

Association of Competence, Motivation and Nurse Workload with Nurse Performance at Mental Hospital in Bali Province

I Nengah Budiawan,^{1,2*} Ketut Suarjana,^{2,3} I Putu Ganda Wijaya^{2,4}

ABSTRACT

Background and purpose: Average Bed Occupation Rate (BOR) of Mental Hospital in Bali Province in 2014 amounted to 85.3% with an average length of stay about 50 days. Preliminary study indicated inadequate performance of nurses at Mental Hospital in Bali. The purpose of this study was to determine the association of competence, motivation and nurses workload with the performance of nurses in wards of Mental Hospital in Bali Province.

Methods: This research was a cross sectional survey. The subjects of the study consisted of all nurses in the inpatient unit, amounting to 111 people. Data were collected using self-administered questionnaires and observation sheet filled out by the head of the room. Data were

analyzed using bivariate with chi-square test, and multivariate with logistic regression method.

Results: Bivariate analysis showed significant association between the performance of nurses with competence and motivation ($p < 0.001$), however no association with workload ($p = 0.94$). Multivariate analysis showed that the performance of nurses was associated with competence with AOR=65.38 (95%CI: 6.88-621.52) and with motivation (AOR=61.71; 95%CI: 7.15-532.59), however was not significantly associated with workload (AOR=1.012; 95%CI: 0.32-3.17).

Conclusion: The performance of nurses was significantly associated with competence and motivation, however not associated with workload.

Keywords: competency, motivation, workload, nurses performance

Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali

ABSTRAK

Latar belakang dan tujuan: Rata-rata *Bed Occupation Rate* (BOR) Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Provinsi Bali pada Tahun 2014 sebesar 85,3% dengan rata-rata lama perawatan 50 hari. Studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana di RSJ Provinsi Bali masih kurang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi, beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Provinsi Bali.

Metode: Rancangan penelitian adalah survei *cross sectional*. Subyek penelitian terdiri dari semua perawat pelaksana di ruang rawat inap yang berjumlah 111 orang. Data dikumpulkan dengan daftar pertanyaan yang diisi sendiri oleh perawat dan dengan lembar observasi yang diisi oleh kepala ruangan. Data dianalisis secara

bivariat dengan uji *chi-square* dan multivariat dengan metode regresi logistik.

Hasil: Hasil analisis bivariat menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara kinerja perawat dengan kompetensi dan motivasi ($p < 0,001$), tetapi tidak ada hubungan dengan beban kerja ($p = 0,94$). Analisis multivariat menunjukkan bahwa kinerja perawat berhubungan dengan kompetensi dengan nilai *adjusted OR*=65,38 (95%CI: 6,88-621,52) dan dengan motivasi dengan nilai *adjusted OR*=61,71 (95%CI: 7,15-532,59), tetapi tidak berhubungan secara bermakna dengan beban kerja dengan *adjusted OR*=1,012 (95%CI: 0,32-3,17).

Simpulan: Kinerja perawat pelaksana secara bermakna berhubungan dengan kompetensi dan motivasi kerjanya, akan tetapi tidak berhubungan dengan beban kerja.

Kata kunci: kompetensi, motivasi, beban kerja, kinerja perawat

¹Psychiatric Hospital of Bali Province,

²Public Health Postgraduate Program of Udayana University,

³School of Public Health Faculty of Medicine Udayana University,

⁴Bangli General Hospital

*Correspondence to:

I Nengah Budiawan, Psychiatric Hospital of Bali Province, Public Health Postgraduate Program of Udayana University

