

## **Hubungan Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat dengan *Reward* Sebagai *Variabel Intervening* di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta**

**Neni Aripiyanti<sup>1</sup>, Kemala Rita Wahidi<sup>2</sup>, Mohamad Reza Hilmy<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup>Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia  
Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat  
Korespondensi E-mail: neniaripiyanti@gmail.com

*Submitted: Januari 2023, Revised: Februari 2023, Accepted: Maret 2023*

### **Abstract**

*In the management of hospital management there are problems in terms of work performance of nurses contained in the nurse performance assessment (IKI) of nurses who are not optimal. This is thought to be influenced by various factors including workload, competence and motivation. So this study aims to describe, analyze, and determine the relationship of workload, competence and motivation with the performance of nurses with reward as an intervening variable in the Pediatric Medical and Surgical Intensive Unit & PJB Harapan Kita Cardiothoracic Hospital, Jakarta. This research was to analyze this problem, using 61 respondents. The research design is cross sectional. The data collection technique uses a survey method with descriptive analysis and a questionnaire with a 5 Likert scale. Data analysis was carried out using linear regression analysis. From the results of the study, (1) there is a jointly significant relationship between workload, competence, motivation, and nurse performance with reward as an intervening variable; (2) Workload after being controlled by other variables has no significant relationship with nurse performance; (3) Competency has a relationship with nurse performance; (4) Motivation has a relationship with nurse performance; (5) Reward has a relationship with nurse performance; (6) Workload has no relationship with rewards; (7) Competence has a relationship with rewards; (8) Motivation has a relationship with rewards.*

**Keywords :** *workload, competency, motivation, reward and performance of nurses*

### **Abstrak**

Dalam pengelolaan manajemen rumah sakit terdapat masalah dalam hal kinerja kerja perawat yang terdapat dalam penilaian kinerja perawat (IKI) perawat yang belum optimal. Hal ini di duga dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain beban kerja, kompetensi dan motivasi. Maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan mengetahui hubungan dari beban kerja, kompetensi dan motivasi dengan kinerja perawat dengan reward sebagai variabel intervening di Unit Intensif Medikal dan Bedah pediatrik & PJB Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. Penelitian ini untuk menganalisis masalah tersebut, menggunakan 61 responden. Desain penelitian adalah cross sectional. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey dengan Analisa deskriptif dan kuesioner dengan skala 5 likert. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear. Dari hasil penelitian didapatkan (1) Terdapat hubungan yang signifikan secara Bersama-sama antara beban kerja, kompetensi, motivasi, dengan kinerja perawat dengan reward sebagai variabel intervening; (2) Beban Kerja setelah di kontrol oleh variabel lain secara signifikan tidak memiliki hubungan dengan kinerja perawat; (3) Kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja perawat; (4) Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja perawat; (5) Reward memiliki hubungan dengan kinerja perawat; (6) Beban Kerja tidak memiliki hubungan dengan reward; (7) Kompetensi memiliki hubungan dengan reward; (8) Motivasi memiliki hubungan dengan reward.

**Kata Kunci:** *beban Kerja, kompetensi, Motivasi, Reward dan Kinerja Perawat*

### **PENDAHULUAN**

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan, maka kinerja dari seluruh perawat senantiasa dipacu untuk ditingkatkan. Upaya untuk meningkatkan kinerja perawat melalui penerapan asuhan keperawatan yang

maksimal, maka sumber daya manusia sangat berpengaruh khususnya dalam tingkat kompetensi perawat, motivasinya dalam bekerja dan juga beban pekerjaan yang dipikulnya

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya risiko penurunan kinerja. Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah perawat tidak sesuai dengan jumlah memberikan perawatan kepada pasien (Marquis & Huston, 2010).

Menurut hasil penelitian World Health Organization menyatakan bahwa perawat-perawat yang bekerja di rumah sakit di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja berlebih akibat dibebani tugas-tugas non keperawatan. Perawat yang diberi beban kerja berlebih dapat berdampak kepada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien. Apabila waktu bekerja yang harus ditanggung oleh perawat melebihi dari kapasitasnya, seperti banyaknya waktu lembur, akan berdampak buruk bagi produktifitas perawat tersebut (Syaer, 2010).

Menurut Mathis & Jackson (2008), kinerja berkaitan erat dengan kemampuan/kompetensi, dukungan organisasi dan beban kerja. Kompetensi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja, hal ini dikarenakan kompetensi dapat mempermudah dalam mengerjakan tugas dan waktu penyelesaian yang lebih cepat. Kompetensi dengan komponennya yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional sangat dibutuhkan oleh perawat sebagai motif semangat kerja atau motivasi kerja.

Motivasi kerja yang dirasakan karyawan dapat berkurang atau bertambah. Perawat yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan akan memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga berdampak pada peningkatan keberhasilan rumah sakit (Valentina, Suseno, & Widajanti, 2020).

Salah satu motivator yang dapat digunakan manajer untuk menciptakan motivasi dan meningkatkan produktivitas, namun sering terabaikan atau kurang dimanfaatkan adalah reward system (Wibowo, 2012). Reward system merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi individu bekerja pada suatu organisasi

Pasien yang dirawat di ICU adalah pasien-pasien dengan kondisi kritis dan memerlukan pemantauan ketat. Instalasi ICU dalam pengelolaannya membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang profesional, kompeten dan memadai baik dari

segi jumlah ketenagaan maupun ketrampilan selain didukung alat-alat canggih yang menyokong kehidupan pasien-pasien dengan sakit berat dan kritis.

Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita sebagai pusat rujukan nasional dalam pengelolaan manajemen terhadap kinerja perawat dengan menggunakan penilaian kinerja (IKI) yang dilakukan setiap 1 Bulan, penilaian dilakukan oleh Kepala Unit yang disetujui oleh Ka Sub Instalasi. Penilaian kinerja (IKI) akan berpengaruh pada pemberian insentif perawat. Namun penilaian kinerja (IKI). Penilaian kinerja individu perawat (IKI) rata-rata hanya mendapatkan nilai 80,00 (baik), yang artinya penilaian tersebut bernilai standar dengan reward standar sesuai dengan peraturan yang di buat oleh rumah sakit, perawat akan mendapatkan penilaian kinerja (IKI) > 80,00 apabila melakukan pekerjaan diluar tugas sebagai perawat seperti membuat laporan kepatuhan cuci tangan, laporan kejadian infeksi, melakukan bimbingan untuk perawat baru. Penambahan penilaian IKI pun menurut perawat tidak terlalu berpengaruh secara signifikan terhadap remunerasi yaitu hanya 80,05 paling tinggi adalah 80,50. Dari hasil wawancara perawat menginginkan adanya evaluasi dalam penilaian kinerja (IKI) karena perawat merasakan beban kerja tinggi, pemberian tugas tidak sesuai dengan level kompetensi (kewenangan klinis), sehingga perawat tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Dari data yang diperoleh oleh peneliti jumlah pasien dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Desember Tahun 2022 adalah 1070 pasien, jumlah pasien yang dioperasi perhari 5-6 pasien dengan waktu tunggu pasien yang akan dilakukan operasi sampai 2 tahun lamanya. Kapasitas bed yang dimiliki adalah 18 bed, dengan 2 bed untuk pasien isolasi covid-19.

Banyaknya pasien yang memerlukan asuhan keperawatan hanya dilakukan oleh perawat yang berjumlah 61 orang sehingga perbandingan jumlah tenaga perawat yang bertugas di Unit Intensif dengan jumlah kapasitas tempat tidur sebesar 2 : 1 artinya dua pasien dirawat oleh satu perawat hal ini belum sesuai dengan permenkes No. 340 / MENKES / PER / III / 2010. tentang klasifikasi rumah sakit tipe A khusus sumber daya manusia

(SDM) untuk perawat yaitu dengan rasio 1 : 1 yang artinya satu pasien di rawat oleh satu perawat. Dari data pasien dapat digambarkan beban kerja tinggi perawat yang dilakukan dalam melaksanakan tugas keperawatan. Kompetensi perawat di Unit Intensif adalah perawat PK V (*Expert*) yang tersedia hanya 3% dari jumlah perawat, PK IV (*Proficient*) 20%, kompetensi perawat terbanyak terdapat pada level PK II (*Advance Beginner*) 58%, level kompetensi untuk perawat yang bertugas di Unit Intensif dengan 90% total care seharusnya adalah perawat dengan level kompetensi PK III (*Competent*) sehingga perawat advance beginner melaksanakan tugas pelayanan keperawatan pada pasien yang harusnya dilaksanakan oleh perawat dengan level competence.

