

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN
KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP dr. H. MOCH ANSARI
SALEH BANJARMASIN**

**RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION AND WORK EXPENSES
WITH NURSES PERFORMANCE IN INVENTION dr. H. MOCH ANSARI
SALEH BANJARMASIN**

Silvania Dimayanti¹,Asrinawaty, S.kom. M. Kes², Ahmad Zacky Anwary, SE.,M.PH³

¹Mahasiswa Prodi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari,

^{2,3}Dosen Prodi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari,

E-mail: silvacantik001@gmail.com

ABSTRAK

Pelayanan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target Yang ingin Dicapai Untuk meningkatkan Mutu Pada Rumah Sakit. Dicapai Melalui Kinerja perawat baik. Berdasarkan laporan medik, capaian kinerja keperawatan sebesar 73,47% dari indikator pada kinerja Dan belum Memenuhi Target sebesar 100% Diruang Rawat Inap RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Tujuan Penelitian Ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survey analitik dengan desain cross sectional, Teknik pengambilan sampel menggunakan Propotional Random Sampling dengan jumlah sampel 63 orang analisis data menggunakan uji *chi-square*. Hasil Penelitian menunjukkan Bahwa sebagian Besar responden Dengan kinerja cukup (50,8%), sebagian besar responden memiliki motivasi kerja cukup (50,2%) dan sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang (41,3%. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada Hubungannya antara Motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap (p value = 0,215) dan Ada hubungannya antara beban kerja dengan kinerja (p value = 0,003) Pada perawat di ruang rawat inap Rumah sakit membuat program kerja Manajemen analisis Beban Kerja Untuk Menghitung Beban kerja agar tidak melebihi batas yang seharusnya, dan Perlu Meningkatkan Motivasi Dan memperhatikan beban kerja setiap perawat dalam upaya meningkatkan kinerja Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit.

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja

Kepustakaan : 60 (2000 – 2020)

ABSTRACT

Quality and professional nursing services are targets to be achieved to improve quality in hospitals. Achieved through good nurse performance. Based on medical reports, the achievement of nursing performance is 73.47% of the indicators on the performance and has not met the target of 100% inpatient room dr. H. Moch Ansari Saleh The purpose of this study is to determine the relationship between work motivation and workload with the performance of nurses in the inpatient room. This study uses a quantitative approach with analytical survey research methods with cross sectional design, the sampling technique uses proportional

random sampling with a sample size of 63 people. data analysis using the chi-square test. The results showed that most of the respondents with sufficient performance (50.8%), most of the respondents had sufficient work motivation (50.2%) and most respondents had a moderate workload (41.3%. There is a relationship between work motivation and the performance of nurses in the inpatient room (p value = 0.215) and there is a relationship between workload and performance (p value = 0.003) For nurses in the inpatient room, the hospital makes work programs Management analysis Workload to calculate load work so as not to exceed the limit it should be, and need to increase motivation and pay attention to the workload of each nurse in an effort to improve the performance of nurses in providing nursing care in the hospital.

Keywords: Performance, Motivation, Workload

Literature : 60 (2000 – 2020)

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu mata rantai pelayanan kesehatan yang padat ilmu, padat karya, padat teknologi, dan padat modal. Berdasarkan Undang-Undang nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, yang dimaksud dengan Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes 2011).

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2011 ada 19,3 juta perawat. Sedangkan di Indonesia jumlah perawat di rumah sakit terdapat 147.264 orang perawat (45,65 %) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit. Secara nasional, rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Berdasarkan Data Dari Badan Pengembangan Dan Pengembangan Sumber Daya Kesehatan (BPPSDMK), persentase jumlah perawat adalah yang terbesar di antara tenaga kesehatan lain yaitu 29,66% dari seluruh rekapitulasi tenaga kesehatan di Indonesia per Desember 2016.

Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2019, jumlah perawat di Kalimantan Selatan sebanyak 4417 orang, dimana jumlah penduduk di Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 4,12 juta orang, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya tenaga perawat khususnya di Kalimantan Selatan, sehingga beban kerja perawat akan tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktifitas kerja yang tinggi. Beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat. Kinerja perawat yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan akan menjamin tingginya mutu pelayanan keperawatan kepada pasien (Sulistyowati, 2012).

RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin merupakan Rumah Sakit Kelas B yang menjadi salah satu Rumah Sakit rujukan di Provinsi Kalimantan Selatan. Rumah Sakit ini berdiri di atas lahan seluas 87.675 m² dengan luas bangunan 12.161 m². RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin memiliki 39 tempat tidur berkelas VIP, 60 kelas I, 68 kelas II, 148 kelas III, 3 tempat tidur ICU, 1 tempat tidur PICU, 15 tempat tidur bayi baru lahir, 3 ICCU, 28 tempat tidur IGD, dan 13 tempat tidur di ruang operasi. Sedangkan jumlah perawat di Rawat Inap sebanyak 169 orang yang terbagi menjadi 3 shift kerja.

Berdasarkan Laporan Medik bulan maret 2020 bahwa perawat diruang rawat inap bulan maret 2020 berjumlah 169 perawat pendidikan D3 keperawatan 115, S1 Keperawatan 6, NERS keperawatan 46, S2 Keperawatan 2, dimana analisis ini mencakup analisis kebutuhan penambahan tenaga perawat dan analisa rotasi tenaga perawat presentasi SDM keperawatan yang melaksanakan pelayanan rawat inap yang sesuai standar, dengan realisasi 100% analisis ini yaitu mencakup analisa rotasi tenaga perawat pada ruang rawat inap. Rata rata capaian kinerja pada seksi SDM dan Kerja keperawatan adalah sebesar 73,47% dari indikator pada kinerja seksi

SDM dan kinerja keperawatan yang belum memenuhi target capaian yang diharapkan sebesar 100% diruang rawat inap di RSUD Dr.H.Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

Berdasarkan hasil Studi Pendahuluan yang di lakukan oleh peneliti di ruang rawat (Emerald) dengan 10 orang perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin mengatakan bahwa 85% perawat memiliki motivasi internal yaitu tanggung jawab dan tujuan yang baik, sedangkan untuk motivasi eksternal yaitu kebutuhan dan pujian, dimana 75% perawat mengatakan bahwa hasil didapatkan belum memenuhi kebutuhan dan jarang atau tidak adanya reward atau penghargaan atas suatu pekerjaan. Ini menyebabkan adanya kekhawatiran sebagian perawat mengalami penurunan motivasi kerja karena disebabkan oleh turunnya tingkat kepuasan perawat atas hasil kinerjanya dalam memberikan suatu pelayanan kepada pasien. Sedangkan beban kerja pada 10 perawat didapatkan hasil 40% mengatakan beban kerja berat, 30% mengatakan beban kerja sedang, dan 30% mengatakan beban kerja ringan. Sebagian besar perawat mengatakan beban yang dirasakan ialah kurangnya jumlah perawat disetiap shif dibandingkan dengan jumlah pasien, tuntutan atasan atas kinerja perawat yang berkualitas, tanggung jawab perawat, dan kontak dengan pasien yang secara terus menerus.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian terkait Hubungan Motivasi kerja dan Beban kerja dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin pada bulan Juli – Agustus 2020. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey analitik dengan desain *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan propotional random sampling dengan jumlah sampel 63 orang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap di RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Instrument yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner kinerja perawat, motivasi kerja, beban kerja. Analisis pada penelitian ini dilakukan dengan analisis univariat dan analisis bivariat dan dilakukan uji *chi square* dengan menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Gambaran Khusus Responden Penelitian

Tabel 1.1 Distribusi responden berdasarkan umur perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

Umur	n	(%)
20 – 30	18	28,6
31 – 40	24	38,1
41 - 50	16	25,4
51 - 60	5	7,9
Total	63	100

Dari data tabel 1.1. menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat sebagian besar responden yang beumur 31 – 40 tahun sebanyak 24 responden (38,1%).

