

## PENGARUH PELATIHAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DALAM MEMBERIKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RS HUSADA JAKARTA

Dameria Saragih<sup>1\*)</sup>, Sedia Simbolon<sup>2)</sup>, Sutanto Priyo Hastono<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>STIK Sint Carolus Jakarta, Salemba, Jakarta Pusat; Program Studi DIII  
Keperawatan STIKes RS Husada Jakarta

<sup>2)</sup>STIK Sint Carolus Jakarta Salemba, Jakarta Pusat

e-mail: dameria@stikesrshusada.ac.id

---

### ABSTRAK

Pelayanan keperawatan yang merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab perawat adalah memberikan asuhan keperawatan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pelatihan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Husada Jakarta. Rancangan penelitian *Quasi Eksperimental* dengan *Pre-Post Test Group Design*. Responden pada kelompok intervensi sebanyak 27 responden yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Responden pada kelompok kontrol sebanyak 27 orang. Responden pada kelompok intervensi diberikan pelatihan motivasi serta pengawasan dan pengamatan selama 4 minggu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan lembar observasi penilaian kinerja kerja kemudian dianalisis bivariate dengan uji paired sampel t-test dan multivariate dengan uji ancova. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Kinerja terhadap pelatihan motivasi serta variabel *counfounding* didapatkan hasil Corrected Model 0,000. Sedangkan secara parsial didapatkan lama kerja 0,000 dan pelatihan motivasi 0,009. Pelatihan motivasi dan lama kerja mempengaruhi kinerja kerja sebanyak 46,6%. Peneliti merekomendasikan pelatihan motivasi dalam peningkatan kinerja kerja dalam memberikan asuhan keperawatan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Keperawatan, Kinerja kerja

### ABSTRACT

Nursing service which is one of the duties and responsibilities of nurses is to provide nursing care. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation training on the performance of nurses and to analyze the effect of individual characteristics on the performance of nurses at Husada Hospital, Jakarta. *Quasi Experimental* research design with *Pre-Post Test Group Design*. Respondents in the intervention group were 27 respondents who were selected by *purposive sampling* technique. Respondents in the control group were 27 people. Respondents in the intervention group were given motivation training as well as supervision and observation for 4 weeks. Collecting data using questionnaires and work performance appraisal observation sheets then analyzed bivariate with paired sample t-test and multivariate test with ancova test. The results showed that there is an influence among performance with motivation training and *counfounding* variables, the result is Corrected Model 0.000. Meanwhile, partially, the work duration is 0.000 and motivation training is 0.009. Motivation training and length of work affect work performance as much as 46.6%. Researchers recommend motivational training in improving work performance in providing nursing care.

**Keywords:** Motivation, Nursing, Work Performance

## PENDAHULUAN

Data BPPSDM tahun 2014 tercatat 294.508 perawat dari 891.897 total tenaga kesehatan. Juga data infodatin 2017, dari tenaga kesehatan perawat terbesar mencapai 49%, bidan 27% dan dokter 8 %. Gambaran pendidikan tenaga keperawatan 77,56% D3 Keperawatan dan S1 tanpa mengikuti program profesi, 10,84% S1 Profesi, bahkan SPK masih 5,17%, Perawat spesialis 6,42%. Dengan demikian bahwa jumlah dan peran perawat pada sebuah fasilitas kesehatan sangatlah signifikan dan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Peran perawat di rumah sakit khususnya di Instalasi rawat inap sangat penting, dimana pelayanan yang berpusat pada pasien, tetapi tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan mayoritas masih kurang puas. Menurut penelitian Widiarsari dkk (2018) spesialisasi dan profesi merupakan suatu upaya peningkatan ilmu pengetahuan atau pendidikan formal, namun masih sangat diperlukan pelatihan yang efektif

kepada perawat, sehingga perawat tetap berkembang dan kompeten. Didukung juga adanya peraturan perpanjangan Surat Tanda Registrasi (STR) harus mendapatkan sertipikat minimal 25 skp selama 5 tahun (Permenkes No 17 Tahun 2013 tentang Ijin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat). Beberapa perawat di rumah sakit menyatakan bahwa perawat D3 pengalaman dan pelatihan dapat setara kerjanya dengan kinerja profesi.

Perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan yang mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, maka diperlukan pelatihan yang berkelanjutan sehingga pemahaman dan ilmu yang di dapat akan menambah pengetahuan, ketrampilan, dan akan memperbaiki kinerja perawat (Kaswan,2011,Simamora,1998).