BOR Bulan Januari sampai dengan Bulan Desember 2022 mencapai 87,55%. Nilai indikator BOR yang ideal adalah antara 60-85% (DepKes RI, 2005).

LOS Bulan Januari sampai dengan Bulan Desember Tahun 2022 berjumlah 4,925 hari hal ini menunjukkan kurang efisiensi dalam pelayanan rawat inap karena secara umum nilai LOS yang ideal adalah antara 6-9 hari (DepKes, 2005).

Rata-rata TOI Unit Intensif Medikal Dan Bedah Pediatrik & PJB pada Bulan Januari sampai dengan Bulan Desember Tahun 2022 mencapai 1,308 hari hal ini menggambarkan tingginya pemakaian tempat tidur.

Berdasarkan data dari kinerja pelayanan yang telah diuraikan, yaitu jumlah perawat yang tidak sesuai, jumlah pasien yang banyak, BOR yang tinggi, LOS dan TOI yang tidak sesuai dengan standar (depkes, 2005). menunjukkan beban kerja perawat sangat besar dan tuntutan peningkatan kinerja perawat sangat dibutuhkan serta dapat berpengaruh terhadap produktivitas atau kinerja perawat dan dapat menurunnya motivasi perawat bila tidak disertai dengan reward yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan

Masalah lain yang dihadapi mengenai Kompetensi yang tidak sesuai dalam memberikan asuhan keperawatan pada akhirnya dapat berdampak kepada belum optimalnya mutu pelayanan keperawatan. Data Bulan Januari sampai dengan Bulan Oktober Tahun 2022 indikator mutu unit kejadian auto ekstubasi antara 0,20% sampai dengan 1,15%,

indikator mutu unit tercabutnya CVL adalah antara 0,34% sampai dengan 1,12%, dan indikator mutu unit kejadian luka tekan antara 0,39% sampai dengan 0,78%. Kejadian yang tidak diharapkan pada rumah sakit rujukan nasional seperti Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita & PJB seharusnya sudah tidak ada, maka masalah kompetensi perawat yang tidak sesuai sangat penting.

Berdasarkan uraian masalah diatas serta belum pernah dilakukan penelitian analisis hubungan beban kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja perawat dengan *reward* sebagai variabel intervening di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB RS. Jantung Dan Pembuluh darah Harapan Kita Jakarta, maka hal inilah yang melandasi peneliti untuk melakukan penelitian tentang Analisis Hubungan Beban kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat dengan *Reward* sebagai Variabel Intervening di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB. Motivasi peneliti dalam melakukan penelitian ini sebagai evaluasi dan masukan untuk menyelesaikan masalah yang ada sehingga kinerja perawat melalui penilaian kinerja (IKI) dapat meningkat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini mengacu pada pendekatan penelitian kuantitatif dengan *cross sectional*, yaitu jenis pendekatan penelitian yang secara struktural menemukan waktu pengukuran atau observasi hanya satu kali pada satu saat.

Populasi dalam penelitian ini semua perawat pada Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta dengan total populasi 61 orang

### **Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Salah satu instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah kuesioner, Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari lima bagian : (1) Profil perawat, (2) Kuesioner Beban Kerja, (3) Kuesioner Kompetensi, (4) Kuesioner Motivasi, (5) Kuesioner *Reward*, (6) Kuesioner Kinerja Perawat

### Analisis Data

Untuk teknis analisis datanya menggunakan analisis regresi linear dengan skala likert untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Bila nilai signifikan (Sig.) >  $\alpha$  atau jika nilai thitung kurang dari t tabel, ( $\alpha$ , n-k-1) maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikan (Sig.) <  $\alpha$  atau jika nilai thitung lebih besar dari t tabel, ( $\alpha$ , n-k-1) maka variabel independen secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Analisis three box method untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel Angka *indeks* yang dihasilkan menunjukkan skor 12.20 – 61.00, dengan rentang sebesar 49.60. Dengan menggunakan *three box method*, maka rentang 49.60 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing sebagian sebesar 16.53, dimana akan digunakan sebagai daftar interpretasi indeks

### Pertimbangan Etik

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari Komisi Etik Penelitian Universitas Esa Unggul dengan Nomor: 0923-01.069/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/I/2023. Pertimbangan etik dalam penelitian ini adalah memastikan kerahasiaan data yang dikumpulkan.

### HASIL PENELITIAN

Responden pada penelitian ini adalah perawat di Unit Intensif medikal dan Bedah Pediatrik & PJB. 59 orang perempuan atau 96,7%, sedangkan laki-laki hanya 2 orang atau 3,3%. perawat dengan usia 25-35 Tahun sebanyak 16 orang atau 26,2%, usia 35,1-45 Tahun sebanyak 33 orang atau 54,1%, usia 45,1-55 Tahun sebanyak 10 orang atau 16,4%, dan lebih dari 55 Tahun sebanyak 2 orang atau 16,4%. Pendidikan Diploma sebanyak 22 orang atau 36,1%, pendidikan Sarjana (S1/S2/S3) sebanyak 39 orang atau 63,9%. Belum menikah sebanyak 6 orang atau 9,8%, sudah menikah sebanyak 55 orang atau 90,2%. Masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 1 orang atau 1,6%, >5,1-10 Tahun sebanyak 7 orang atau 11,5%, > 10,1 -15 Tahun sebanyak 27 orang

atau 44,3%, > 15 Tahun sebanyak 26 orang atau 42,6%. Level kompetensi beginner sebanyak 3 orang atau 4,9%, Advance Beginner sebanyak 39 orang atau 63,9%, Competent sebanyak 5 orang atau 8,2%, Proficient sebanyak 12 orang atau 39,7%, Expert sebanyak 2 orang atau 3,3%,

### Pengujian Prasyarat Analisis

#### Uji Validitas & Reliabilitas

##### Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk  $df = n-2$ . Dalam penelitian ini  $df = 61-2$  atau  $df = 59$ . Dari hasil hitung dinyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi, motivasi dan reward dinyatakan valid.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 1  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kompetensi	0,863	12	Reliabel
Motivasi	0,918	21	Reliabel
Reward	0,953	16	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2023

Tabel diatas menunjukkan tabel *Reliability Statistics* yang menunjukkan Cronbach's Alpha untuk semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam variabel tersebut dinyatakan reliable

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear

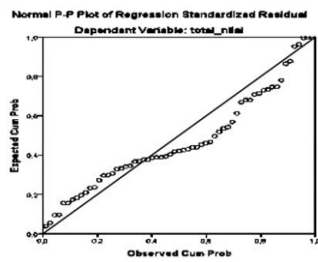
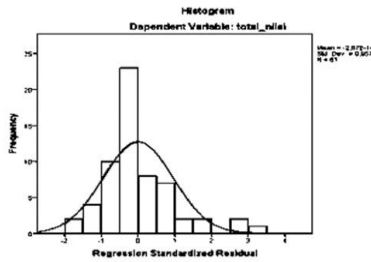
##### Uji Asumsi Klasik

**Asumsi Normalitas**

Tabel 2  
Asumsi Normalitas

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2023

Gambar 1  
Histogram



Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2023

Dari hasil uji Kolmogrov-smirnov, grafik histogram dan grafik normal P-P plot dapat ditarik kesimpulan bahwa asumsi normality sudah terpenuhi.

