah satu faktor yang sesuai dengan penelitian ini adalah kemampuan intelektual yang dimiliki seseorang. Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analisis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman dan proses pembelajaran. Hal ini akan meningkatkan kemampuan intelektual seseorang sehingga kompetensinya juga ikut meningkat.

3. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Pada tenaga keperawatan beban kerja dipengaruhi oleh fungsinya untuk melaksanakan asuhan keperawatan serta kapasitasnya untuk melakukan fungsi tersebut. Beban kerja tenaga perawat di rumah sakit daerah antara lain mengkaji, merencanakan dan mengevaluasi perawatan dasar baik pada individu maupun kelompok masyarakat. Adapun tugas lainnya adalah merawat orang sakit, menjaga penderita dari penularan serta mengusahakan rehabilitasi dan pencatatan sederhana tentang perkembangan pasien (Batuah, 2012).

Secara umum dapat dikatakan bahwa beban kerja semakin tinggi maka kinerja semakin rendah, sebaliknya beban kerja semakin rendah maka kinerja semakin meningkat. Apabila beban kerja berlebih akan berpengaruh terhadap kinerjanya, dimana hal ini berkaitan dengan tingkat kelelahan dan kejenuhan seseorang. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat menurunkan moral dan motivasi perawat (Ningsih, 2013).

Perawat yang berkerja di rumah sakit memiliki beban kerja yang lebih membutuhkan ketelitian dan kecermatan dibandingkan dengan perawat puskesmas atau instansi lainnya. Dengan kondisi prosedur kerja yang ketat dan kondisi pasien yang lebih kompleks memungkinkan timbulnya

beban kerja tersendiri bagi seorang perawat. Hal ini akan mempengaruhi kinerja dari perawat tersebut (Sefriadinata, 2013).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bruggen (2015). Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting yang berhubungan dengan keberhasilan perusahaan. Pada penelitian ini difokuskan pada dampak yang ditimbulkan akibat adanya peningkatan beban kerja karyawan. Banyak penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan stres kerja. Banyaknya tugas dan tingginya tingkat kesulitan tugas yang diberikan akan meningkatkan beban kerja karyawan. Tingginya beban kerja akan berdampak pula pada tingginya tingkat stres karyawan, dimana hal ini akan berdampak pada turunnya kualitas kinerjanya.

Penelitian Choi (2014) menyatakan bahwa tingginya beban kerja perawat dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Dalam penelitian ini, antara beban kerja dengan kinerja perawat menunjukkan hasil ada hubungan positif walaupun beban kerja yang dimiliki perawat sedang tetapi hasil kinerja tetapi baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Satria (2013), yang menyatakan tinggi rendahnya beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja perawat.

Perawat bertugas merawat pasien dalam waktu 24 jam dengan menerapkan asuhan keperawatan, sejak pasien masuk rumah sakit sampai keluar rumah sakit. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja seorang perawat yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari pengaruh tubuh sendiri, meliputi faktor biologis dan faktor psikologis. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar biologis perawat.

Salah satu faktor internal yang sangat mempengaruhi besarnya beban kerja perawat adalah faktor psikologis. Pelaksanaan kerja perawat sebagai profesi yang mengemban tanggung jawab yang besar, menuntut kepada anggotanya untuk memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan diterapkan pada asuhan keperawatan sesuai dengan kode etik profesi (Manuho, 2015). Pada penelitian ini, walaupun beban kerja yang dimiliki perawat masuk dalam kategori sedang, adanya rasa tanggung jawab yang besar oleh perawat menjadikan mereka terpacu melaksanakan tugas dan kewajiban merawat pasien dengan baik.

Faktor eksternal yang turut mempengaruhi beban kerja seorang perawat adalah masa atau lamanya seorang bekerja. Masa kerja yang lama dikaitkan dengan waktu mulai bekerja, dimana pengalaman kerja juga ikut menentukan kinerja seseorang. Semakin lama kerja kecakapan dalam menangani pasien akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan (Manuho, 2015).