budiawanng@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

RSJ Provinsi Bali adalah satu-satunya rumah sakit jiwa yang dikelola oleh Pemerintah Provinsi Bali, yang berlokasi di Kabupaten Bangli dengan kapasitas 340 tempat tidur dengan jumlah pegawai 370 orang, yang melayani sekitar 4 juta penduduk Bali.¹ Pada tahun 2014 rata-rata pemakaian tempat tidur/*Bed Occupation Rate (BOR)* sebesar 85,3%, dengan jumlah pasien rawat jalan sebanyak 19.942 orang, jumlah pasien rawat inap sebanyak 5.073 orang dengan *Turn Over Interval (TOI)* 15 hari.² Rata-rata lama rawat inap *atau Length of Stay (LOS)* pada tahun 2014 adalah 50 hari. Berdasarkan Petunjuk Teknis Kementerian Kesehatan Tahun 2011, BOR ideal RS Jiwa adalah antara 60 sampai 80% dan LOS ideal adalah 14-21 hari.³ Bila dibandingkan dengan petunjuk teknis Kemenkes tersebut, maka data di atas menunjukkan bahwa RSJ Provinsi Bali telah dimanfaatkan dengan baik oleh masyarakat dalam layanan kesehatan jiwa.¹ BOR dan LOS yang relatif tinggi dibandingkan dengan petunjuk teknis Kementerian Kesehatan maka Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali memerlukan kinerja petugas yang memadai.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh penulis dengan metode observasi dan wawancara pada 10 orang di ruangan rawat inap RSJ Provinsi Bali, ditemukan bahwa enam responden kompetensinya kurang, lima responden motivasinya kurang, enam responden beban kerjanya tinggi dan enam responden kinerjanya kurang. Dari hasil observasi dan pengalaman penulis selama bekerja di rumah sakit ini, terlihat bahwa masih banyak kegiatan yang belum terlaksana dengan efektif di semua ruangan rawat inap. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh banyak faktor, dan untuk mengetahui faktor-faktor tersebut diperlukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RS Jiwa Provinsi Bali.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian survei *cross sectional* yang dilaksanakan di ruangan rawat inap RSJ Provinsi Bali pada Bulan Februari-April Tahun 2015, dengan responden semua perawat pelaksana yang berjumlah 111 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diisi sendiri oleh responden dan lembar observasi diisi oleh 10 orang kepala masing-masing ruangan rawat inap. Data dianalisis secara univariat, bivariat dengan uji *chi square* dan analisis multivariat dengan metode *regresi logistik* menggunakan *software Stata SE 12.1*. Penelitian ini telah mendapatkan

kelaikan etik dari Komisi Etik Fakultas Kedokteran Universitas Udayana/Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar.

HASIL

Umur responden bervariasi antara 22 sampai 56 tahun dengan rerata 34 tahun, perempuan sebanyak 66 orang (59,5%), berstatus kawin 93 orang (83,8%), 71 orang (64%) dengan jumlah anak 1-2, dan 56 orang (50,5%) dengan pangkat kepegawaian golongan 3a dan 3b. Lama kerja responden bervariasi antara 1-36 tahun tetapi kebanyakan dari mereka dengan masa kerja di bawah 10 tahun (57,7%). Dilihat dari tingkat pendidikannya sebanyak 44 orang (39,7%) berpendidikan D3, S1 26 orang (23,4%), D4 25 orang (22,5%) dan SPK 16 orang (14,4%). Sebagian besar responden bertempat tinggal dalam radius ≤ 5 kilometer dari RS Jiwa Bangli.

Pada **Tabel 1** disajikan perbedaan kinerja perawat pelaksana berdasarkan karakteristik responden. Secara umum dijumpai bahwa 82,0% perawat pelaksana berkinerja baik. Bila dilihat per karakteristik responden dijumpai bahwa kinerja perawat pelaksana secara statistik hanya berbeda secara bermakna berdasarkan pendidikan ($p=0,023$), dan tidak berbeda berdasarkan umur, jenis kelamin, lama kerja, status perkawinan, jumlah anak, pangkat kepegawaian, jarak tinggal dan ruangan tempat bekerja ($p>0,05$). Perawat dengan pendidikan lebih tinggi dijumpai bahwa kinerjanya lebih baik dari yang berpendidikan lebih rendah.

Pada **Tabel 2** disajikan perbedaan kinerja perawat berdasarkan kompetensi, motivasi dan beban kerja. Terlihat bahwa perawat dengan kompetensi baik sebanyak 93,90% berkinerja baik, sedangkan yang berkompetensi kurang sebanyak 48,28% berkinerja baik ($p<0,001$). Perawat dengan motivasi baik sebanyak 94,19% berkinerja baik, sedangkan yang motivasinya kurang sebesar 40,00% berkinerja baik ($p<0,001$). Perbedaan yang tidak bermakna dijumpai berdasarkan beban kerja yaitu pada perawat yang menyatakan beban kerjanya berat sebanyak 82,19% berkinerja baik, dan yang menyatakan beban kerjanya tidak berat sebanyak 81,58% berkinerja baik ($p=0,936$).