**Diagnostik Multicollinearity**

Tabel 3 Diagnostik Multicollinearity

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,867	0,073		107,069	0,000		
reward	0,023	0,010	0,307	2,271	0,027	0,799	1,251
kompetensi	0,020	0,014	0,187	1,389	0,170	0,805	1,243
motivasi	0,005	0,019	0,040	0,281	0,780	0,736	1,360
malam	-0,010	0,024	-0,067	-0,433	0,666	0,612	1,635
pagi	0,019	0,020	0,147	0,940	0,351	0,594	1,684

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2023

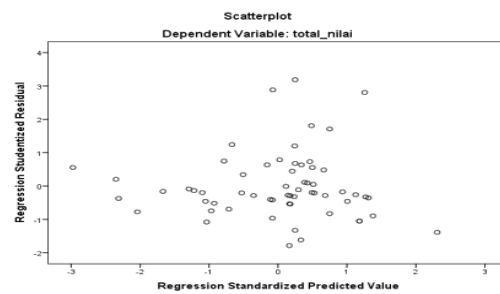
Dari hasil uji asumsi didapatkan nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* tidak lebih dari 10, dengan demikian tidak ada Multicollinearity antara sesama variabel independen sehingga asumsi multicollinearity terpenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2

			Total_nilai
N			61
Normal	Mean	Parameter	8,0682
a.b			0,04330
	Std. Deviation		0,147
	Most Extreme Absolute Differences		0,147
	Positive		0,147
	Negative		-0,074
	Kolmogorov-Smirnov Z		1,146
	Asymp. Sig. (2-tailed)		0,145

**Asumsi Heteroskedastisitas**



Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2023

Dari hasil plot diatas terlihat tebaran titik mempunyai pola yang sama antara titik-titik diatas dan dibawah garis diagonal 0. Dengan demikian asumsi homoscedasity terpenuhi

**Uji Autokorelasi**

Tabel 4  
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,445 <sup>a</sup>	0,198	0,125	0,04051	0,358

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2023

Jika nilai durbin adalah -2 hingga d, uji Durbin Watson digunakan untuk menentukan asumsi tersebut. Jika nilai Durbin adalah -2 atau > +2, asumsi independensi tidak terpenuhi; sebaliknya, jika nilai Durbin adalah -2 atau > +2 asumsi tersebut tidak terpenuhi. Dari hasil uji didapatkan koefisien Durbin Watson 0,358, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi tersebut telah terpenuhi.

**Teknik Analisis jalur**

Besar pengaruh Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) dengan

Reward (Z) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5  
Teknik Analisis Jalur

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	sig
-------	-----------------------------	---------------------------	---	-----

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	0,022	5	0,004	2,709	0,029 <sup>b</sup>
	Residual	0,090	55	0,002		
	Total	0,113	60			

	B	Std. Error	Beta		
(constant)	10.560	2.764		3.821	0.000
Beban Kerja	0.094	0.052	0.083	1.727	0.086
Kompetensi	0.280	0.070	0.314	3.913	0.000
Motivasi	0.278	0.068	0.310	3.910	0.000
Reward	0.536	0.076	0.520	6.741	0.000

Dari tabel diatas dapat dilihat besaran nilai signifikan Beban Kerja (X1) sebesar  $0.083 > 0.05$  berarti H1 ditolak, terdapat pengaruh secara negatif (nilai constan 0.094) Beban Kerja (X1) tidak berhubungan dengan Kinerja Kerja (Y)

Besar nilai signifikan Kompetensi (X2) sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti H1 diterima, terdapat pengaruh secara positif (nilai constan 0.280) Kompetensi Perawat berhubungan dengan Kinerja Perawat

Besar nilai signifikan motivasi (X2) sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti H1 diterima, terdapat pengaruh secara positif (nilai constan 0.278) Motivasi Perawat berhubungan dengan Kinerja Perawat

Besar nilai signifikan Reward (Z) sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti H1 diterima, terdapat pengaruh secara positif (nilai constan 0.536) Reward Perawat berhubungan dengan Kinerja Perawat

### Koefisien Determinan atau Adjusted R<sup>2</sup>

Tabel 6  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,445 <sup>a</sup>	0,198	0,125	0,04051

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2023

Dari tabel diketahui besarnya nilai koefisien Adj-R Square sebesar 0,125 artinya bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi, beban kerja dan reward sebesar 12,5%. Sedangkan sisanya

merupakan kontribusi variabel independen lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Uji F/Anova

Uji F/Anova bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independent secara simultan atau secara Bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika  $Sig < 0.05$  Tolak H0 sehingga H1 diterima (Signifikan) Jika  $Sig > 0.05$  terima H0 sehingga H1 ditolak (Tidak Signifikan).

Tabel 7  
Hasil Uji Anova

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, 2023

Berdasarkan perhitungan yang didapat pada tabel diatas, nilai Fhitung sebesar 2,709 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 ( $< 0,05$ ) maka dapat disimpulkan Ho ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara beban kerja, kompetensi, motivasi, terhadap kinerja perawat dengan reward sebagai variabel intervening di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta.

### Uji t (Uji Hipotesis)

Uji parsial Koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial (sendiri-sendiri) signifikan mempengaruhi variabel dependent.

Dari tabel diketahui bahwa t hitung untuk variabel kompetensi adalah 1,389 pada tingkat signifikansi sebesar 0,170 dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar +0,020. Karena nilai p-value  $0,170 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap nilai kinerja perawat setelah dikontrol oleh variabel lainnya.

Dari tabel diketahui bahwa t hitung untuk variabel motivasi adalah 0,281 pada tingkat signifikansi sebesar 0,780 dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar +0,005. Karena nilai p-value  $0,780 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap nilai kinerja perawat setelah dikontrol oleh variabel lainnya.

Dari tabel diketahui bahwa t hitung untuk variabel *reward* adalah 2,271 pada tingkat signifikansi sebesar 0,027 dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar 0,023. Karena nilai p-value  $0,027 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap nilai kinerja perawat setelah dikontrol oleh variabel lainnya.

Dari tabel diketahui bahwa t hitung untuk variabel beban kerja pagi adalah 0,940 pada tingkat signifikansi sebesar 0,351 dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar 0,019. Karena nilai p-value  $0,351 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja pagi tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap nilai kinerja perawat setelah dikontrol oleh variabel lainnya.

Dari tabel diketahui bahwa t hitung untuk variabel beban sore/malam adalah -0,433 pada tingkat signifikansi sebesar 0,666 dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar -0,010. Karena nilai p-value  $0,666 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja sore/malam tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap nilai kinerja perawat terhadap nilai kinerja perawat setelah dikontrol oleh variabel lainnya.

Tabel 8  
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Model	Understandized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,867	0,073		107,069	0,000
reward	0,023	0,010	0,307	2,271	0,027
kompetensi	0,020	0,014	0,187	1,389	0,170
motivasi	0,005	0,019	0,040	0,281	0,780
Beban kerja	-0,010	0,024	-0,067	-0,433	0,666

Sumber : Pengolahan Data, 2023

### Analisa Deskriptif beban Kerja

Tabel 9  
Deskriptif Kuantitas Beban Kerja

	Rerata Kuantitas Kerja
Shift pagi	29 pekerjaan
Shift sore	31 pekerjaan
Shift malam	31 pekerjaan
Pekerjaan non keperawatan	2 pekerjaan

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari tabel diatas analisa deskriptif yang dilakukan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner work sheet aktifitas dalam tiap shift perawatan, perawat mengisi kuesioner dengan menghitung jumlah menit dalam tiap kegiatan, kegiatan terbagi dalam kegiatan keperawatan dan kegiatan non keperawatan. Dari hasil penelitian terdapat 2 pekerjaan non keperawatan yaitu pengisian elektronik dan pengisian manual