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Yanti (2013) yang menyatakan bahwa lama kerja turut menentukan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas. Semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan tugas tersebut. Berdasarkan Tabel 1 bahwa beban kerja yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit dr. Soediran Mangun Sumarso masuk dalam kategori sedang, sebaiknya pihak rumah sakit juga perlu mewaspadaai adanya kenaikan beban kerja dimasa yang akan datang karena adanya tuntutan dari masyarakat selaku konsumen semakin tinggi. Apabila beban kerja yang diterima terlalu besar maka akan dapat menimbulkan stres kerja yang bisa mempengaruhi motivasi kerja dan menurunnya kinerja.

Pembahasan Analisis Multivariat

Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan berkesinambungan serta memegang peranan penting dalam upaya menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan kesehatan mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit dan bahkan menjadi salah satu faktor penentu penilaian kinerja petugas kesehatan rumah sakit di mata masyarakat (Langingi, 2015).

Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada rumah sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja perawat yang baik dimana akan berimplikasi pada pelayanan yang baik pula. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat, meliputi faktor individu, psikologi dan organisasi. Faktor individu contohnya adalah adanya motivasi untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kinerja perawat sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat (Nikpeyma, 2014).

Selain itu, kompetensi yang dimiliki oleh perawat juga berpengaruh pada mutu pelayanan yang diberikan. Perawat yang berkompoten mampu memberikan perawatan yang aman sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan standar profesi keperawatan (Groves, 2014). Faktor organisasi, contohnya adalah beban kerja yang memiliki hubungan erat dengan kualitas kinerja perawat. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perawat dapat menyebabkan hasil pelayanan yang dicapai kurang maksimal (Long, 2014). Berkembangnya kompetensi, motivasi dan beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka kualitas kinerja profesi keperawatan akan menjadi maksi-

mal yang berfokus pada profesionalisme didunia keperawatan.

Peningkatan kinerja perawat ditentukan oleh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja yang dimiliki oleh perawat. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat, karena tanpa dorongan semangat dari dalam diri seorang perawat, maka hasil kerja yang ditunjukkan tidak akan maksimal. Kompetensi merupakan kemampuan dasar seorang perawat yang dijadikan acuan untuk tetap efektif di tempat kerja pada situasi apapun yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja perawat. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja seperti banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh seorang perawat selama *shift* tertentu (Satria, 2013).

Dari hasil pengujian hipotesis pada Tabel 2 diketahui bahwa penelitian terbukti secara signifikan bahwa terdapat hubungan antara motivasi, kompetensi dan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri ($p < 0.001$). Nilai $R^2 = 81.25\%$ mengandung arti bahwa variabel motivasi, kompetensi dan beban kerja secara bersama mampu menjelaskan variasi kinerja perawat sebesar 81.25%.

Perawat memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit selama 24 jam sehari, serta mempunyai kontak konstan dengan pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kontribusi yang diberikan perawat sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Upaya untuk peningkatan pelayanan rumah sakit harus diikuti peningkatan kualitas pelayanan keperawatan (Hendrarni, 2008).

Perhatian terhadap peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit didasari oleh motivasi, kompetensi dan beban kerja.

Faktor-faktor ini dapat membentuk kinerja perawat di rumah sakit sehingga mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam pemberian pelayanan keperawatan (Hendrarni, 2008).

Kinerja pegawai merupakan hasil yang bersinergi dari sejumlah faktor (Yanidrawati, 2011). Pada penelitian ini hanya variabel kompetensi saja yang mempengaruhi kinerja perawat, sedangkan motivasi dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat merupakan hasil yang bersinergi dari sejumlah faktor (Yanidrawati, 2011). Pada penelitian ini, ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja perawat sehingga berada pada kategori baik (Tabel 1), meliputi faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi.