Pada **Tabel 3** disajikan perbedaan kinerja perawat berdasarkan sub item kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional); motivasi (afiliasi, *reward* dan *punishment*); dan beban kerja (aspek fisik, psikologis dan waktu kerja). Terlihat bahwa perawat dengan pengetahuan baik sebanyak 89,59% berkinerja baik sedangkan perawat yang pengetahuannya kurang sebanyak 40,00% berkinerja baik ($p<0,001$), yang ketrampilannya

Tabel 1 Kinerja perawat pelaksana berdasarkan karakteristik perawat di ruang rawat inap RS Jiwa Provinsi Bali Tahun 2015

Karakteristik	Kinerja		Nilai p
	Kurang n (%)	Baik n (%)	
Umur			
<35 Tahun	7 (11,86)	52 (88,14)	0,072
≥35 Tahun	13 (25,00)	39 (75,00)	
Jenis kelamin			
Perempuan	9 (13,64)	57 (86,36)	0,146
Laki-laki	11 (24,44)	34 (75,56)	
Pendidikan			
SPK/SPR B	6 (37,50)	10 (62,50)	0,023
D3 Keperawatan	10 (22,73)	34 (77,27)	
D4 Keperawatan	3 (12,00)	22 (88,00)	
S1 Ners	1 (3,85)	25 (96,15)	
Lama kerja			
<10 tahun	9 (14,06)	55 (85,94)	0,206
≥10 tahun	11 (23,40)	36 (76,60)	
Status perkawinan			
Belum kawin	5 (27,78)	13 (72,22)	0,239
Kawin	15 (16,13)	78 (83,87)	
Jumlah anak			
Belum punya anak	5 (17,86)	23 (82,14)	0,110
Anak 1-2	10 (14,08)	63 (85,92)	
Anak >2	5 (41,67)	7 (58,33)	
Pangkat kepegawaian			
Gol. II C – IID	5 (20,00)	20 (80,00)	0,560
Gol. III A – III B	8 (14,29)	48 (85,71)	
Gol. III C – III D	7 (23,33)	23 (76,67)	
Jarak tinggal			
≤5 km	11 (20,37)	43 (79,63)	0,530
>5 km	9 (15,79)	48 (84,21)	
Ruangan tempat kerja			
RP Perempuan	3 (11,54)	23 (88,46)	0,467
RP Laki-laki	13 (18,57)	57 (81,43)	
Campuran	4 (26,67)	11 (73,33)	
Jumlah	20 (18,0)	91 (82,0)	

baik 89,90% berkinerja baik sedangkan yang keterampilannya kurang sebanyak 25,00% berkinerja baik ($p<0,001$) dan yang memiliki sikap profesional baik sebanyak 88,24% menunjukkan kinerja baik dan yang sikap profesionalnya kurang sebanyak 22,22% berkinerja baik ($p<0,001$). Motivasi perawat dengan afiliasi baik sebanyak 90,20% berkinerja baik sedangkan perawat yang afiliasinya kurang sebanyak 0,00% berkinerja baik ($p<0,001$). Perawat dengan *reward* baik sebanyak

96,34% berkinerja baik sedangkan perawat dengan *reward* kurang sebanyak 44,84% berkinerja baik ($p<0,001$). Perawat dengan *punishment* baik sebanyak 93,26% menunjukkan kinerja baik dan perawat dengan *punishment* kurang sebanyak 40,91% berkinerja baik ($p<0,001$). Perawat dengan beban kerja pada aspek fisik berat sebanyak 83,33% berkinerja baik sedangkan yang menyebutkan aspek fisik tidak berat sebanyak 77,78% berkinerja baik ($p<0,671$), yang menyebutkan aspek psikologis

Tabel 2 Hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Provinsi Bali Tahun 2015

Variabel	Kinerja		Total n (%)	Nilai p
	Kurang n (%)	Baik n (%)		
Kompetensi				
Kurang	15(51,72)	14(48,28)	29 (100,00)	< 0,001
Baik	5 (6,10)	77 (93,90)	82 (100,00)	
Motivasi				
Kurang	15(60,00)	10 (40,00)	25(100,00)	< 0,001
Baik	5 (5,81)	81 (94,19)	86 (100,00)	
Beban kerja				
Tidak berat	7(18,42)	31 (81,58)	38(100,00)	0,936
Berat	13 (17,81)	60 (82,19)	73 (100,00)	