Rumah Sakit Husada Jakarta merupakan salah satu rumah sakit tertua di Jakarta yang berdiri sejak tahun 1924 sampai saat ini telah berusia 96 tahun. Berkat perkembangan teknologi, Rumah Sakit

Husada pun berkembang dengan peralatan yang canggih, Tenaga medis dan paramedis yang memadai. RS. Husada adalah salah satu Rumah Sakit tipe B di Jakarta dengan kapasitas tempat tidur 311 dan jumlah perawat 335 orang. Rumah Sakit Husada mempunyai visi Menjadi rumah sakit bertaraf internasional yang memberikan pelayanan kesehatan paripurna berdasarkan cinta kasih.

Rumah sakit memiliki 14 ruang rawat inap. Rata-rata BOR rawat inap tahun 2019 sampai bulan September yaitu 31,52%. Survey di RS Husada ditemukan kecepatan respon terhadap komplain dari pasien dari Januari sampai September 2019 rata-rata 71,12%. Rendahnya karyawan mendapatkan pelatihan minimal 20 jam/tahun rata-rata 43,77%. Kepatuhan laporan IKP kurang dari 48 jam rata-rata 20,19% ( Sumber bagian Mutu RS Husada). Adanya pernyataan dari beberapa perawat yang menyatakan dengan istilah RMS( Rajin malas sama aja), datang tepat waktu dan pulang tepat waktu dengan loyalitas yang kurang, dan

wawancara kepada kadiv keperawatan kurangnya motivasi perawat terhadap kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan. Berkurangnya kesejahteraan seperti bonus tahunan yang biasanya diterima akhir tahun telah dihilangkan.

Rumah Sakit Husada mengalami penurunan yang sangat drastis. bahkan beberapa ruang perawatan ditutup untuk menyeimbangi pengeluaran. Sejak tahun 2015 BOR turun yaitu 37,89 tahun 2016( 37,14) tahun 2017 ( 28,23) tahun 2018 (25,25), 2019 sampai bulan September (31,53) dengan jumlah tempat tidur 311 (Sumber rekam medis RS Husada Oktober 2019) Hal ini yang menyebabkan pendapatan yang kurang sehingga kesejahteraan juga berkurang, Kemudian adanya tantangan dari penerimaan PNS dengan pendapatan yang menjanjikan maka perawat Rumah Sakit Husada banyak yang keluar atau resign. Pada tahun 2018, 36 Orang( 10,75%), pada tahun 2019 sebanyak 41 orang (12,23%) ( Sumber HRD RS Husada). Adapun gambaran tenaga perawat di Rumah Sakit

Husada saat ini terdiri dari 335 orang, yang terdiri dari 251 orang (74,92%) terdiri dari D3 Keperawatan, 71 orang (21,19%) pendidikan S1 Keperawatan dan bahkan masih ada SPK sebanyak 13 orang(3,88%). Adapun data lama bekerja < 1 tahun 11,34%, 1-2 tahun 11,04%, 3-6 tahun 6,26%, 6-12 tahun 8,25%, 12-20 tahun 12,53%, > 20 tahun 54,27% dan usia perawat lebih dari 50% usia diatas 40 tahun( Sumber HRD RS Husada).

Upaya pihak menejemen dalam rangka husada bangkit ,telah meberikan kenaikan gaji walupun BOR hanya 31%, dan memberikan bonus walupun dalam presentasi yang relatif masih kecil, serta hasil wawancara dengan kadiv keperawatan yang menyatakan pendekatan yang digunakan menejemen pengembangan, dimana membuat staf nyaman dengan mengembangkan kemampuan staff, jika terjadi masalah bukan siapa yang salah tetapi mengapa salah dilihat akar permasalahan dan mengambil solusi bersama, sehingga staff dapat mengidentifikasi penyebab masalah untuk dilakukan perbaikan ungap

kadiv keperawatan rs husada. Wawancara dengan wakil kadiv komite keperawatan menyatakan kurangnya motivasi perawat dalam melakukan asuhan keperawatan dibuktikan dengan kurangnya kelengkapan pencatatan asuhan keperawatan, walaupun sudah sering di ingatkan. Pelatihan motivasi kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di RS Husada belum pernah dilakukan.