Tabel 10  
Deskriptif Kualitas Beban kerja

	Frekuensi	Persentase
<b>Beban kerja shift pagi</b>		
Kurang (<6 jam)		
Sesuai /standar (4-6 Jam)	8	13,1
Berlebih (>6 Jam, 1-15 menit)	43	69,9
Beban kerja meningkat (>6 Jam, 15,1 menit-30 menit)	10	17
Beban kerja tinggi (>6 Jam, 30,1 menit-30 menit)	0	0
Rata-rata waktu	6,42 jam	
<b>Beban kerja shift sore</b>		
Kurang (<6 jam)		
Sesuai /standar (4-6 Jam)	5	8,2
Berlebih (>6 Jam, 1-15 menit)	42	68,8
Beban kerja meningkat (>6 Jam, 15,1 menit-30 menit)	14	23
Beban kerja tinggi (>6 Jam, 30,1 menit-30 menit)		
Rata-rata waktu	6,45 jam	
<b>Beban kerja shift malam</b>		
Kurang (<6 jam)		
	Frekuensi	Persentase
Sesuai /standar (4-6 Jam)	20	32,8
Berlebih (>6 Jam, 1-15 menit)	33	54,2
Beban kerja meningkat (>6 Jam, 15,1 menit-30 menit)	8	13
Beban kerja tinggi (>6 Jam, 30,1 menit-30 menit)		
Rata-rata waktu	8,57 jam	
<b>Beban kerja Tambahan</b>		
Rata-rata waktu	2,5 jam	

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat beban kerja berlebih pada shift kerja pagi dan 43 perawat (69,9%) dengan beban kerja berlebih pada shift sore dan malam, beban kerja meningkat 10 perawat (17%). Beban kerja shift sore 42 orang (68,8%), beban kerja meningkat 14 orang (23%). Beban kerja shift malam berlebih berjumlah 33 orang (54,2%), beban kerja meningkat 8 orang (13%)

### Analisa Deskriptif Kinerja Perawat

Berikut adalah hasil analisis deskriptif dari variabel kinerja perawat, pengukuran dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata Indikator Kinerja Individu (IKI) Periode Bulan Januari sampai dengan Bulan Desember Tahun 2022. Hasil analisis adalah sebagai berikut :

Tabel 11  
Deskriptif Kinerja perawat

Bulan	Kinerja Kurang (IKI < 65.01-79.99)	Kinerja Baik (IKI = 80.00)	Kinerja Baik Sekali (IKI > 80.01-90.00)	Kinerja Istimewa (IKI > 90.01-100.00)
Januari		47 (77%)	14 (23%)	
Februari		50 (82%)	11 (18%)	
Maret		38 (62,3%)	23 (37,7%)	
April		32 (52,5%)	29 (47,5%)	
Mei	1 (2%)	56 (91,4%)	4 (6,6%)	
Juni	1 (2%)	51 (83,2%)	9 (14,8%)	
Juli		49 (80,3%)	12 (19,7%)	
Agustus		46 (75,4%)	15 (24,6%)	
September		50 (82%)	11 (18%)	
Oktober		48 (78,7%)	13 (21,3%)	
November		48 (78,7%)	13 (21,3%)	
Desember		32(52,1%)	28 (45,9%)	1 (2%)
<b>Kinerja baik tahun 2022</b>	4%	74,8%	21,2%	

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Tabel 12  
Dimensi Kinerja

Variabel Kinerja	Median	Minimum	Maksimum
<b>Kuantitas kerja</b>	<b>8,09</b>	<b>8,00</b>	<b>8,42</b>
- Jumlah Pasien Kelolaan di Unit	8,17	8	8,92
- Jumlah Pasien Yang Dilakukan Edukasi	8,00	7,92	8,42

Kualitas kerja	8,00	8,00	8,33
- Kepatuhan Terhadap Penerapan Keselamatan Pasien (Tematik)	8,00	8,00	8,50
- Kelengkapan Pengisian Dokumen	8,00	8,00	8,33
- Kepatuhan Melakukan Intervensi Sesuai SPO	8,00	8,00	8,17
<b>Variabel Kinerja</b>	<b>Median</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>
<b>Kreatif/Inovasi</b>	<b>8,04</b>	<b>8,00</b>	<b>8,21</b>
- Mengajar	8,00	8,00	8,08
- Sumbang pikir / inovasi	8,08	8,00	8,42
<b>Kerjasama / Integritas</b>	<b>8,00</b>	<b>7,92</b>	<b>8,06</b>
- Ketaatan peraturan & disiplin	8,00	7,75	8,00
- Kehadiran di unit kerja	8,00	8,00	8,17
- Kerjasama (PAT 360°)	8,00	8,00	8,00
<b>Inisiatif/ Pengembangan</b>	<b>8,00</b>	<b>8,00</b>	<b>8,17</b>
<b>Total capaian kinerja</b>	<b>8,04</b>	<b>8,00</b>	<b>8,20</b>

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Rata-rata persentase perawat dengan nilai kinerja kategorik baik (IKI>8) adalah sebanyak 21,3% dengan persentase tertinggi pada bulan Januari dan terendah pada bulan Mei. Nilai median total capaian kinerja adalah sebesar 8,04. Nilai median terbesar adalah kuantitas kerja dimensi jumlah pasien kelolaan di unit kuantitas kerja dengan nilai 8,17 dan sumbang pikir/inovasi dengan nilai median 8,08.

### Analisa Deskriptif Three Box Variabel Kompetensi

Tabel 13  
Three Box Method Variabel Kompetensi

Dimensi	Item	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Indeks	Kategori
			1	2	3	4	5			
Pengetahuan/ Knowledge	K1	Pengetahuan yang saya miliki saat ini sudah sesuai dengan level kompetensi yang ditetapkan oleh rumah sakit	0	2	13	43	3	61	46	Tinggi
	K2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan asuhan keperawatan dengan baik dan tepat waktu	0	0	5	45	11	61	50	Tinggi
K3	K3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan di rumah sakit	0	1	7	46	7	61	48,4	Tinggi
			0	2	21	184	35	242		



	K 4	Saya mempunyai inisiatif untuk belajar tentang asuhan keperawatan yang belum saya pahami	0	1	5	47	8	61	49	Tinggi
			0	2	15	188	40	245		
<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Pengetahuan/Knowledge</b>									<b>48,35</b>	<b>Tinggi</b>
Ketrampilan/Skill	K 5	Saya mampu melakukan perawatan pasien yang menggunakan alat HFO	1	4	13	34	9	61	45,8	Tinggi
			1	8	39	136	45	229		
K 6	Saya mampu melakukan perawatan pasien yang menggunakan alat NO	1	2	10	38	10	61	47,4	Tinggi	
		1	4	30	152	50	47,4			
K 7	Saya mampu melakukan perawatan pasien yang menggunakan alat CRRT	5	7	19	24	6	61	40,4	Sedang	
		5	14	57	96	30	202			
K 8	Saya mampu melakukan perawatan pasien yang menggunakan alat ECMO	7	7	16	27	4	61	39,4	Sedang	
		7	14	48	108	20	197			
<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Keterampilan/Skill</b>									<b>43,25</b>	<b>Sedang</b>
Perilaku/Attitude	K 9	Saya selalu menjalin hubungan baik dengan pasien maupun keluarga pasien	0	0	2	40	19	61	52,2	Tinggi
			0	0	6	160	95	261		
K 10	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	44	17	61	52,2	Tinggi	
		0	0	0	176	85	261			
K 11	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	0	0	1	37	23	61	53,2	Tinggi	
		0	0	3	148	115	266			
K 12	Bila terdapat kendala dalam melaksanakan tugas, saya akan mengkomunikasikan dengan teman sejawat maupun kepada atasan saya	0	0	1	40	20	61	52,6	Tinggi	
		0	0	3	160	100	263			
<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Perilaku/Attitude</b>									<b>52,6</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Indeks Rata-Rata Total Variabel Kompetensi</b>									<b>48,1</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari tabel statistik diatas dengan pendekatan *three box*, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata akumulasi nilai indeks semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan sebesar 48,1 dan termasuk dalam kategori tinggi. Nilai indeks tertinggi adalah item K 11 dengan pernyataan “Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku” pada dimensi perilaku/attitude dengan nilai indeks 53,2. Sedangkan, nilai indeks terendah adalah item K 8 pada pernyataan “Saya mampu melakukan perawatan pasien yang menggunakan alat ECMO” pada dimensi keterampilan/skill dengan nilai indeks 39,4.