Faktor individu adalah faktor internal dalam diri pekerja, seperti kompetensi yang baik serta pendidikan yang tinggi (Tabel 1) akan berdampak pada kinerja yang baik pula. Faktor psikologis merupakan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Perawat memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dalam memberikan pelayanan keperawatan karena menyangkut keselamatan pasien. Oleh karena itu, perawat akan memberikan kinerja yang baik karena menjalankan tanggung jawab yang diembannya. Faktor organisasi yaitu adanya tuntutan organisasi kepada pegawai akan mempengaruhi kinerja. RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso menuntut perawat agar dapat memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional karena rumah sakit ingin mencapai target agar dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan model analisis regresi linier ganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif, linier dan secara statistik signifikan antara motivasi dan kinerja perawat di instalasi rawat inap ($b=0.15$; CI 95%= 0.02 hingga 0.28; $p=0.022$).
2. Terdapat hubungan yang positif, linier dan secara statistik signifikan antara kompetensi dan kinerja perawat di instalasi rawat inap ($b=1.22$; CI 95%= 0.86 hingga 1.57; $p<0.001$).
3. Terdapat hubungan yang kurva-linier, berbentuk huruf U terbalik, antara beban kerja dan kinerja perawat di instalasi rawat inap. Perawat dengan beban kerja sedang rata-rata memiliki skor kinerja lebih tinggi daripada beban kerja ringan, dan secara statistik signifikan ($b=3.33$; CI 95%= 1.16 hingga 5.49; $p=0.003$). Perawat dengan beban kerja berat rata-rata memiliki skor kinerja lebih tinggi daripada beban kerja ringan, tetapi perbedaan tersebut secara statistik tidak signifikan ($b=0.81$; CI 95%= -1.37 hingga 2.99; $p=0.459$).

Peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perawat RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, Wonogiri diharapkan dapat meningkatkan kompetensi agar dapat memberikan pelayanan keperawatan yang lebih baik lagi demi tercapainya pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional.
2. Rumah sakit diharapkan dapat membuat kebijakan untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit kepada masyarakat dengan memberikan pelatihan kepada seluruh perawat tanpa memandang masa kerja sehingga seluruh perawat memiliki kompetensi yang sama tanpa dibeda-bedakan antara junior dengan senior.
3. Dapat dilakukan penelitian selanjutnya mengenai faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kinerja dalam upaya untuk

meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani SA (2014). Hubungan Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Dosen di STIKES Nurul Jadid Paiton Probolinggo. Surakarta, Universitas Sebelas Maret. Tesis.
- Appiah D (2011). The Effect of Motivation on Staff Performance in The Health Services of Ghana: A Case Study of Komfo Anokye Teaching Hospital, Kumasi. Ghana, Kwame Nkrumah University of Science and Technology. Thesis.
- Azwar S (2010). Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Mulia. 24-6.
- _____ (2010). Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar. Yogyakarta: Pustaka Mulia. 173-80.
- Batuah N (2012). Hubungan Beban Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pemberian Pelayanan Kesehatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makasar. Makasar, STIKES Nani Hasanuddin Makasar. Skripsi.
- Borkowski N (2015). Manajemen Pelayanan Kesehatan: Perilaku Organisasi. Jakarta: EGC. 115-24.
- Bruggen A (2015). An Empirical Investigation of Relationship between Workload and Performance. Management Decision. 53(10): 2377-2389.
- Choi SY, Kim KS (2014). The Effects of Work Characteristics, Supervision and Cultural Competence on Nurses' Burnout. International Journal of Bioscience and Biotechnology. 5(4): 187-200.
- Darmayanti NNT, Oktamianti P (2014). Analisis Kompetensi Perawat Ruang Intensif (Intensive Care Unit) Rumah Sakit Umum Tabanan Tahun 2013. Jurnal Sumber Daya Manusia Kesehatan. 1(1): 77-104.
- Darmayanti R (2015). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak. Pontianak, Universitas Tanjungpura. Skripsi.
- Dieleman M, Toonen J, Toure H, Martineau T (2006). The Match between Motivation and Performance Management of Health Sector Workers in Mali. Human Resources for Health Journal. 4(2): 1-2.
- Groves W (2014). Professional Practice Skill for Nurses. Continuing Professional Development. 29(1): 51-59.
- Hartono (2013). SPSS 16.0: Analisis Data Statistika dan Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hendrarni W (2008). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Asuhan Keperawatan dalam Pengkajian dan Implementasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan. Medan, Universitas Sumatera Utara. Skripsi.
- Hombergh PVD, Kunzi B, Elwyn G, Doremalen JV, Akkermans R, Grol R, Wensing M (2009). High Workload and Job Stress are Associated with Lower Practice Performance in General Practice: An Observational Study in 239 General Practices in The Netherlands. BMC Health Services Research. 9(118): 1-8.
- Huang TL, Wu JH, Chou W, Chien TW (2015). The Application of Coherence Coefficients of Core Competencies to Predicting Nurse Job Performance in Hospitals. Academia Journal of Scientific Research. 3(10): 152-159.

