

HUBUNGAN MOTIVASI DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HAJI MAKASSAR

Eryanti A Dg Majannang^{1*}, Adriani Kadir², St Hamsinah³

^{1*} STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII No.24 Kota Makassar, Indonesia, 90245

² STIKES Nani Hasanuddin Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII No.24 Kota Makassar, Indonesia, 90245

³ Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassa, JL Jend, Sudirman No. 27, Kota Makassar, Indonesia, 90157

*e-mail: penulis-korespondensi: eryantialimin06@gmail.com/085396873003

(Received: 26-07-2021 ; Reviewed: 04-08-2021 ; Accepted: 06-08-2021)

Abstract

Nurse performance is a person's achievement/achievement with respect to all tasks assigned to him. Performance is a description of the achievement of the implementation of a program of strategic planning activities and organizational operations by a person or group of people in an organization both in quantity and quality, in accordance with the authority and duties of responsibilities, legal and does not violate the law, ethics and morals. In the performance of nurses, motivation and tenure are included, this study aims to determine the relationship between motivation and years of service on the performance of nurses in the inpatient ward of RSUD Haji Makassar. This study uses a descriptive analytic approach with a cross sectional design. The samples in this study were nurses in the Ar-Rahman room, Rinra Sayang on the first floor and Rinra Sayang on the second floor with the Total Sampling technique, obtained 44 respondents. Data collection by using a questionnaire. The analysis method uses Chi Square in a computer program, to determine the relationship between variables with a significance level of $\alpha = 0.05$. Bivariate results showed that there was a relationship between motivation ($p=0.005$) and years of service ($p=0.010$) on the performance of nurses in the inpatient room at Haji Makassar Hospital. Thus, it can be concluded that there is a relationship between motivation and tenure on the performance of nurses in the inpatient room of RSUD Haji Makassar.

Keywords: Motivation; Tenure; Performance

Abstrak

Kinerja perawat merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Dalam kinerja perawat motivasi dan masa kerja termasuk di dalamnya, maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dan masa kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitik dengan rancangan *Cross Sectional*. Sampel dalam penelitian ini yaitu perawat di ruang Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II dengan tehnik *Total Sampling*, didapatkan 44 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis menggunakan *Chi Square* dalam program komputer, untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan tingkat kemaknaan $\alpha=0,05$. Hasil bivariat didapatkan ada hubungan antara motivasi ($p=0,005$) dan masa kerja ($p=0,010$) terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan motivasi dan masa kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar.

Kata Kunci: Motivasi; Masa Kerja; Kinerja

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau, oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Depkes RI, 2009).

Motivasi merupakan suatu aktivitas yang menempatkan seseorang atau suatu kelompok yang mempunyai kebutuhan tertentu dan pribadi, untuk bekerja menyelesaikan tugasnya. Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis yang dimaksudkan merupakan akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal bersumber dari individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal bersumber dari luar individu (Lestari, 2015)

Masa kerja adalah lamanya perawat bekerja dimulai sejak perawat resmi diangkat sebagai karyawan rumah sakit. Sinaga (2001), menyebutkan kepuasan kerja realtif tinggi pada waktu permulaan berkerja, menurun secara berangsur-angsur selama 5 sampai 8 tahun, dan selanjutnya kepuasan akan meningkat dan mencapai puncaknya setelah bekerja selama 20 tahun. Menurutnya, semakin lama seseorang bekerja akan semakin trampil dan berpengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya (Kurniadi, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Ramdini dan Jasmita (2015) dengan judul hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD DR. Rasidin padang menunjukkan bahwa berdasarkan survey awal dan observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang kurang disiplin pada jam kerja. Berdasarkan wawancara dengan 10 orang perawat, 7 orang mengatakan bahwa yang memotivasi mereka bekerja di rumah sakit adalah diri mereka sendiri dan keluarga, 3 orang mengatakan bahwa atasan kurang memberikan motivasi pada mereka (Indri Ramdini & Erni jasmita, 2015).

Hasil penelitian Fergie, (2015) data yang ada menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon belum memperlihatkan kinerja yang maksimal. Hal ini terlihat dari penerapan asuhan keperawatan di ruangan inap RSU Bethesda GMIM Tomohon dari bulan Desember 2013, yaitu 3934berkas Status Pasien yang ada, hanya 702 berkas yang terisi lengkap, sedangkan 323 berkas lainnya tidak terisi lengkap, ini menunjukkan bahwa pengisian format secara lengkap sebesar 17,8%, sedangkan yang tidak lengkap adalah 82,2%. Pengisian format merupakan indikator penerapan asuhan keperawatan. (Fergie, Jootje dan Joy, 2015).