### Analisa Deskriptif Three Box Variabel Motivasi

Berikut adalah hasil *descriptive statistic* dari variabel Motivasi, pengukuran dilakukan dengan menggunakan 21 item pertanyaan dalam kuesioner, yang kemudian dijawab oleh responden menggunakan skala likert (1-5). Berikut adalah hasil dari nilai rata-rata responden terhadap 21 indikator dari variabel motivasi :

Tabel 14  
Three Box Method Variabel Motivasi

Dimensi	Item	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Index	Kategori
			1	2	3	4	5			
Kebutuhan Fisiologi	M 1	Pekerjaan saya telah mampu memenuhi kebutuhan hidup	0	4	1	4	5	61	45,8	Tinggi
			0	8	3	1	2	229		
	M 2	Saya memperlihatkan semangat kerja tinggi dibandingkan teman saya karena berpengaruh terhadap penghasilan	0	6	3	1	1	61	39,6	Sedang
			0	1	1	7	5	198		
	M 3	Kebutuhan yang terpenuhi membuat saya tidak berpikir untuk pindah bekerja	1	9	2	2	2	61	40,4	Sedang
		1	1	6	1	1	202			
M 4	Gaji dan remunerasi yang diberikan oleh rumah sakit kepada staff sudah adil	4	5	2	2	1	61	38,8	Sedang	
		4	1	8	8	5	194			
M 5	Bekerja pada rumah sakit ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua	3	6	2	2	3	61	40,2	Sedang	
		3	1	7	9	1	201			
<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Kebutuhan Fisiologi</b>								<b>41,0</b>	<b>Sedang</b>	
Kebutuhan Rasa Aman	M 6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	1	3	1	3	2	61	44,2	Sedang
			1	6	4	1	1	221		
	M 7	Perlengkapan dan peralatan bekerja di rumah sakit ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	1	2	1	4	2	61	44,6	Sedang
			1	4	4	1	1	223		
	M 8	Keselamatan kerja di rumah sakit ini sudah diperhatikan dengan baik	1	2	1	3	4	61	45,2	Tinggi
		1	4	4	1	2	226			
M 9	Perlengkapan kesehatan telah disediakan oleh rumah sakit bagi staf yang membutuhkan	2	5	2	2	4	61	42,2	Sedang	
		2	1	6	1	2	211			
M 10	Keamanan lingkungan rumah sakit sudah dikelola dengan baik	1	2	1	4	4	61	46	Tinggi	
		1	4	3	1	2	230			
<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Kebutuhan Rasa Aman</b>								<b>44,4</b>	<b>Sedang</b>	
Kebutuhan Mencintai	M 11	Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	1	3	2	3	1	61	43,2	Sedang
			1	6	6	1	5	216		
	M 12	Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja	1	1	2	3	0	61	43,2	Sedang
		1	2	6	1	0	216			
M 13	Hubungan kerja sesama rekan kerja di rumah sakit ini cukup baik	0	1	1	4	3	61	47	Tinggi	
		0	2	3	1	1	235			

							8					
	M 14	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	0	3	1	4	5	61	46,2	Tinggi		
			0	6	3	1	2	231				
		<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Kebutuhan Mencintai dan Dicintai</b>							<b>44,9</b>	<b>Tinggi</b>		
Kebutuhan Harga Diri	M 15	Atasan memberikan penghargaan bagi staff yang berhasil melakukan asuhan keperawatan dengan baik dan tepat waktu	2	3	2	2	2	61	41,4	Sedang		
			2	6	8	1	1	207				
	M 16	Pemberian penghargaan bagi perawat yang berhasil dalam melakukan tindakan keperawatan dilakukan di rumah sakit	0	5	2	2	2	61	42	Sedang		
			0	1	7	1	1	210				
	M 17	Atasan akan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik	0	4	2	3	1	61	42,6	Sedang		
			0	8	7	1	5	213				
	M 18	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di unit kerja saya	0	3	1	3	0	61	43,8	Sedang		
			0	6	5	1	0	219				
	M 19	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan rumah sakit	0	3	1	3	6	61	45	Tinggi		
			0	6	5	1	3	225				
		<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Kebutuhan Harga Diri</b>							<b>43,0</b>	<b>Sedang</b>		
Kebutuhan Aktualisasi Diri	M 20	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	3	2	1	3	1	61	42,6	Sedang		
			3	4	5	1	5	213				
	M 21	Atasan memberikan pelatihan kepada staff untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	1	1	8	4	4	61	47	Tinggi		
			1	2	2	1	2	235				
		<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>							<b>44,8</b>	<b>Tinggi</b>		
		<b>Indeks Rata-Rata Total Variabel Motivasi</b>							<b>43,6</b>	<b>Sedang</b>		

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari tabel statistik diatas dengan pendekatan *three box*, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata akumulasi nilai indeks semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan sebesar 43,6 dan termasuk dalam kategori motivasi sedang. Nilai indeks tertinggi adalah item M 13 pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja di rumah sakit ini cukup baik” pada dimensi kebutuhan mencintai dan dicintai dan item M 21 pada pernyataan “Atasan memberikan pelatihan kepada staff untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja” pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai indeks 47. Sedangkan, nilai indeks terendah adalah item M 4 pada pernyataan “Gaji dan remunerasi yang diberikan oleh rumah sakit kepada staff sudah adil” pada dimensi kebutuhan fisiologi dengan nilai indeks 38,8.

### Analisa Deskriptif Three Box Variabel Reward

Berikut adalah hasil *descriptive statistic* dari variabel *reward*, pengukuran dilakukan dengan menggunakan 16 item pertanyaan dalam kuesioner, yang kemudian dijawab oleh responden menggunakan skala likert (1-5). Berikut adalah hasil dari nilai rata-rata responden terhadap 16 indikator dari variabel *reward* :

Tabel 15  
Three Box Method Variabel Reward

Dimensi	Item	Pernyataan	Skala Likert					Jumlah	Index	Kategori
			1	2	3	4	5			
Pengakuan secara formal	R 1	Reward yang diberikan sudah sesuai dengan pendidikan formal saya	2	6	1	3	1	61	42,2	Sedang
			2	1	4	1	5	211		
	R 2	Reward yang diberikan sudah sesuai dengan level kompetensi saya	2	4	2	2	2	61	41,4	Sedang
			2	8	7	1	1	207		
Pemberian	R 3	Reward yang diberikan meningkatkan motivasi saya untuk melanjutkan pendidikan formal	3	9	1	2	5	61	40,8	Sedang
			3	1	5	1	2	204		
Pembayaran	R 4	Reward yang diberikan meningkatkan motivasi saya untuk meningkatkan level kompetensi	2	4	1	3	5	61	44,2	Sedang
			2	8	4	1	2	221		
		<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Pendidikan</b>						<b>42,2</b>	<b>Sedang</b>	
Pemberian Insentif	R 5	Pemberian reward sudah sesuai dengan masa kerja saya	4	1	2	2	1	61	38,4	Sedang
			4	2	6	1	5	192		
Lingkungan Kerja	R 6	Reward yang diberikan sudah sesuai dengan pengalaman saya	4	7	2	2	1	61	39,8	Sedang
			4	1	6	1	5	199		
Rumah sakit	R 7	Saya sudah puas dengan reward yang diberikan	4	7	3	1	1	61	37,4	Sedang
			4	1	9	6	5	187		
Pembagian reward	R 8	Rumah sakit memberikan reward yang sesuai pada staff yang berprestasi/rajin	3	6	3	1	1	61	38,4	Sedang
			3	1	9	7	5	192		
Pembayaran Insentif	R 9	Penghitungan dan pembagian reward sudah sesuai dan transparan	7	1	2	1	1	61	33,4	Sedang
			7	2	8	4	5	167		
		<b>Indeks Rata-Rata Dimensi Pembayaran Insentif</b>						<b>37,5</b>	<b>Sedang</b>	
Lingkungan Kerja	R 10	Menurut saya rumah sakit memberikan reward sesuai dengan beban kerja	6	1	2	1	0	61	35,2	Sedang
			6	2	4	6	0	176		
Pembayaran Insentif	R 11	Menurut saya rumah sakit memberikan reward sesuai dengan risiko pekerjaan	3	1	2	2	0	61	36,4	Sedang
			3	3	6	8	0	182		
Pembayaran Insentif	R 12	Menurut saya reward dari tugas tambahan diluar pekerjaan saya sudah sesuai	5	1	3	1	0	61	34,8	Sedang
			5	2	1	4	0	174		

		dengan yang diharapkan										
		Indeks Rata-Rata Dimensi Lingkungan Kerja									35,5	Sedang
Promosi	R 13	Menurut saya reward yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan saya	5	4	2	2	1	61			38,5	Sedang
			5	8	8	8	5	193				
	R 14	Menurut saya reward sudah sesuai dengan jenjang karier	4	5	2	2	1	61			39,2	Sedang
			4	1	8	9	5	196				
	R 15	Saya merasa puas karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	4	4	2	2	4	61			40,4	Sedang
			4	8	7	9	2	202				
R 16	Saya tidak masalah diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan saya karena reward yang diberikan sudah memberikan saya kepuasan	1	1	3	4	1	61			30,6	Sedang	
		1	2	9	1	5	153					
		1	8	3	6							
		Indeks Rata-Rata Dimensi Promosi									37,2	Sedang
		Indeks Rata-Rata Total Variabel Reward									38,1	Sedang

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari tabel statistik diatas dengan pendekatan *three box*, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata akumulasi nilai indeks semua pertanyaan dibagi jumlah pertanyaan sebesar 38,1 dan termasuk dalam kategori sedang. Nilai indeks tertinggi adalah item R 4 pada pernyataan “Reward yang diberikan meningkatkan motivasi saya untuk meningkatkan level kompetensi” pada dimensi pendidikan dengan nilai indeks 44,2. Sedangkan, nilai indeks terendah adalah item R 16 pada pernyataan “Saya tidak masalah diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan saya karena reward yang diberikan sudah memberikan saya kepuasan” pada dimensi posisi jabatan karyawan dengan nilai indeks 30,6.

Tabel 16  
Matrix Penilaian Variabel Penelitian berdasarkan Analisa Three Box method

No	Variabel	Kategori			Perilaku
		Rendah	Sedang	Tinggi	
1	Beban Kerja			√	Beban Kerja tinggi
2	Kinerja		√		Kinerja cukup
3	Kompetensi			√	Perawat berkompetensi
4	Motivasi		√		Motivasi cukup
5	Reward		√		Reward cukup

Tabel diatas menunjukkan, Kompetensi cukup baik untuk meningkatkan kinerja perawat walaupun dengan beban kerja yang

tinggi. kinerja, motivasi dan reward dipersepsikan positif oleh responden

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Terdapat Hubungan Secara bersama-sama Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi dengan Kinerja Perawat Dengan Reward Sebagai variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel beban kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja perawat dengan reward sebagai variabel intervening. Reward mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja perawat. Variabel beban kerja setelah di uji tersendiri memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa reward berfungsi sebagai mediasi secara tidak langsung meningkatkan pengaruh beban kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat. Variabel beban kerja, kompetensi, motivasi dan reward merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat sehingga ke empat variabel ini mempunyai hubungan erat dan saling mempengaruhi. Hal ini berimplikasi bahwa memiliki kompetensi, motivasi dan reward tinggi dengan beban kerja rendah maka kinerja kerja dihasilkan lebih baik dan optimal.

Dari hasil Three Box Method, tidak ada yang menunjukkan pernyataan dengan nilai index rendah, kondisi ini memberikan kesan bahwa variabel kompetensi, motivasi, reward dan kinerja kerja dipersepsikan secara positif oleh responden dengan beban kerja tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mathis & Jackson (2008), kinerja berkaitan erat dengan kemampuan/kompetensi, dukungan organisasi dan beban kerja. Kompetensi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja. Motivasi kerja yang dirasakan karyawan dapat berkurang atau bertambah. Salah satu motivator yang dapat digunakan manajer untuk menciptakan motivasi dan meningkatkan produktivitas, namun sering terabaikan atau kurang dimanfaatkan adalah reward system (Wibowo, 2012).

Hasil penelitian didukung oleh penelitian I Gusti Agung Ayu et al (2019), penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan, hasil penelitian menunjukkan Ada hubungan bermakna antara

kompetensi, beban kerja dengan kinerja perawat,

### **Tidak terdapat Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Unit Intensif Medikal Dan Bedah Pdiatrik & PJB Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja tidak ada hubungan dengan kinerja perawat. Hal tersebut berimplikasi bahwa beban kerja perawat tinggi akan menurunkan hasil kinerja kerja perawat. Artinya perawat hanya akan bekerja tanpa mempedulikan hasil pekerjaan mereka. Hal ini didukung dari pengisian *work sheet* pekerjaan bahwa beban pekerjaan hasilnya tinggi dan banyak yang harus dikerjakan dalam waktu yang singkat dengan target dan kesulitan sangat tinggi untuk tugas di Unit Intensif dengan 90% adalah pasien total care. Proses pengaruh beban kerja yang tinggi akan menurunkan *performance* perawat. Teori yang di gunakan pada penelitian ini adalah Carayon dan Alvarado (dalam Prawitasari 2009) Menyatakan beban kerja fisik biasanya akan berhubungan dengan tugas-tugas dan karakteristik fisik dari tugas. Hal ini berimplikasi bahwa beban kerja dipengaruhi oleh kondisi pasien, jumlah jam asuhan keperawatan, dokumentasi askep, serta banyaknya tugas tambahan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja tinggi yang dirasakan oleh perawat dengan hasil 6,12 untuk shif pagi, dan 8,27 pada shif malam menggambarkan tingginya beban kerja perawat. Berdasarkan keputusan menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi no. 102 / MEN / VI / 2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Jam Kerja Lembur, waktu lembur didefinisikan sebagai waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, Menurut Ilyas (2004) tugas perawat sangat berat untuk melakukan pelayanan terhadap pasien selama 24 jam, khususnya untuk pasien total care waktu keperawatan yang dibutuhkan pada ruang ICU (intensive care unit) berkisar antara 11-12 jam untuk setiap pasien per hari. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja perawat dalam 1 shift melebihi dari batas maksimum. Pihak manajemen yaitu komite keperawatan perlu mengkaji ulang tentang wewenang dan pembagian tugas atau job desk tiap perawat dalam melakukan tugas keperawatan. Hasil

penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sultan dan Sevanus Thane (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

### **Terdapat Hubungan Kompetensi dengan Kinerja perawat di Unit Intensif Medikal Dan Bedah Pdiatrik & PJB Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita**

Dari Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kompetensi terdapat hubungan dengan kinerja perawat. Penelitian ini menjelaskan bahwa perawat yang memiliki kompetensi yang tinggi akan berimplikasi pada kinerja kerja perawat rumah sakit menjadi hasil yang mempunyai performance lebih baik. Hasil ini ditunjukkan oleh kinerja kerja perawat bahwa selama kurun waktu periode tahunan perawat menghasilkan kinerja individu perawat dalam bentuk bentuk pengetahuan, ketrampilan dan sikap profesional perawat dalam melaksanakan hasil keperawatan. Teori dari Spencer (1993) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dari teori didapatkan kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Baik buruknya kinerja seorang perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasaannya kerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi (Edy,2008). Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja, misalnya insentif yang didapatkan perawat dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai kompetensi, serta supervisi (Natasari dkk 2012; Mulyono dkk, 2013).

Tanggapan responden berdasarkan analisa three box method variabel kompetensi berada pada kategori tinggi, Hal tersebut menunjukkan bahwa responden telah melakukan pekerjaan dengan baik dengan kompetensi yang dimiliki, Pada variabel kompetensi nilai index terendah pada Saya mampu melakukan perawatan pasien yang menggunakan alat ECMO, karena pelatihan penggunaan alat ECMO selama ini hanya untuk perawat dengan level kompetensi Competent, Expert dan Proficient, namun saat ini level kompetensi terbanyak di Unit Intensif pada level kompetensi Advance beginner sehingga bagi manajemen diperlukan evaluasi dalam penempatan perawat di unit intensif yaitu

dengan komposisi terbanyak pada level competence, pihak manajemen juga diharapkan melaksanakan pelatihan penggunaan alat ECMO bagi perawat pada level advance beginner, serta dilakukan rekredensial untuk perawat yang dapat melakukan tugas keperawatan yang tidak sesuai dengan level kompetensinya (kewenangan klinis) dan melakukan resertifikasi untuk semua level kompetensi sehingga kompetensi baik yang selalu ditingkatkan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Budiawan et al. (2015) yang dilakukan di RS Jiwa Provinsi Bali, yang menunjukkan bahwa kinerja perawat pelaksana secara bermakna berhubungan dengan kompetensi.

### **Terdapat Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Unit Intensif Medikal Dan Bedah Pdiatrik & PJB Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ada hubungan dengan kinerja perawat. Hal tersebut dapat diartikan jika motivasi kerja perawat meningkat, maka kinerja yang ditunjukkan perawat juga akan meningkat. Variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori (Maslow, 1962) yang mendefinisikan motivasi sebagai tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. perawat yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi dipandang sebagai motor penggerak seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan dan mempunyai perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Tanggapan responden berdasarkan analisa three box method variabel motivasi kerja berada pada kategori cukup baik untuk rumah sakit. Namun, beberapa responden memiliki persepsi bahwa Rumah sakit kurang memperhatikan kesejahteraan perawat, dengan nilai three box terendah yaitu Gaji dan remunerasi yang diberikan oleh rumah sakit kepada staff sudah adil. Pihak manajemen rumah sakit harus melakukan evaluasi kinerja

perawat di ruang intensif sehingga dapat dilakukan perbaikan dalam penentuan penilaian kinerja yang akan menghasilkan gaji dan remunerasi sesuai dengan kinerja perawat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai selain itu diperlukan sosialisasi dan pendekatan pada perawat dalam penentuan perhitungan penilaian kinerja (IKI) yang dilakukan tiap Bulan yang adil dan transparan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Nengah Budiawan et al (2015, penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit di Bali, hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja perawat secara bermakna berhubungan dengan motivasi.

### **Terdapat Hubungan Reward dengan Kinerja Perawat Unit Intensif Medikal Dan Bedah Pdiatrik & PJB Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita**

Hasil penelitian menunjukkan gambaran korelasi antara reward dengan kinerja. Reward mencakup semua jenis penghargaan, baik intrinsik dan ekstrinsik, yang diterima sebagai hasil kerja oleh organisasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Byars & Rue (2005) bahwa Sistem *reward* dipengaruhi oleh pemilihan dari tipe reward yang digunakan oleh organisasi Perawat yang merasa kurang puas terhadap *reward* yang diperoleh akan berusaha untuk mendapatkan nilai kinerja perawat yang lebih tinggi.

Tanggapan responden berdasarkan analisa three box method variabel reward berada pada kategori sedang, namun beberapa responden memiliki persepsi reward yang diberikan tidak sesuai dan belum memuaskan. *Reward* dalam suatu instansi atau organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja serta mempertahankan perawat. Kinerja yang tinggi (efektifitas dan efisiensi) dapat dicapai dengan timbulnya rasa puas individu yang melakukan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan dampak positif terhadap kinerja perawat, kepuasan staff perawat diantaranya adalah reward yang dianggap sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sistem reward ini membentuk pribadi perawat untuk lebih care dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga kinerja perawat lebih baik dan pasien akan merasa puas menerima pelayanan. Untuk itu rumah sakit perlu mempertimbangkan kembali dalam penentuan

reward yang ditentukan berdasarkan penilaian (IKI) dengan memberikan reward kepada perawat sesuai dengan kinerjanya, yaitu terutama pemberian reward bagi perawat yang berprestasi dalam pelayanan keperawatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Afnina et al (2020), penelitian dilakukan di RSUD dr. Zubir Mahmud Idi, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara *reward* terhadap kinerja perawat.

#### **Tidak ada Hubungan Beban Kerja dengan Reward Unit Intensif Medikal Dan Bedah Pdiatrik & PJB Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita**

Hasil penelitian menunjukkan variabel beban kerja tidak ada hubungan dengan reward. Beban kerja tinggi tidak berpengaruh secara statistik terhadap kinerja perawat yang akan mempengaruhi reward yang didapat oleh perawat. Dalam melaksanakan asuhan keperawatan, perawat dengan beban kerja tinggi maupun yang sesuai tidak berpengaruh terhadap reward yang diberikan karena penilaian kinerja yang diberikan baik yang artinya reward sesuai dengan standar yang diberikan oleh rumah sakit. Reward akan bertambah diberikan pada perawat yang melakukan beban kerja diluar tugas keperawatan seperti membuat laporan kepatuhan cuci tangan dan laporan infeksi. Teori menurut Marquis & Huston (2010), beban kerja perawat adalah seluruh aktifitas atau kegiatan pada unit pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh seorang perawat. Beban kerja yang tinggi yang dihadapi oleh perawat akan menimbulkan ketidak puasan perawat dalam bekerja bila tidak di imbangi dengan *reward* yang sesuai. Pihak manajemen rumah sakit harus melakukan evaluasi dalam pemberian reward disesuaikan dengan beban kerja perawat, Beban kerja yang diberikan pada perawat saat pelaksanaan tugas keperawatan harus mendapat penggantian reward yang sesuai dengan memperhitungkan nilai yang diberikan sehingga dengan adanya reward system yang diberikan dapat meningkatkan kinerja perawat dengan beban kerja yang diberikan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Niken Agustinah et al (2019) bahwa beban kerja tidak ada hubungan dengan reward

#### **Terdapat Hubungan Kompetensi dengan Reward Unit Intensif Medikal Dan Bedah Pdiatrik & PJB Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan variabel kompetensi dengan reward. Kompetensi perawat yang menunjang dalam memberikan asuhan keperawatan dapat meningkatkan kinerja perawat yang didukung oleh *reward* yang sesuai dengan level kompetensi perawat. Hal ini sesuai dengan teori Mathis & Jackson (2001) bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim. Kompetensi dalam bentuk perilaku kerja dan kompetensi yang baik akan melahirkan perilaku kerja efektif. Kompetensi menyebabkan perilaku atau perbuatan, oleh karena itu dapat digunakan untuk memprediksi (*casually related*), serta kompetensi dapat memprediksi baik/buruknya kinerja seseorang berdasarkan standar ukuran tertentu (*criterion-referenced*). Hal tersebut juga sesuai dengan teori Menurut Dessler (2017) yang dimaksudkan dengan *reward* pada dasarnya dapat saling menggantikan dengan istilah kompensasi, yang artinya segala bentuk pembayaran balas jasa yang diberikan bagi seseorang atau hasil pekerjaan yang dilakukannya

Pihak manajemen perlu memperhatikan dan mengevaluasi dalam pemberian reward bahwa kompetensi perawat yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tidak dapat diberikan reward secara sewenang-wenang tanpa perhitungan dan pertimbangan yang matang salah satunya dengan memperhatikan level kompetensi perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dumain et al (2020) yang dilakukan di RS. Ananda bekasi hasil penelitian menunjukkan berpengaruh langsung positif kompetensi terhadap *reward*.

#### **Terdapat hubungan Motivasi dengan Reward Unit Intensif Medikal Dan Bedah Pdiatrik & PJB Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita**

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berhubungan dengan reward. Berdasarkan hasil penelitian ini, semakin tinggi motivasi yang dimiliki perawat maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan terhadap

*reward* yang diperoleh. Hasil penelitian juga didukung oleh teori menurut Hoffman & Woehr (2006) menunjukkan bahwa *reward* sangat berhubungan terhadap sikap dan perilaku karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja. Dengan pemberian *reward*, karyawan merasa mendapatkan perhatian dan apresiasi sehingga *self of belonging* terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut termotivasi bekerja semakin tinggi. Motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, rumah sakit harus memperhatikan kebutuhan pegawainya. Reward dalam rumah sakit memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja serta mempertahankan karyawannya. Pemberian reward bertujuan untuk membuat karyawan menjadi lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan membantu memacu perawat untuk mengalokasikan waktu dan tenaga untuk pekerjaannya sehingga perawat tersebut menghasilkan kinerja yang baik. .