Tabel 3 Kinerja perawat pelaksana berdasarkan indikator variabel di ruang rawat inap RSJ Provinsi Bali Tahun 2015

Karakteristik	Kinerja		n	Nilai p
	Kurang n (%)	Baik n (%)		
Kompetensi				
Pengetahuan				
Kurang	9 (60,00)	6 (40,00)	15	< 0,001
Baik	10 (10,42)	86 (89,58)	96	
Ketrampilan				
Kurang	9 (75,00)	3 (25,00)	12	< 0,001
Baik	10 (10,10)	89 (89,90)	99	
Sikap profesional				
Kurang	7 (77,78)	2 (22,22)	9	< 0,001
Baik	12 (11,76)	90 (88,24)	102	
Motivasi				
Afiliasi				
Kurang	9 (100,00)	0 (0,00)	9	< 0,001
Baik	10 (9,80)	92 (90,20)	102	
Reward				
Kurang	16 (55,17)	13 (44,84)	29	< 0,001
Baik	3 (3,66)	79 (96,34)	82	
Punishment				
Kurang	13 (59,09)	9 (40,91)	22	< 0,001
Baik	6 (6,74)	83 (93,26)	89	
Beban kerja				
Aspek Fisik				
Tidak berat	2 (22,22)	7 (77,78)	9	0,671
Berat	17 (16,67)	85 (83,33)	102	
Aspek psikologis				
Tidak berat	2 (18,18)	9 (81,82)	11	0,921
Berat	17 (17,00)	83 (83,00)	100	
Waktu kerja				
Tidak berat	5 (29,41)	12 (70,59)	17	0,144
Berat	14 (14,89)	80 (85,11)	94	

Tabel 4 Hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSJ Provinsi Bali Tahun 2015

Variabel	Adjusted OR	95% CI		Nilai p
		Batas bawah	Batas atas	
Kompetensi	65,38	6,88	621,52	<0,001
Motivasi	61,71	7,15	532,59	<0,001
Beban kerja	1,04	0,32	3,17	0,936

berat sebanyak 83,0% berkinerja baik sedangkan yang aspek psikologisnya tidak berat sebanyak 81,82% berkinerja baik ($p < 0,921$). Perawat yang menyebutkan aspek waktu kerja berat sebanyak 85,11% menunjukkan kinerja baik dan aspek waktu kerja tidak berat sebanyak 70,59% berkinerja baik ($p < 0,144$).

Pada Tabel 4 disajikan hasil analisis multivariat dengan metode regresi logistik, variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah kompetensi dengan *adjusted OR*=65.38 (95% CI: 6.88-621.52) dan motivasi dengan *adjusted OR*=61,71 (95% CI: 7,15-532,59). Tidak dijumpai adanya perbedaan bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat, dengan *adjusted OR*=1,04 (95% CI: 0,32-3,17).

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Bali, sebagian besar (82,00%) memiliki kinerja yang baik. Kinerja perawat dalam penelitian ini diukur dengan cara observasi oleh kepala ruangan dalam beberapa aspek yaitu: pelaksanaan asuhan keperawatan (pengkajian, diagnosa, perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi). Hal ini menunjukkan bahwa perawat sudah mengkaji, mendiagnosa, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi sesuai dengan standar asuhan keperawatan (SAK) di RSJ Provinsi Bali. Walaupun kinerjanya sudah cukup baik, tetapi masih dijumpai beberapa aspek yang masih kurang yaitu perawat tidak rutin melakukan pengkajian ulang, sehingga diagnosis terbaru tidak dapat dievaluasi. Tahap perencanaan sering bersifat rutin sehingga pelaksanaan tindakan tidak sesuai dengan kebutuhan pasien. Pelaksanaan asuhan keperawatan masih bersifat rutin sehingga tidak sesuai prioritas masalah dan kebutuhan pasien. Pada evaluasi hanya melakukan evaluasi formatif yaitu evaluasi yang dilakukan setelah dilaksanakan intervensi keperawatan tertentu, namun jarang melakukan evaluasi sumatif sehingga perkembangan atau kemajuan masalah keperawatan tidak ditindaklanjuti. Hal ini sangat prinsip sehingga bila tidak dilakukan akan mempengaruhi kinerja perawat secara keseluruhan dalam merawat pasien.

Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa kinerja perawat secara signifikan berhubungan dengan kompetensi dan motivasi, tetapi tidak signifikan berhubungan dengan beban kerja. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa semua komponen kompetensi (pengetahuan, ketrampilan dan sikap profesional) secara signifikan berhubungan dengan kinerja. Demikian pula halnya dengan semua komponen motivasi (afiliasi, *reward* dan *punishment*) secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat. Sedangkan semua komponen beban kerja (aspek fisik, psikologis dan waktu kerja) tidak berhubungan dengan kinerja perawat.

Kompetensi dengan kinerja perawat berhubungan secara signifikan yang menunjukkan bahwa kompetensi baik berpotensi memberikan kinerja yang baik dibandingkan yang kompetensinya kurang, dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSJ Provinsi Bali. Hal tersebut didukung pengetahuan intelektual dalam melaksanakan asuhan keperawatan, ketersediaan sarana fisik, memiliki *human relation* yang baik, memiliki integritas pribadi dan sebagian besar responden berpendidikan sarjana yaitu DIV Keperawatan dan S1 Ners. Kompetensi adalah cerminan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam suatu profesi yang menjadi ciri dari seorang profesional.⁵ Kompetensi merupakan kemampuan intelektual, fisik dan hubungan antar manusia yang mendasari perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Kompetensi diukur dengan sub variabel intelektual, fisik dan *human relation*.⁶

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Siwantara (2009) yang menemukan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja dosen Politeknik Negeri Bali yang ditunjukkan oleh nilai *standardized regression weight* sebesar 0,21.⁷ Selain itu juga sesuai dengan penelitian Ardiana (2010) yang menemukan kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) hasilnya secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja UKM di Surabaya.⁸

Distribusi responden terbanyak untuk variabel motivasi adalah dalam kategori baik, dan menunjukkan hubungan dengan kinerja perawat

pelaksana bahwa tingkat motivasi baik berpotensi memberikan kinerja baik dibandingkan dengan yang tingkat motivasinya kurang. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSJ Provinsi Bali. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimat (2013) didapatkan hasil bahwa motivasi, kompetensi serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Bangli, yang ditunjukkan dengan hasil uji F hitung sebesar 67,120 dengan signifikansi $<0,001$.⁹

Hubungan beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Kurniadi (2013) yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rerata jam perawatan yang dibutuhkan untuk pelayanan langsung pasien dan dokumentasi askep serta banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut.⁶ Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden mengatakan beban kerja mereka berat. Secara statistik hasil penelitian didapatkan 31 orang (81,58%) memiliki beban kerja tidak berat memiliki kinerja baik dan 60 orang (82,19%) responden yang memiliki beban kerja berat memiliki kinerja baik. Hasil analisis *bivariate* dengan *chi-square* didapat nilai $p=0,94$ ini menunjukkan tidak ada hubungan bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Bali. Hal ini dipengaruhi adanya beberapa faktor yang menambah beban kerja perawat, seperti jumlah perawat di ruangan yang kurang memadai, tugas belum sesuai tupoksinya, lingkungan psikologis kurang nyaman, jarak tinggal sebagian besar 57 orang (51,3%) lebih dari 5 km, sering melaksanakan tugas-tugas tambahan, jumlah pasien yang dirawat banyak dan cenderung labil menambah beban kerja perawat di ruangan. Ada juga beberapa hal yang mengurangi beban kerja perawat, sehingga meskipun beban kerja berat tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerjanya, dan masih dapat melaksanakan kinerja dengan baik, seperti hubungan kerja antar perawat terjalin dengan baik, waktu kerja yang tidak memberatkan perawat, penjadwalan waktu jaga perawat dapat menyesuaikan dengan kegiatan informal dan keseharian perawat, proses pertukaran jadwal antar perawat bisa dilakukan dan sebagian besar pasien yang dirawat dalam kondisi tenang dan dapat diarahkan. Beberapa kondisi tersebut menjadikan beban kerja perawat tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Nurnaningsih (2012) bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja terhadap kinerja perawat pelaksana

dalam pemberian pelayanan kesehatan di ruang rawat inap RS Islam Faisal Makassar.¹⁰ Penelitian Minarsih (2011), dengan hasil sebanyak 62,7% perawat menyatakan memiliki beban kerja tinggi, dan ada hubungan antara beban kerja perawat dengan produktivitas kerja perawat.¹¹