Penelitian yang juga dilakukan oleh Retyaningsih (2013) dengan judul hubungan karakteristik perawat, motivasi, dan supervisi dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan, menyatakan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kualitas dokumentasi proses asuhan keperawatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa semakin bertambah lama kerja ternyata tidak menunjukkan peningkatan kualitas dokumentasi prosesasuhan keperawatan bahkan semakin terjadi penurunan.

Hasil penelitian ini di dukung teori Martoyo (1998) mengatakan bahwa semakin lama kerja makin mundur motivasi kerja, karena tidak ada tantangan dalam pekerjaannya. Tetapi teori Robbins (2003) mengatakan bahwa semakin lama masa kerja maka karyawan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Faktor tidak adanya hubungan antara masa kerja bisa disebabkan karena terjadi kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan dan kebiasaan pendokumentasian (Reytaningsih dan Bambang, 2013).

Berdasarkan rekapitulasi BPPSDM per Desember 2016 jumlah tenaga perawat di Indonesia adalah sebesar 296.876 orang. Jumlah tenaga perawat yang tertinggi yaitu di Jawa Tengah sebanyak 35.773 orang, provinsi Sulawesi selatan menjadi urutan ke enam terbanyak yaitu 11.437 orang. Sedangkan jumlah tenaga perawat yang paling sedikit adalah di provinsi Kalimantan Utara sebanyak 1.184 orang. Data tersebut adalah berdasarkan rekapitulasi akhir tahun 2016 melalui sistem informasi BPPSDMK yang terkumpul dari berbagai fasilitas pelayanan kesehatan di antaranya puskesmas, rumah sakit pemerintah dan beberapa rumah sakit swasta (Badan PPSDM Kesehatan, 2016).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Makassar adalah Rumah sakit tipe B, merupakan salah satu Rumah Sakit milik pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang berada di jalan Daeng Ngeppe Nomor 14 kelurahan Jongaya Kecamatan Tamalate. RSUD Haji Makaaar terdiri atas instalasi rawat jalan, instalasi gawat darurat, instalasi rawat inap, instalasi bedah sentral, instalasi rawat intensif, instalasi farmasi. Instalasi rekam medik, instalasi pemeliharaan sarana RSUD Haji Makassar menawarkan pelayanan kesehatan islami yang modern dan berkualitas untuk segala usia.

Hasil pengambilan data awal pada tanggal 13 Oktober 2017 di bagian Kepegawaian RSUD Haji Makassar telah memiliki 13 ruangan rawat inap, total jumlah perawat sebanyak 145 orang, terdiri dari 94 PNS dan non PNS sebanyak 51 orang, dengan tingkat pendidikan 48 S1 Keperawatan Ners, 18 S1 Keperawatan, 69 D3 Keperawatan, dan 10 SPK. ruang rawat inap Al-Fajar, ruang rawat inap Ad-Duha, ruang rawat inap Al-Kautsar, ruang rawat inap Ar-Raudah I, ruang Ar-Rahman (Bedah, ruang rawat inap Ar-Raudah II, ruang rawat inap Rinra sayang lantai I, ruang rawat inap Rinra sayang lantai II, ruang rawat inap Ar-Raudah III, ruang rawat inap Perinatologi, ruang rawat inap ICU, ruang rawat inap kamar bersalin dan nifas (Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar).

Berdasarkan data dari informasi beberapa pasien dan perawat RSUD Haji Makassar diketahui bahwa, beberapa perawat dalam melaksanakan tindakan keperawatan masih memerlukan bimbingan dari perawat senior dalam melaksanakan tugas sehari-hari, kurangnya motivasi dalam bekerja dan melakukan tindakan, kurangnya kompetensi dalam bekerja dan sebagian dari mereka hanya menunggu perintah dari senior, ketua tim dan kepala ruangan untuk melakukan tugas, dan juga seringnya perawat datang dinas terlambat. Selain itu beberapa perawat juga mengatakan bahwa perawat di ruang rawat inap memiliki masa kerja yang beragam, mulai dari 1 sampai 5 tahun dan juga lebih dari 5 tahun. Mereka yang masa kerjanya bisa dikatakan belum terlalu lama lebih banyak melakukan tindakan di banding perawat senior atau yang lebih lama masa kerjanya.

Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan motivasi dan masa kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar”.

Metode

Lokasi, populasi dan sampel

Di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II sebanyak 44, dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Adapun kriteria sampel adalah sebagai berikut :

1. *Kriteria inklusi*

- a. Semua perawat di ruang rawat inap Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II yang bersedia menjadi responden.
- b. Semua perawat yang berada di ruang rawat inap Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II RSUD Haji Makassar yang masa kerja / lama bekerja 1 sampai 5 tahun dan lebih dari 5 tahun.
- c. Semua perawat yang berada di ruang rawat inap Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II RSUD Haji Makassar yang merupakan pegawai tetap.
- d. Semua perawat yang berada di ruang rawat inap Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II RSUD Haji Makassar yang tidak cuti.

2. *Kriteria eksklusi*

- a. Semua perawat yang berada di ruang rawat inap Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II RSUD Haji Makassar yang tidak bersedia menjadi responden
- b. Semua perawat yang berada di ruang rawat inap Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II yang masa kerja atau lama kerja < 1 tahun
- c. Semua perawat yang berada di ruang rawat inap Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II RSUD Haji Makassar yang bukan pegawai tetap.
- d. Semua perawat yang berada di ruang rawat inap Ar-Rahman, Rinra sayang lantai I dan Rinra sayang lantai II RSUD Haji Makassar yang sedang cuti.

Pengumpulan data

1. *Data Primer*

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari lembar kuesioner tentang motivasi, masa kerja dan kinerja perawat.

2. *Data Sekunder*

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh tentang jumlah perawat di RSUD Haji Makassar.

Pengolahan Data

1. *Editing* adalah upaya untuk memeriksa kembali kebenaran data yang di peroleh atau dikumpulkan
2. *Coding* merupakan kegiatan pemberian kode numerik (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori
3. *Entri data* adalah kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan ke dalam master tabel atau database computer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana atau bisa juga dengan membuat tabel kontingensi.

Analisa data

1. *Analisis univariat*

Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

2. *Analisis bivariante*

Dalam hal ini untuk menentukan hubungan variabel bebas dan terikat di uji melalui statistik *chi square*.

Hasil

1. Analisis univariat

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di RSUD Haji Makassar. n (44)

Karakteristik	n	%
Umur		
21-30 tahun	14	31,8
31-40 tahun	25	56,8
41-50 tahun	5	1,4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	13	29,5
Perempuan	31	70,5
Pendidikan		
SPK	2	4,5
DIII	23	52,3
S1	10	22,7
S1 Ners	8	18,2
S2	1	2,3
Status		
Non PNS	17	38,6
PNS	27	61,4

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada umur 31–40 tahun yaitu sebanyak 25 responden (56,8%), mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 responden (70,5%), mayoritas responden berdasarkan pendidikan perawat yaitu pendidikan terakhir DIII yaitu sebanyak 23 responden (52,2%), menunjukkan mayoritas status responden yang bekerja di rumah sakit yang berstatus PNS yaitu sebanyak 27 responden (38,%)

2. Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Motivasi	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	n	%	n	%	n	%
Baik	20	45,5	3	6,8	23	52,3
Kurang Baik	10	22,7	11	25,0	21	47,7
Total	30	68,2	14	31,8	44	100,0

$\rho=0,005 \quad \alpha=0,05$

Tabel 2, menunjukkan bahwa dari total 44 responden, didapatkan 23 responden (52,3%) memiliki motivasi baik di antaranya 20 responden (45,5%) dengan kinerja kerja baik dan 3 responden (6,8%) memiliki kinerja kurang baik. Sedangkan 21 responden (47,7%) lainnya memiliki motivasi kurang baik, diantaranya 10 responden (22,7%) dengan kinerja baik dan 11 responden (25,0%) memiliki kinerja kurang baik.

Berdasarkan hasil uji statistic *chi-square* diperoleh nilai $\rho=0,005$ dengan tingkat kemaknaan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan $\rho < \alpha$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan interpretasi "Ada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar.

Tabel 3. Hubungan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Masa Kerja	Kinerja				Total	
	Baik		Kurang Baik			
	n	%	n	%	n	%
≤ 5 tahun	20	45,5	3	6,8	23	52,3
> 5 tahun	10	22,7	11	25,0	21	47,7
Total	30	68,2	14	31,8	44	100,0

$\rho=0,005 \quad \alpha=0,05$

Tabel 3. menunjukkan bahwa dari total 44 responden di dapatkan 25 responden (56,8%) dalam kategori Masa kerja ≤ 5 tahun diantaranya 21 responden (47,7%) memiliki kinerja Baik, dan 4 responden (9,1%) memiliki kinerja kurang baik, sedangkan 19 responden (43,2%) dalam kategori masa kerja > 5 tahun diantaranya 9 responden (20,5%) memiliki kinerja baik dan 10 responden (22,7%) memiliki kinerja kurang baik.

Berdasarkan hasil uji statistic *chi-square* diperoleh nilai $\rho=0,010$ dengan tingkat kemaknaan $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan $\rho < \alpha$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan interpretasi "Ada Hubungan Masa Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar".

Pembahasan

1. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui dari total 44 responden, didapatkan 23 responden (52,3%) memiliki motivasi baik di antaranya 20 responden (45,5%) dengan kinerja kerja baik dan 3 responden (6,8%) memiliki kinerja kurang baik. Sedangkan 21 responden (47,7%) lainnya memiliki motivasi kurang baik, diantaranya 10 responden (22,7%) dengan kinerja baik dan 11 responden (25,0%) memiliki kinerja kurang baik di sebabkan kurang puas dengan pendapatan financial selama mereka bekerja.

Hal ini di dukung berdasarkan umur responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada umur 31–40 tahun yaitu sebanyak 25 responden (56,8%) yang rmasuk , dan umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 14 responden (31,8%). Dan minoritas responden berada pada umur 41 – 50 tahun yaitu 5 responden (11,4%). Dimana telah diketahui bahwa umur 21-35 tahun termasuk kategori dewasa awal merupakan usia produktif yang dikenal dengan usia kerja, semangat dalam melakukan aktifitas dan kreatifitas tinggi.

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji Chi Square, sehingga diperoleh nilai $\rho = 0,005$ yang bernilai $\rho < \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_A diterima dan H_0 ditolak dengan interpretasi "Ada Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar".

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadini dan Jasmita (2015) tentang Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Rasedin Padang, dimana berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD. Dr. Rasedin Padang. Demikian pula dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Arianti, dkk (2017) tentang Hubungan Motivasi dan Insentif terhadap Kualitas Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Hikmah Kota Makassar, dimana berdasarkan hasil uji chi square didapatkan hasil dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan motivasi terhadap kualitas kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Hikmah Kota Makassar.

Secara teoritis hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi yang di kemukakan oleh Cecep (2013) bahwa Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme, psikologis yang dimaksudkan di atas merupakan akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal bersumber dari dalam diri individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar individu.

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti beramsumsi bahwa hasil penelitian tampak ada hubungan motivasi terhadap kinerja perawat, dilihat dari banyaknya responden yang memiliki motivasi baik sebanyak 23 responden (52,3%) dan terdapat motivasi kurang baik sebanyak 21 responden (47,7%). Dengan banyaknya perawat yang memiliki motivasi baik dibandingkan dengan perawat yang motivasi kurang baik dalam kinerja perawat yang di dapatkan melalui jawaban di kuesioner bahwa perawat merasa nyaman bekerja di Rumah Sakit tersebut, rekan-rekan kerja yang baik dan saling mendukung, saling membantu antar sesama perawat saat ada kesulitan dalam melayani pasien, dan perawat juga merasa aman karena saat bekerja serta atasan yang memberikan pujian kepada mereka yang berkerja dengan baik, maka semakin baik motivasi perawat dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja perawat.

2. Hubungan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui dari total 44 responden di dapatkan 25 responden (56,8%) dalam kategori Masa kerja ≤ 5 tahun diantaranya 21 responden (47,7%) memiliki kinerja Baik disebabkan mereka semangat karena baru merasakan dunia kerja, dan 4 responden (9,1%) memiliki kinerja kurang baik disebabkan hubunga dengan rekan kerja yang kurang baik, sedangkan 19 responden (43,2%) dalam kategori masa kerja > 5 tahun diantaranya 9 responden (20,5%) memiliki kinerja baik disebabkan mereka dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara mandiri. Dan 10 responden (22,7%) memiliki kinerja kurang baik disebabkan perawat tersebut merasa jenuh dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar, Berdasarkan hasil uji statistic *chi-square* diperoleh nilai $p=0,010$ dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan $p < \alpha$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan interpretasi "Ada Hubungan Masa Kerja Dan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar".

Hasil penelitian ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Faizin (2008) tentang Hubungan tingkat pendidikan dan lama kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan arang kabupaten boyolali, dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji chi square masa kerja atau lama kerja dan kinerja perawat menunjukkan taraf signifikan yang dihasilkan kurang dari 5% yaitu 0,000. Dengan demikian ada hubungan lama kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pandan Arang Kabupaten Boyolali.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinaga 2001 dalam Kurniadi (2016) Masa kerja adalah lamanya perawat bekerja dimulai saat perawat resmi diangkat sebagai karyawan rumah sakit, menyebutkan kepuasan kerja relatif tinggi pada waktu permulaan bekerja, menurun secara berangsur-angsur selama 5-8 tahun, dan selanjutnya kepuasan akan meningkat dan mencapai puncaknya setelah bekerja 20 tahun.

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti beramsumsi bahwa hasil penelitian tampak ada hubungan Masa kerja terhadap kinerja perawat, dilihat dari banyaknya responden menunjukkan bahwa dari total 44 responden di dapatkan 25 responden (56,8%) dalam kategori Masa kerja ≤ 5 tahun diantaranya 21 responden (47,7%) memiliki kinerja Baik, dan 4 responden (9,1%) memiliki kinerja kurang baik, sedangkan 19 responden (43,2%) dalam kategori masa kerja > 5 tahun diantaranya 9 responden (20,5%) memiliki kinerja baik dan 10 responden (22,7%) memiliki kinerja kurang baik. Hal ini juga di perkuat dari tabel 5.1 Tentang distribusi responden menurut umur perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makaassar yang berumur 31-40 tahun lebih banyak yaitu 25 perawat yang mayoritas bekerja ≤ 5 tahun kinerjanya lebih baik di banding yang bekerja > 5 tahun kinerja kurang baik, hal ini di dapatkan dari hasil jawaban pertanyaan pada kuesioner bahwa lama kerja mempengaruhi kinerja perawat, walaupun perawat sudah mempunyai uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing saat dinas, tetapi beberapa senior ada yang tidak menjalankan tugasnya sehingga perawat junior lah yang melakukan tugas tersebut.

Kesimpulan

1. Ada hubungan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar
2. Ada hubungan masa kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar

Saran

1. Institusi
Dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam meningkatkan mutu pendidikan yang akan datang dan diharapkan agar dilakukan penelitian selanjutnya tentang hubungan motivasi dan masa kerja terhadap kinerja perawat dengan jumlah sampel yang lebih besar.
2. Rumah Sakit
Pemegang kebijakan di rumah sakit agar mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat dengan meningkatkan motivasi perawat misalnya fasilitas kerja dan lebih memperhatikan kinerja perawat baik yang masa kerja lama atau pun masa kerja baru sesuai dengan tugasnya masing-masing
3. Bagi peneliti Selanjutnya
Kepada para peneliti dalam hal ini peneliti ilmu keperawatan khususnya manajemen keperawatan, bahwa penelitian ini tidak terbatas pada penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, melainkan masih diperlukan pengkajian dan analisa lebih jauh tentang hal-hal lain yang berhubungan dengan kinerja perawat. Penelitian sebaiknya dilakukan tidak pada jam kerja sehingga perawat dapat berkonsentrasi terhadap pertanyaan yang diberikan. Peneliti.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih diberikan kepada para peneliti dalam hal ini peneliti ilmu keperawatan khususnya manajemen keperawatan yang berhubungan dengan kinerja perawat. sehingga perawat dapat berkonsentrasi terhadap pertanyaan yang diberikan Peneliti.

Referensi

- Dharma, Kusuma K. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan: Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*. Jakarta: Trans InfoMedia.
- Isriadi, Budi. (2015). *Hubungan Masa kerja Dengan Tingkat Kecemasan Perawat Di ruang Akut Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Surakarta: Fakultas Keperawatan - STIKES Kusuma Husada
- Kurniadi, A. (2016). *Manajemen Keperawatan Dan Prospektifnya*. Jakarta: FKUI
- Lestari, T. (2015). *Kumpulan Teori Untuk Kajian Pustaka Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Mandagi, Umboh, dan Rattu, J.A. (2015). *Analisis FaktorFaktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon*. (online), (<https://media.neliti.com/media/publications/68421-ID-analisis-faktor-faktor-yang-berhubungan.pdf>, sitasi tanggal 3 Desember 2015).
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 5*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. Edisi 4*. Jakarta: Salemba medika
- Ramadani, I. dan Jasmita, E. (2015). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Inap DR.Rasidin Padang*, (online), (<http://ners.fkep.unand.ac.id/index.php/ners/article/view/22.pdf>, sitasi tanggal 1 maret 2015).
- Saryono, & Anggraeni M. Dwi. (2015). *Metodologi Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.