Tabel 1.2 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

Jenis Kelamin	n	(%)
Laki-laki	26	41,3%
Perempuan	37	58,7%
Total	63	100

Dari data tabel 1.2 . menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat sebagian besar responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 responden (58,7%).

Tabel 1.3 Distribusi responden berdasarkan masa kerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

Masa kerja	n	(%)
1 – 5	7	11,1
6 – 10	17	27,0
11 -15	20	31,7
16 – 20	14	22,2
>20	5	7,9
Total	63	100

Dari data tabel 1.3. menunjukkan bahwa dari 63 responden terdapat sebagian besar responden yang masa kerja perawat 11 – 15 tahun sebanyak 20 responden (31,7%).

b. Analisis Data

1. Analisis Univariat

Tabel 1.4 Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

Kinerja Perawat	n	(%)
Baik	23	36,5
Cukup	32	50,8
Kurang	8	12,7
Total	63	100

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari 63 responden sebagian besar responden memiliki kinerja perawat cukup yaitu 32 responden (50,8%).

Tabel 1.5 Distribusi frekuensi berdasarkan motivasi kerja di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

Kinerja Perawat	n	(%)
Baik	22	34,9
Cukup	33	52,4
Kurang	8	12,7
Total	63	100

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa dari 63 responden sebagian besar responden memiliki motivasi kerja cukup yaitu 33 responden (52,4%).

Tabel 1.6 Distribusi frekuensi berdasarkan beban kerja di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

Kinerja Perawat	n	(%)
Ringan	23	36,5
Sedang	26	41,3
Berat	14	22,2
Total	63	100

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa dari 63 responden sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang yaitu 26 responden (41,3%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap

Tabel 1.7 Distribusi motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr.H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						Jumlah	p Value	
	Baik		Cukup		Kurang				
	n	%	n	%	n	%			
Baik	7	31,8%	14	63,6%	1	4,5%	22	100	0,003
Cukup	16	48,5%	14	42,4%	3	9,1%	33	100	
Kurang	0	0%	4	50%	4	50%	8	100	
Total	23	36,5%	32	50,8%	8	12,7%	63	100	

Pada tabel 1.7 menyatakan bahwa dari 63 responden perawat yang memiliki motivasi kerja baik dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 7 orang (31,8%), perawat yang memiliki motivasi kerja baik dengan kinerja cukup yaitu sebanyak 14 orang (63,6%), dan perawat yang memiliki motivasi kerja baik dengan kinerja perawat kurang yaitu sebanyak 1 orang (4,5%). Perawat yang memiliki motivasi kerja cukup dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 16 orang (48,5%), Perawat yang memiliki motivasi kerja cukup dengan kinerja perawat yang cukup 14 orang (42,4%), perawat yang memiliki motivasi kerja cukup dengan kinerja perawat yang kurang yaitu sebanyak 3 orang (9,1%). Perawat yang memiliki motivasi kerja kurang dengan kinerja perawat yang baik yaitu sebanyak 0 orang (0%), perawat yang memiliki motivasi kerja kurang dengan kinerja perawat cukup yaitu sebanyak 4 orang (50%), dan perawat yang memiliki motivasi kerja yang kurang dengan kinerja perawat kurang yaitu sebanyak 4 orang (50%).

Hasil analisis uji statistik menunjukkan P value $0,003 < \alpha = 0,05$ berdasarkan hasil uji statistik Chi Square terdapat pada kategori motivasi kerja kurang dengan kinerja perawat baik, dimana hal tersebut tidak memenuhi syarat uji Chi Square. Sehingga dilakukan penggabungan cell antara kategori motivasi kerja cukup dan kurang. Tabel 1.8 Penggabungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin tahun 2020

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat						Jumlah		p Value
	Baik		Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Baik	7	31,8%	14	63,6%	1	4,5%	22	100	0,215
Cukup+kurang	16	39,0%	18	43,9%	7	17,1%	41	100	
Total	23	36,5%	32	50,8%	8	12,7%	63	100	

Pada tabel 1.8 menyatakan bahwa dari 63 responden, perawat yang memiliki motivasi kerja baik dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 7 orang (31,8%) dan perawat yang memiliki motivasi kerja baik dengan kinerja perawat cukup yaitu sebanyak 14 orang (63,6%). Sedangkan perawat yang memiliki motivasi kerja baik

dengan kinerja perawat kurang yaitu sebanyak 1 orang (4,5%) dan perawat yang memiliki motivasi kerja cukup+kurang dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 16 orang (39,0%), perawat yang memiliki motivasi kerja cukup+kurang dengan kinerja perawat cukup yaitu sebanyak 18 orang (43,9%), perawat yang memiliki motivasi kerja cukup+kurang dengan kinerja perawat kurang yaitu sebanyak 7 orang (17,1%).

Hasil analisis uji statistik menunjukkan $P\ value\ 0,215 > \alpha = 0,05$ dan H_0 diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020.

b. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap

Tabel 1.9 Distribusi beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr.H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020

Beban Kerja	Kinerja Perawat						Jumlah		p Value
	Baik		Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Ringan	14	60,9%	9	39,1%	0	0,0%	23	100	0,011
Sedang	7	26,9%	15	57,7%	4	15,4%	26	100	
Berat	2	14,3%	8	57,1%	4	28,6%	14	100	
Total	23	36,5%	32	50,8%	8	12,7%	63	100	

Pada tabel 1.9 menyatakan bahwa dari 63 responden perawat yang memiliki beban kerja ringan dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 14 orang (60,9%), perawat yang memiliki beban kerja ringan dengan kinerja cukup yaitu sebanyak 9 orang (39,1%), dan perawat yang memiliki beban kerja ringan dengan kinerja perawat kurang yaitu sebanyak 0 (0,0%). Perawat yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 7 orang (26,9%), Perawat yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja perawat yang cukup 15 orang (57,7%), dan perawat yang memiliki beban kerja sedang dengan kinerja perawat yang kurang yaitu sebanyak 4 orang (15,4%). Perawat yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja perawat yang baik yaitu sebanyak 2 orang (14,3%), perawat yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja perawat cukup yaitu

sebanyak 8 orang (57,1%) , dan perawat yang memiliki beban kerja berat dengan kinerja perawat kurang yaitu sebanyak 4 orang (28,6%).

Hasil analisis uji statistik menunjukkan P value $0,011 < \alpha = 0,05$ berdasarkan hasil uji statistik Chi Square terdapat pada kategori beban kerja berat dengan kinerja perawat baik , dimana hal tersebut tidak memenuhi syarat uji Chi Square. Sehingga dilakukan penggabungan cell antara kategori beban kerja sedang dan berat.

Tabel 1. 10 Penggabungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin tahun 2020.

Beban Kerja	Kinerja Perawat						Jumlah		p Value
	Baik		Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Ringan	14	60,9%	9	39,1%	0	0,0%	23	100	0,003
Sedang+Berat	9	22,5%	23	57,5%	8	20,0%	40	100	
Total	23	36,5%	32	50,8%	8	12,7%	63	100	

Pada tabel 1. 10 menyatakan bahwa dari 63 responden, perawat yang memiliki beban kerja ringan dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 14 orang (60,9%), perawat yang memiliki beban kerja ringan dengan kinerja perawat cukup yaitu sebanyak 9 orang (39,1%), perawat yang memiliki beban kerja ringan dengan kinerja perawat kurang 0 (0,0%), perawat yang memiliki beban kerja sedang+berat dengan kinerja perawat baik yaitu sebanyak 9 orang (22,5%) dan perawat yang memiliki beban kerja sedang+berat dengan kinerja perawat cukup yaitu sebanyak 23 orang (57,5%), perawat yang memiliki beban kerja sedang+berat dengan kinerja perawat kurang yaitu sebanyak 8 orang (20,0%).

Hasil analisis uji statistik menunjukkan P value $0,003 < \alpha = 0,05$ dan H_0 ditolak sehingga dapat di simpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh Banjarmasin Tahun 2020.

3. Pembahasan

1. Analisis Univariat

a. Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian dari 63 responden terdapat responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 23 responden (36,5%), kinerja cukup sebanyak 32 responden (50,8%) dan responden yang kinerja kurang sebanyak 8 responden (12,7%).

Dilihat dari lamanya masa bekerja, sebagian besar perawat berkerja di atas 11 - 15 tahun, hal ini dimana kinerja perawat terlihat dari bagaimana perawat tersebut menyelesaikan tugasnya. Dengan lamanya masa kerja maka perawat di RSUD Dr. H. Moch Ansari Saleh sudah menjadikan pekerjaan tersebut menjadi rutinitas rutin sehari-hari.

Dalam penelitian ini, kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr H M. Ansari Saleh sebagian besar berada dalam kategori cukup (50,8%). Hal ini terjadi karena adanya tanggung jawab yang harus diselesaikan setiap hari, sehingga perawat berusaha untuk menyelesaikannya secepat mungkin. Tidak hanya itu, tugas perawat menjadi suatu hal rutin dikerjakan setiap hari sehingga perawat dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik

b. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari 63 responden terdapat responden yang memiliki motivasi kerja baik sebanyak 22 responden (34,9%), memiliki motivasi kerja cukup sebanyak 33 responden (52,4%) dan responden yang memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 8 responden (12,7%).

Dalam penelitian ini, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang cukup sebanyak 33 (52,4%). Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai perawat, prestasi kerja, pengakuan dari orang lain (baik teman Pekerjaan maupun atasan), gaji yang didapatkan, dan budaya kerja.

c. **Beban Kerja**

Berdasarkan Hasil penelitian dari 63 responden terdapat responden yang memiliki beban kerja ringan sebanyak 23 responden (36,5%), beban kerja sedang sebanyak 26 responden (41,3%) dan responden yang memiliki beban kerja berat sebanyak 14 responden (22,2%).

Dalam penelitian ini, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja yang sedang yaitu sebanyak 26 orang (41,3%). Hal ini dirasakan oleh perawat menjadi suatu pekerjaan rutin yang dikerjakan setiap hari, sehingga pekerjaan dianggap menjadi rutinitas yang tidak menjadi beban bagi perawat.

Hal ini juga disebabkan karena adanya keseimbangan antara jumlah perawat dengan jumlah pasien dan juga sebagian besar pasien yang ada di rawat inap tergolong dalam minimal care/self care yaitu pasien yang dapat melakukan sendiri kebersihan diri, mandi dan ganti pakaian, makan dan minum. Meskipun demikian, pasien perlu diawasi ketika melakukan ambulasi atau gerakan.

Kesimpulan penelitian ini yaitu ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. Rekomendasi tetap mempertahankan kinerja yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pasien.

2. **Analisis Bivariat**

a. **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat**

Hasil uji chi square dengan tingkat kepercayaan 95% untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin di peroleh nilai p Value = 0,215. Nilai $p = 0,215 > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Penelitian Glady Endayani Salawangi, febi K. Kolibu, ribka wowor (2019) hasil analisis statistik menggunakan uji statistik fisher's Exact antara variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat didapatkan nilai $p = 0,076$ sehingga $p > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan

antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit umum daerah liun kendage tahuna kabupaten sangihe.

b. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat

Hasil uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% untuk melihat hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin di peroleh nilai *p Value* = 0,003. Nilai $p = 0,003 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan perawat yang memiliki beban kerja tinggi dengan kinerja baik. Hal ini disebabkan motivasi yang tinggi dari perawat dan kerja keras dalam menjalankan tanggung jawabnya, pengawasan dari kepala ruangan dan tuntutan dari pihak rumah sakit yang mengharuskan perawat/staff rumah sakit untuk selalu menerapkan asuhan keperawatan yang berkualitas. Perencanaan SDM dengan baik merupakan hal yang perlu diperhatikan agar beban kerja dari perawat tidak melebihi kapasitas dan tetap memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani pasien, tentunya untuk meningkatkan mutu pelayanan khususnya pelayanan dari perawat ruang inap. Motivasi yang tinggi dari perawat diperlukan dalam menjalankan tanggung jawabnya, serta pengawasan dari kepala ruangan dan tuntutan dari pihak rumah sakit yang mengharuskan perawat/staff rumah sakit untuk selalu menerapkan asuhan keperawatan yang berkualitas.

Penelitian Maharani (2019), menunjukkan bahwa hasil penelitian nilai *p value* untuk variabel beban kerja 0,013, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat. Disarankan bagi perawat sebaiknya lebih memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang di bebankan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan sehingga dapat selesai tepat pada waktu.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai :

1. Sebagian besar responden memiliki kinerja cukup sebanyak 32 responden (50,8%)
2. Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja cukup sebanyak 33 responden (52,4%)
3. Sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang sebanyak 26 responden (41,3%)
4. Tidak ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh (*p value* 0,215)
5. Ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh (*p value* 0,003)

B. Saran

1. Bagi Responden

Bagi responden dimana hal ini ialah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di rawat inap, serta diharapkan adanya penilaian kinerja agar tetap baik. Karena kinerja perawat merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan di rumah sakit

2. Bagi Rumah Sakit

- a. Diharapkan pihak Manajemen SDM RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin agar dapat memperhatikan motivasi kerja dan beban kerja perawat agar kinerja perawat dapat semakin baik, salah satunya dengan memberikan penghargaan bagi perawat yang memiliki kinerja yang baik sehingga perawat lainnya akan termotivasi untuk melakukan kinerja sebaik mungkin
- b. Memperhatikan prestasi perawat dimana memberikan kesempatan bagi perawat yang ini melanjutkan sekolah untuk meningkatkan kompetensinya dalam memberikan asuhan keperawatan,
- c. Memberikan diklat/pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja perawat agar semakin baik.

3. Bagi peneliti lain

- a. Perlunya diadakan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja perawat khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan di ruang rawat inap dengan melibatkan faktor lainnya, misalnya budaya kerja, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan lainnya. Perlu juga melakukan penelitian yang sama dengan metode penelitian yang berbeda yaitu kualitatif.

REFERENSI

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Arifin, Choirul. 2017. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehataninsan Cendekia Medika Jombang
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Asmadi. 2008, *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta. EGC
- Astuti, dkk. 2013. Hubungan Shift Kerja Dan Lama Jam Kerja Dengan Beban Kerjaperawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsud Ambarawa. Semarang. STIKES Karya Husada
- Badi'ah, A. Mendri, K. Ratna. Hendarsih, 2008. Hubungan Motivasi Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. *Skripsi*. Poltekes Depkes Yogyakarta jurusan Keperawatan
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Belenky. 2010. *Abnormal psychology: Current perspectives (7th ed.)*. International Edition. McGraw-Hill Inc
- Cahyani, Dwi. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Constatinidis dan Moustaka. 2010. Psikologi untuk keperawatan. Jakarta. EGC
- Darmayanti, R., & Parjo, M. M. (2015). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Pontianak. *Jurnal Proners*. 3(1). <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmkeperawatanFK/article/view/10999>
- DPP PPNI. 1999. *Keperawatan dan Praktek Keperawatan*. Jakarta. Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.