Hasil uji multivariat diketahui aspek kompetensi merupakan variabel yang memiliki *adjusted odds ratio* terbesar yaitu 65,38, menunjukkan bahwa kompetensi yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat pelaksana, yakni kompetensi baik berpotensi memberikan kinerja baik sebesar 65,38 kali dibandingkan dengan yang kompetensinya kurang di ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Bali. Kompetensi kurang menunjukkan bahwa perawat kurang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional dalam bekerja, sehingga kurang dalam menerapkan teori pada pelaksanaan asuhan keperawatan dalam keseharian serta dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, kurang pemahaman tentang ruang lingkup tugas yang harus dilaksanakan, mengakibatkan terjadinya stres kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.

Kompetensi sangat dibutuhkan oleh seorang perawat sebagai dorongan untuk meningkatkan gairah atau motivasi kerja. Kinerja perawat timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan perawat.¹² Jadi aspek kompetensi dan motivasi memegang peranan sangat penting dalam hubungannya untuk peningkatan kinerja perawat.¹³

Kinerja perawat yang sudah baik dan dijumpai tidak berhubungan dengan beban kerja maka hal-hal yang bisa disarankan kepada pengelola rumah sakit adalah mempertahankan rasio perawat pelaksana dengan jumlah pasien seperti saat penelitian dilakukan, memperbaiki beberapa aspek asuhan keperawatan yang belum dilaksanakan sesuai SAK dan meningkatkan hubungan kolaborasi antara perawat dengan tenaga kesehatan lainnya, sehingga hal-hal yang menghambat pelaksanaan kinerja perawat dapat diatasi.

Karena RSJ Provinsi Bali adalah satu-satunya rumah sakit yang melayani kesehatan jiwa di Bali, dan respondennya adalah semua perawat di RSJ Provinsi Bali maka hasil penelitian ini sudah mencerminkan keadaan di wilayah Bali, tetapi tidak bisa digeneralisir ke wilayah lain karena karakteristik responden dan lingkungan RSJ Provinsi Bali yang berbeda dengan rumah sakit jiwa di wilayah lainnya. Keterbatasan lainnya adalah dalam hal pengumpulan data yang diisi sendiri oleh responden dan peneliti adalah merupakan salah satu kepala ruangan di RS Jiwa Provinsi Bali,

sehingga ada kemungkinan hal ini menimbulkan adanya *bias* dalam hal pengisian kuesioner oleh responden.

SIMPULAN

Kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali dijumpai dalam kategori baik.

Kinerja perawat pelaksana berhubungan dengan kompetensi dan motivasi, tetapi tidak berhubungan dengan beban kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua perawat pelaksana dan kepala ruangan yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Dokumen RSJ Provinsi Bali Tahun 2008. Bali: Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali; 2008.
2. Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Laporan Tahunan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali Tahun 2014. Bali: Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali; 2014.
3. Kementerian Kesehatan RI. Permenkes Nomor 1171 Tahun 2011. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2011.
4. Wibowo. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada; 2012.
5. Kurniadi A. Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya. Teori, Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Badan Penerbit FKUI; 2013.
6. Siwantara. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali (tesis). Denpasar: Politeknik Negeri Bali; 2009.
7. Ardiana. Kompetensi UKM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UKM di Surabaya (tesis). Surabaya: Universitas Airlangga; 2010.
8. Jimat. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Bangli (tesis). Denpasar: Universitas Mahasarakswati; 2013.
9. Nurnaningsih. Hubungan Beban Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana dalam Pemberian Pelayanan Kesehatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar (Tesis). Makassar; 2012.
10. Minarsih. Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat di IRNA Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2011 (tesis). Padang: Universitas Sumatera Utara; 2011.
11. Nursalam. Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika; 2007.
12. Depkes RI. Rancangan Pedoman Pengembangan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat. Jakarta: Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Dirjen Yan Med Depkes RI; 2004.
13. Keliat, B.A. Model Praktik Keperawatan Profesional Jiwa. Jakarta: EGC; 2009.
14. Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refikaditama; 2007.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution