

# Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji

*The Related Factor to the Performance of Nurses in the inpatient Room of the Labuang Baji Makassar*

**Rosdiana Syakur, Maryono Dassi, Salmawati**

Universitas Indonesia Timur, Makassar  
Email : rosdianaary@rocketmail.com

## ABSTRAK

Tenaga kesehatan sebagai sumber daya manusia dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berhasil tidaknya suatu perusahaan termasuk perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan seperti rumah sakit tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, analisis korelasi dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Labuang Baji Makassar sebanyak 109 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada hubungan yang signifikan antara variabel kemampuan ( $p = 0,013$ ), penghargaan ( $p = 0,012$ ), motivasi kerja  $p = (0,022)$ , pengalaman kerja  $p = (0,004)$  dengan kinerja perawat di ruang rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara penghargaan, kemampuan, motivasi kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : Kinerja Perawat, Kemampuan, Penghargaan, Motivasi, Pengalaman Kerja

## ABSTRACT

*Health workers as human resources in carrying out health services in hospitals are important resources and are needed to achieve optimal performance. The success or failure of a company, including companies engaged in health services such as hospitals, depends on the ability of human resources to carry out their activities. This study aims to determine the factors related to the performance of nurses in the inpatient room at RSUD Labuang Baji Makassar. This study uses a type of quantitative research, correlation analysis with a cross sectional study approach. The population of this study were all 109 nurses who worked at RSUD Labuang Baji Makassar. The results of this study indicate that there is a significant relationship between the variables of ability ( $p = 0.013$ ), rewards ( $p = 0.012$ ), work motivation  $p = (0.022)$ , work experience  $p = (0.004)$  with the performance of nurses in the Labuang Baji Hospital Inpatient Room. Makassar..*

*Conclusion Based on the results of the research that has been carried out, it can be concluded that there is a relationship between rewards, abilities, work motivation, work experience on nurse performance.*

*Keywords: Nurse Performance, Ability, Reward, Motivation, Work Experience*

## **PENDAHULUAN**

Pada tahun 2014, WHO bekerja sama dengan Departemen Kesehatan Indonesia telah melakukan Penelitian terhadap 1.000 perawat dan bidan di 4 propinsi, hasil penilaian menunjukkan bahwa pada saat itu tidak terdapat sistem manajemen yang mendukung terwujudnya kinerja klinik yang baik (DEPKES RI 2014).

Survei yang dilakukan oleh Pusat Informasi Kesehatan (PIK) mengenai kualitas pelayanan kesehatan, diperoleh informasi bahwa dari 87.000 masyarakat yang diwawancarai pada tiga daerah yang dipilih secara acak yaitu Jakarta, Makassar dan Pulau Bali menunjukkan bahwa terdapat 67% pasien tidak puas terhadap pelayanan kesehatan, sementara hanya 23% yang menyatakan puas. Pelayanan kesehatan dirasakan paling rendah kualitasnya menurut survei tersebut adalah bidan dan tenaga perawat (Putri & Rosa 2015).

Berdasarkan hasil pemantauan petugas Sistem Informasi Kesehatan (SIK) Pusat Jakarta, dari sekitar 150.000 orang tenaga kesehatan, terdapat 87.459 orang yang mengeluhkan tentang rendahnya insentif yang diterima dari Dinas Kesehatan tempat mereka bekerja, padahal setiap harinya mereka telah dibebankan berbagai pekerjaan, bahkan tenaga kesehatan terkadang mengerjakan pekerjaan yang tidak menjadi tanggungjawabnya (Halim 2015).

Profesionalisasi keperawatan dapat dilihat dari hasil kerjanya berupa penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Selain itu seorang perawat juga harus memiliki daya dorong dalam dirinya untuk melaksanakan tugas rutin di institusi pelayanan kesehatan dengan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki dan pengalaman yang diperoleh berdasarkan lama kerjanya (Mardiono, 2016).

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik ditentukan oleh indikator-indikator penting yang tidak dapat dipisahkan, seperti kompetensi dan motivasi pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2005). Demikian pula penelitian yang dilakukan Mandagi, Fergie M, Umboh, Jootje ML, & Rattu, Joy AM (2015). menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi, supervisi dan penghargaan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan. Selain itu, faktor lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Candra Hadi Prasetya (2017).

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan Kemampuan, Motivasi kerja Penghargaan, Pengalaman Kerja, dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2019.

## **BAHAN DAN METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah *non-eksperimental* dengan pendekatan *cross sectional study*, yaitu variabel independen dan dependen diamati pada periode waktu yang sama dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Penelitian ini akan dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar sedangkan waktu penelitiannya mulai dari bulan Juli - Agustus 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat yang bekerja di RSUD Labuang Baji Makassar khusus di ruang rawat inap sebanyak 109 Populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah Semua Perawat di ruang Rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Sampel Jenuh*.

Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti pada saat melakukan observasi langsung dengan menggunakan lembar observasi (kuesioner). Pengolahan Data digunakan dengan system komputerisasi untuk memperoleh nilai statistik dalam bentuk tabel dari data hasil observasi melalui kusioner.

## HASIL PENELITIAN

Hasil analisis univariat diketahui bahwa dari 109 perawat diperoleh data paling banyak berada pada rentang umur 36-40 tahun sebanyak 32,1% dan paling sedikit pada rentang umur >60 tahun sebanyak 0,9%, Jenis kelamin laki-laki sebanyak 5.5% dan perempuan sebanyak 94.5%, tingkat pendidikan tertinggi yaitu S1 Keperawatan sebanyak 57,8% dan terendah yaitu DLL sebanyak 0.9%, masa kerja tertinggi pada rentang 1-5 tahun sebanyak 46.8% dan terendah pada rentang 21-25 tahun sebanyak 0.9%, status kepegawaian PNS sebanyak 67.9% dan Non PNS sebanyak 32.1%, yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 98.2% dan tidak pernah sebanyak 1.8%, kemampuan baik sebanyak 49.5% dan yang memiliki kemampuan kurang sebanyak 50.5%, penghargaan baik sebanyak 59.6% dan yang memiliki penghargaan kurang sebanyak 40.4%, motivasi kerja baik sebanyak 50.5% dan yang memiliki motivasi kerja kurang sebanyak 49.5%, pengalaman kerja baik sebanyak 49.5% dan yang memiliki pengalaman kerja kurang sebanyak 50.5%, kinerja perawat baik sebanyak 55% dan yang memiliki kinerja perawat kurang sebanyak 45%.

Tabel 1. Variabel Kemampuan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar

Kemampuan	Kinerja Perawat				Total	Uji Statistik
	Baik	%	Kurang	%		
Baik	36	66.7	18	33.3	46	$\chi^2 = 5.840$ $p = 0,013$ ( $p < 005$ )
Kurang	24	43.6	31	56.4	39	
Total	60	55	49	45	109	

Sumber: data primer

Dari 46 Responden di RSUD Labuang Baji Makassar dengan variabel kemampuan baik memiliki kinerja perawat baik sebanyak 66.7% lebih besar dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 33.3%. Pada responden dengan variabel kemampuan kurang, kinerja perawat baik sebanyak 43.6%, lebih kecil dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 56.4%.

Berdasarkan uji statistik, di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil *chi square*  $X^2 = 5.840$  dengan *p value* = 0,013 ( $p < 0.05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna/signifikan antara variabel kemampuan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

Tabel 2. Variabel Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar

Penghargaan	Kinerja Perawat				Total	Uji Statistik
	Baik	%	Kurang	%		
Baik	42	64.6	23	35.4	65	$x^2 = 5.959$ $p = 0,012$ ( $p < 0.05$ )
Kurang	18	40.9	26	59.1	44	
Total	60	55	49	45	109	

Sumber: data primer

Dari 65 responden di RSUD Labuang Baji Makassar dengan variabel penghargaan baik memiliki kinerja perawat baik sebanyak 64.6%, lebih besar dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 35.4%. Sedangkan dari 44 responden dengan variabel penghargaan kurang, kinerja perawat baik sebanyak 40.9%, lebih kecil dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 59.1%.

Berdasarkan uji statistik, di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil *chi square*  $X^2 = 5.959$  dengan *p value* = 0,012 ( $p < 0.05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna/signifikan antara variabel penghargaan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

Tabel 3. Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar

Motivasi Kerja	Kinerja Perawat				Total	Uji Statistik
	Baik	%	Kurang	%		
Baik	36	65.5	19	34.5	55	$x^2 = 4.861$ $p = 0,022$ ( $p < 0.05$ )
Kurang	24	44.4	30	55.6	54	
Total	60	55	49	45	109	

Sumber: data primer

Dari 55 responden di RSUD Labuang Baji Makassar dengan variabel motivasi kerja baik memiliki kinerja perawat baik sebanyak 64.6%, lebih besar dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 35.4%. Sedangkan dari 44 responden dengan variabel motivasi kerja kurang, kinerja perawat baik sebanyak 40.9%, lebih kecil dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 59.1%.

Berdasarkan uji statistik, di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil *chi square*  $X^2 = 4.861$  dengan *p value* = 0,022 ( $p < 0.05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna/signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

Tabel 4. Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar

Pengalaman Kerja	Kinerja Perawat				Total	Uji Statistik
	Baik	%	Kurang	%		
Baik	37	68.5	17	31.5	55	$x^2 = 7.850$ $p = 0,004$ ( $p < 0.05$ )
Kurang	23	41.8	32	58.2	54	
Total	60	55	49	45	109	

Sumber: data primer

Dari 55 responden di RSUD Labuang Baji Makassar dengan variabel pengalaman kerja baik, yang memiliki kinerja perawat baik sebanyak 68.5%, lebih besar dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 31.5%. Sedangkan dari 54 responden dengan variabel pengalaman kerja kurang, kinerja perawat baik sebanyak 41.8%, lebih kecil dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 58.2%.

Berdasarkan uji statistik, di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil *chi square*  $X^2 = 7.850$  dengan *p value* = 0,004 ( $p < 0.05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna/signifikan antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

## PEMBAHASAN

RSUD Labuang Baji Makassar merupakan rumah sakit umum type B yang terletak di pusat kota Makassar dengan jumlah total tenaga perawat sebanyak 121 orang dan khusus di ruang rawat inap sebanyak 109 orang. Kinerja pelayanan rawat inap di RSUD Labuang Baji Makassar dapat diukur dengan menggunakan indikator pelayanan rawat inap yang meliputi BOR (*Bed Occupational Ratio*) yaitu persentase pemakaian tempat tidur pada satuan waktu tertentu, ALOS (*Average Length of Stay*) yaitu rata-rata lama rawat seorang pasien, TOI (*Turn Over Internal*) yaitu adalah rata-rata hari dimana tempat tidur tidak ditempati dari telah diisi ke saat terisi berikutnya, BTO (*Bed Turn Over*) adalah frekuensi pemakaian tempat tidur pada satu periode, berapa kali tempat tidur dipakai dalam satu satuan waktu tertentu, NDR (*Net Death Rate*) yaitu angka kematian 48 jam setelah dirawat untuk tiap-tiap 1000 penderita keluar, dan GDR (*Gross Death Rate*) yaitu angka kematian umum untuk setiap 1000 penderita keluar. Berikut gambaran kinerja pelayanan rawat inap di RSUD Labuang Baji Makassar dalam kurun waktu 3 tahun terakhir periode 2016-2018. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar .

### 1. Kemampuan

Data menunjukkan bahwa kinerja perawat berdasarkan kemampuan telah berada pada kategori baik. Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dari segi kemampuan yaitu keterampilan individu, kompetensi, dan komitmen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 46 responden di RSUD Labuang Baji Makassar dengan variabel kemampuan baik memiliki kinerja perawat baik sebanyak 66.7% lebih besar dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 33.3%. sedangkan dari 39 responden dengan variabel kemampuan kurang, kinerja perawat baik sebanyak 43.6%, lebih kecil dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 56.4%.

Berdasarkan uji statistik, di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil *chi square*  $X^2 = 5.840$  dengan *p value* = 0,013 ( $p < 0,05$ ). Dari hasil

tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna/signifikan antara variabel kemampuan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan kemiripan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumajas, Fisella Wilfin Warouw, Herman Bawotong, Jeavery (2014) yang berjudul hubungan kemampuan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Demikian juga Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsela (2017) yang berjudul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo di Bandar Lampung yang menunjukkan bahwa kemampuan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat.

Menurut Greenberg dan Baron dalam (2007) mendefinisikan *abilities mental and physical capacities to perform various task* (kemampuan-kemampuan adalah kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas). kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik. komitmen organisasional memberikan titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar karyawan.

## 2. Penghargaan

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan

mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Data menunjukkan bahwa dari 65 responden di RSUD Labuang Baji Makassar dengan variabel penghargaan baik memiliki kinerja perawat baik sebanyak 64.6%, lebih besar dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 35.4%. Sedangkan dari 44 responden dengan variabel penghargaan kurang, kinerja perawat baik sebanyak 40.9%, lebih kecil dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 59.1%.

Berdasarkan uji statistik, di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil  $\chi^2 = 5.959$  dengan  $p\text{ value} = 0,012$  ( $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna/signifikan antara variabel penghargaan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

Penghargaan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja perawat. Indikator yang mempengaruhi signifikannya variabel penghargaan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar adalah yang pertama adalah gaji dan insentif yang perawat terima sudah sesuai dengan penampilan kerja yang perawat berikan dalam pelayanan demikian juga dengan tunjangan yang diterima dapat diterima dengan baik oleh perawat sehingga mereka justru tertantang dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pimpinan juga dalam hal ini menjadi indikator penting dalam hal pemberian apresiasi dan pengakuan terhadap pekerjaan jika pekerjaan yang dilakukan oleh perawat dapat terselesaikan dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandagi et al (2015) yang berjudul analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim yang memperlihatkan penghargaan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat.

Penghargaan adalah reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Mahmudi, 2005:89). (Widyatmini & Hakim, 2015)

### 3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri perawat yang terarah dan tertuju dalam melaksanakan pelayanan. Sikap mental dari diri perawat yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang optimal dan maksimal. Motivasi perawat untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus dan berorientasi tujuan. Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2005) yang berjudul pengaruh kesesuaian kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Malang dimana motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat.

Data menunjukkan bahwa dari 55 responden di RSUD Labuang Baji Makassar dengan variabel motivasi kerja baik, yang memiliki kinerja perawat baik sebanyak 65.5%, lebih besar dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 34.5%. Sedangkan dari 54 responden dengan variabel motivasi kerja kurang, kinerja perawat baik sebanyak 44.4%, lebih kecil dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 55.6%.

Berdasarkan uji statistik, di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil  $\chi^2 = 4.861$  dengan  $p\text{ value} = 0,022$  ( $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna/signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsela (2017) yang berjudul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada rumah sakit urip sumoharjo di Bandar Lampung yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2005) yang berjudul pengaruh kesesuaian kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Malang dimana motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat.

Bernard Berenson dan Gary A. Steiner mendefinisikan motivasi sebagai :  
“*All those inner striving variously described as wishes, desires, and the like*”.  
Yang dapat diartikan sebagai kondisi internal, kejiwaan dan mental, manusia seperti : aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Zahara, Sitorus, & Sabri, 2015).

#### 4. Pengalaman kerja

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat.

Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).

menunjukkan bahwa dari 55 responden di RSUD Labuang Baji Makassar dengan variabel pengalaman kerja baik, yang memiliki kinerja perawat baik sebanyak 68.5%, lebih besar dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 31.5%. Sedangkan dari 54 responden dengan variabel pengalaman kerja kurang, kinerja perawat baik sebanyak 41.8%, lebih kecil dibandingkan dengan kinerja perawat kurang yaitu 58.2%.

Berdasarkan uji statistik, di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil  $chi\ square\ X^2 = 7.850$  dengan  $p\ value = 0,004$  ( $p < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna/signifikan antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan (Siswanto, 2002) dalam (Prasetya, 2017). Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru

yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara penghargaan, kemampuan, motivasi kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawai inap RSUD Labuang Baji Makasar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Arsela, Bunga. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Urip Sumoharjo Di Bandar Lampung.
2. Hartati, Iswahyu. (2015). Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal eksekutif*, 2(1).
3. Keputusan menteri kesehatan RI No. 836 Tahun 2005 tentang Pedoman Pengembangan Manajemen Kinerja Perawat. Jakarta: Depkes RI
4. Prasetya, Chandra Hadi. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rsud Sunan Kalijaga Demak. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Kesehatan*, 7(2).

5. Halim, Abdul. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Blud Rumah Sakit Umum Meuraxa Kota Banda Aceh Tahun 2015. *ETD Unsyiah*.
6. Mardiono, Sasono. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Pelayanan Keperawatandi Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. file. *D:/SIDANG% 20SKRIPSI% 20RII/jurnal/TEMPLATE% 20JURNAL% 20Sasono% 20STIK% 20BINA% 20HUSADA. pdf*.
7. Kumajas, Fisella Wilfin Warouw, Herman Bawotong, Jeavery (2014) yang berjudul *hubungan kemampuan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*.
8. Greenberg dan Baron dalam (2007) mendefinisikan *abilities mental and physical capacities to perform various task*
9. Mandagi et al (2015) yang berjudul analisis faktor–faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan Di Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim
10. *reward dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan* (Mahmudi, 2005:89). (Widyatmini & Hakim, 2015)
11. Berekson dan Gary A. Steiner mendefinisikan motivasi sebagai : “*All those inner striving variously described as wishes, desires, and the like*”. (Zahara, Sitorus, & Sabri, 2015)
12. (Siswanto, 2002) dalam (Prasetya, 2017). *Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjang tinggi*.