Rumah Sakit harus melakukan evaluasi dalam pemberian *reward* dengan penataan ulang dalam penentuan pemberian *reward* karena kekuatan untuk memotivasi kebutuhan individu melalui pemberian *reward*.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Afnina et al (2020), penelitian yang dilakukan di instalasi rawat inap di RSUD dr. Zubir Mahmud Idi Kabupaten Aceh Timur ada pengaruh antara reward dengan motivasi perawat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan antara lain : 1). Terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara beban kerja, kompetensi, motivasi, terhadap kinerja perawat, dengan reward sebagai variabel intervening di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. 2). Tidak terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja perawat pada perawat di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. 3). Terdapat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja perawat pada perawat di Unit Intensif Medikal dan Bedah

Pediatrik & PJB RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. 4). Terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja perawat pada perawat di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. 5). Terdapat hubungan antara reward terhadap kinerja perawat pada perawat di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. 6). Tidak terdapat hubungan antara beban kerja terhadap reward perawat pada perawat di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. 7). Terdapat hubungan antara kompetensi terhadap reward perawat pada perawat di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta. 8). Terdapat hubungan antara motivasi terhadap reward perawat pada perawat di Unit Intensif Medikal dan Bedah Pediatrik & PJB RS. Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta

### **Saran**

#### **Saran Bagi Manajerial**

Beban kerja perawat tinggi maka management diharapkan melakukan evaluasi dalam melakukan pembagian tugas perawat yang seimbang per tiap shift di ruang intensif serta penambahan perawat dengan komposisi level kompetensi terbanyak pada level competence. Peran Komite Keperawatan melaksanakan Rekredensial kompetensi perawat yaitu bagi perawat yang dapat melaksanakan tugas asuhan keperawatan pada pasien yang tidak sesuai dengan level kompetensinya (kewenangan klinis) dapat dilakukan re assesment kompetensi perawat lalu komite keperawatan dapat segera melakukan rekredensial. Wewenang klinis perawat dalam asuhan keperawatan sesuai level kompetensi perawat, sehingga tugas keperawatan dapat dilakukan dengan tepat dan cepat dilakukan oleh perawat yang sesuai dengan level kompetensinya.

Nilai index three box terendah Variabel kompetensi adalah “Saya mampu melakukan perawatan pasien yang menggunakan alat ECMO”. Maka peran managerial yang harus dilakukan adalah peran Diklat melaksanakan pelatihan keperawatan penggunaan alat-alat medis tertentu seperti ECMO pada perawat

dengan level kompetensi advance beginner, karena paling banyak staff perawat di unit intensif adalah pada level advance beginner, sehingga perawat dengan level advance beginner dapat melakukan asuhan keperawatan pasien dengan penggunaan alat ECMO yang selama ini hanya dilakukan oleh perawat pada level kompetensi Exper, Proficient dan Competent. Secara kontinyu melaksanakan resertifikasi perawatan diruang Intensif untuk semua level kompetensi. Nilai index three box terendah pada Variabel motivasi yang perlu untuk ditingkatkan adalah “Gaji dan remunerasi yang diberikan oleh rumah sakit kepada staff sudah adil” Managemen RS perlu melakukan evaluasi dalam membuat peraturan terhadap gaji dan remunerasi yang transparan dan adil serta dilakukan sosialisasi sehingga dapat meningkatkan motivasi perawat dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja perawat untuk meningkatkan kinerja perawat. Nilai index three box terendah pada Variabel reward yang perlu diperbaiki adalah “Saya tidak masalah diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan saya karena reward yang diberikan sudah memberikan saya kepuasan”. Managemen RS perlu melakukan evaluasi dengan adanya penambahan nilai dalam point yang dimasukan dalam penilaian kinerja perawat terutama perawat yang melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan level kompetensi (kewenangan klinis), penambahan nilai akan berpengaruh pada *reward* yang diberikan sehingga akan meningkatkan kinerja perawat. Dari hasil analisa deskriptif Variabel kinerja yaitu berdasarkan data penilaian kinerja selama 1 periode (Bulan Januari sampai dengan Bulan desember 2022) penilaian kinerja (IKI>8) 21,3%. Management RS harus melakukan evaluasi dalam peraturan pemberian penilaian kinerja (IKI) perawat, terutama dengan menambahkan dalam point integritas yaitu dilakukan penambahan nilai bagi perawat yang melaksanakan tugas diluar kewenanangan klinisnya dan perawat yang melakukan pekerjaan dengan beban yang tinggi sehingga dengan penambahan penilaian kinerja (IKI) reward yang didapatkan oleh perawat akan bertambah sehingga perawat akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja

### **Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

Untuk hasil lebih baik penelitian berikutnya perlu dilakukan pengambilan sampel pada unit intensif lainnya yaitu unit CVC sehingga bisa dibandingkan hasil yang didapatkan dengan sesama ruang kritis di Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita.

diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan teori beban kerja, kompetensi, motivasi, reward dan kinerja dengan memperluas variabel baik dari independen dan intervening dengan menambahkan variabel baru, yaitu : lingkunagn kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja managerial dan variabel lainnya

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abadi, A. F., & Norawati, S. (2022). Relationship Between Competency, Motivation And Workload Of Implementing Nurses With Nurse Performance In The Inpatient Room At Bangkinang Hospital. *Internasional Journal Publishing*, 4(2).
- Agung, I. G., Prihandani, A. S., & Gandari, I. K. M. (2019). Hubungan Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dalam Penerapan Asuhan Keperawatan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Badan Rumah Sakit Umum Tabanan. *Jurnal Keperawatan BSI*, VII.
- Al-Homayan, A. ., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Rabiul, I. (2013). Relationship among job-demand resources, job stress, organizational support and nurses. *Austalian Journal Of Basic and Applied Sciences*, 7(9), 294–308.
- Amstrong, M. (2009). *Amstrong's Handbook Of Performace Manajemen*. India: Replika Press Pvt L td.
- Azizah, N., Martini, N., & Hersona, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *Journal of Management & Business*.
- Becker, H., & Ulrich. (2009). *The HR Scorecard: Mengaitkan Manusia, Strategi Dan Kinerja*. Jakarta: Esensi, Erlangga Group.



- Boulter, N., Dalziel, M., & Hill, J. (2003). *The Art Of HRD People And Competencies*. Jakarta: PT Bhuna Ilmu Populer.
- Budi. (2021). *Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening Di Unit Keperawatan Rumah Sakit Mitra Medika Pontianak*. Universitas Esa Unggul.
- Budiawan, I. N., Suarjana, K., & Wijay, I. P. G. (2015). Hubungan kompetensi, motivasi dan beban kerja dengan kinerja perawat pelaksanaan di rumah sakit jiwa provinsi Bali. *Public Health and Preventive Medicine Archive (PHPMA)*, 3(2).
- Cahyani, S. M. (2022). Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Pearwat Dan Bidan. *Tunas-Tunas Riset Kesehatan*, 12(1).
- Chang, K.-C., Kuo, N.-T., Hsu, C.-L., & Cheng, Y. S. (2014). The Impact Of Website Quality And Perceived Trust On Customer Purchase Intention In The Hotel Sector: Website Brand And Perceived Values As Moderators. *International Journal Of Innovation, Management And Technology*, 5(4), 255–260.
- Colquitt, J. A., & Lepine, J. A. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Cresswell, J., & Clark, P. (2007). *Designing And Conducting Mixed Methods Research*. London: Sage Publication.
- Davis, K., & Nestrom, J. W. (2002). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Agus Darma.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Donsu, J., & Doli. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Pustaka Baru.
- Dumain, U., Kusumapradja, R., & Hilmy, M. R. (2020). Affect Analysis of Work Load, Competence to Work Motivation With Compensation as Intervening Variables of Nurse Care Implementation in Ananda Hospital Bekasi Indonesia. *Internasional Journal of Science and Research (IJSR)*.
- Fajriani, S., Arifin, M. A., & Rahmadani, S. (2022). Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Kota Makassar. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 1(4).
- Fitriani, F., Arisyahidin, & Musyafik, M. N. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat RSM Siti Khodijah Gurah Kediri Di Era Pandemi. *Otonomi Bol*, 22(1).
- George, J. M., & Jones, G. (2012). *Understanding And Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giammona, S. (2016). Nursing Workload And Staff Allocation In An Italian Hospital: A quality Improvement Initiative Based On Nursing Care Score.