- Langingi ARC (2015). Hubungan Faktor Internal dan Eksternal dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap C RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Manado, Universitas Sam Ratulangi. Tesis.
- Long CS, Kowang TO, Ping TA, Muthuveloo R (2014). Investigation on The Impact of Job Stressors on Nurses in Malaysia. *Asian Social Science*. 10(4): 67-77.
- Makta LO, Noor NB, Kapalawi I (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS Stella Maris Makasar Tahun 2013. 1-12.
- Manuho E, Warouw H, Hamel R (2015). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap CI RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Manado. *Ejournal Keperawatan*. 3(2): 1-6.
- Mudayana AA (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4 (2), 76-143.
- Murti B (2011). Validitas dan Reliabilitas Pengukuran. Retrieved from Sebelas Maret University, Doctoral Study Programme Website: <http://fk.uns.ac.id/index.php/download/file/61>.
- _____ (2013). Desain Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 43-5.
- Ningsih KP (2013). Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit dr. YAP Yogyakarta. Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.
- Nikpeyma N, Saedi ZA, Azargashb E, Majd HA (2014). Problems of Clinical Nurse Performance Appraisal System- A Qualitative Study. *Asian Nursing Research*. 8: 15-22.
- PPNI (2010). Standar Profesi dan Kode Etik Perawat Indonesia. Retrieved from Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia Website: www.hpeq.dikti.go.id
- _____ (2012). Standar Kompetensi Perawat Indonesia. Retrieved from Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia Website: www.hpeq.dikti.com.
- Satria W (2013). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Mengimplementasikan Patient Safety di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013. Makasar, Universitas Hasanudin. Skripsi.
- Sefriadinata T (2013). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Saras Husada Purworejo. Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Skripsi.
- Setiyaningsih Y (2013). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ungaran. Semarang, STIKES Telogorejo Semarang. Skripsi.
- Sinambela LP (2012). Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujarweni VW (2012). SPSS untuk Paramedis. Yogyakarta: Cava Media.
- Sulaeman ES (2014). Manajemen Masalah Kesehatan Masyarakat dan Manajemen Strategis Organisasi Layanan Kesehatan. Surakarta: UNS Press.
- Tafwidhah Y (2010). Hubungan Kompetensi Perawat Puskesmas dan Tingkat Keterlaksanaan Kegiatan Perawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas) di Kota Pontianak. Jakarta, Universitas Indonesia. Tesis.

Tawale EN, Budi W, Nurcholis G (2011). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua. *Jurnal Insan*. 13 (2): 74-84.

Toode K (2015). *Nurse's Work Motivation*. Finlandia, University of Tampere. Dissertation.

Yanti RI, Warsito BE (2013). Hubungan Karakteristik Perawat, Motivasi dan

Supervisi dengan Kualitas Dokumentasi Proses Asuhan Keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 1(2): 107-114.

Yanidrawati K (2011). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Bandung, Universitas Padjadajaran.