Saat ini Rumah sakit Husada sedang membangkitkan kembali semangat karyawan dengan motto “Husada Bangkit” Tampak Upaya Direksi meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menaikkan gaji dan memberikan kembali bonus walaupun dengan persentasi yang bervariasi dan pemberian bonus walaupun persentasinya relatif masih kecil serta pendekatan pemimpin yang holistik, dengan harapan dengan pemberian pelatihan motivasi salah satu yang dapat meningkatkan motivasi karyawan khususnya perawat pelaksana sehingga dapat



meningkatkan pelayanan terutama pemberian asuhan keperawatan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah *Quasi Eksperimen* dengan menggunakan metode *follow up* dengan pendekatan desain *Pre – Post With Group Test* yaitu untuk melihat hasil antara sebelum dan sesudah di berikan intervensi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Variable Independent pelatihan motivasi dan variable dependen kinerja kerja. Variabel confounding adalah data demografi perawat yang terdiri dari usia, tingkat pendidikan, lama bekerja jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja dan jenjang karir. penelitian ini dilaksanakan di RS Husada Jakarta.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, sampel yang didapat dalam penelitian ini sebanyak 54 responden perawat pelaksana. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode pengisian instrumen yang berupa kuesioner dengan cara

peneliti *follow up* ke perawat pelaksana berupa : kuesioner data demografi; kuesioner kinerja kerja.

Beberapa langkah yang harus dilakukan sebelum pengumpulan data antara lain mengurus perizinan etik, persiapan asisten peneliti, dan persiapan instrumen penelitian dimulai dari menurus surat izin penelitian dan uji etik dari STIK Sint Carolus; Mengurus perizinan di RS Husada Jakarta; Melakukan pemilihan dan pelatihan kepada Asisten Peneliti.

Pengumpulan data dilaksanakan melalui tahap – tahap sebagai berikut: Menentukan calon responden berdasarkan kriteria inklusi; Melakukan kontak dengan calon responden; Mengisi kuesioner sebelum dan sesudah intervensi; Penelitian dilakukan selama 2 hari oleh pakar motivasi, setelah itu akan diamati selama 4 minggu.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mendapatkan informasi mengenai variabel yang diteliti dengan menggunakan bantuan

komputer SPSS for Windows versi 25. Analisis yang dilakukan adalah : analisis univariat; analisa bivariate; dan analisa multivariate

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian ini ditunjukkan melalui table di bawah ini:

Tabel 1  
Demografi Responden Berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan, Lama Kerja dan Jenjang Karir

| No | Variabel   | Jenis Kelompok |      |            |      |
|----|--|----------------|------|------------|------|
|    |  | Kontrol        |      | Intervensi |      |
|    |  | n              | %    | n          | %    |
| 1  | Usia   |                |      |            |      |
|    | < 20 – 40 Tahun  | 12             | 44,4 | 12         | 44,4 |
|    | 41 – 60 Tahun  | 15             | 55,6 | 15         | 55,6 |
| 2  | Tingkat Pendidikan   |                |      |            |      |
|    | Perawat Vokasi: DIII Keperawatan                               | 22             | 81,5 | 21         | 77,8 |
|    | Perawat Profesional : S1 Keperawatan + Ners Dan S2 Keperawatan | 5              | 18,5 | 6          | 22,2 |
| 3  | Lama Kerja   |                |      |            |      |
|    | < 5 tahun  | 8              | 29,6 | 7          | 25,9 |
|    | ≥ 5 tahun  | 19             | 70,4 | 20         | 74,1 |
| 4  | Jenjang Karir  |                |      |            |      |
|    | PK I   | 9              | 33,3 | 7          | 25,9 |
|    | PK II  | 7              | 25,9 | 7          | 25,9 |
|    | PK III   | 11             | 40,7 | 13         | 48,1 |

(Sumber : data primer, 2020)

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa persentase pada kelompok kontrol Usia terbanyak adalah 41 – 60 Tahun sebanyak 15 responden (55,6%), Tingkat Pendidikan terbanyak adalah Perawat Vokasi: DIII Keperawatan sebanyak 22 responden (81,5%), Lama Kerja terbanyak adalah ≥ 5 tahun sebanyak 19 responden (70,4%), Jenjang Karir terbanyak adalah PK III sebanyak 11 responden (40,7%).

Persentase pada kelompok Intervensi Usia terbanyak adalah 41 – 60 Tahun sebanyak 15 responden (55,6%), Tingkat Pendidikan terbanyak adalah Perawat Vokasi: DIII Keperawatan sebanyak 21 responden (77,8%), Lama Kerja terbanyak adalah ≥ 5 tahun sebanyak 20 responden (74,1%), Jenjang Karir terbanyak adalah PK III sebanyak 13 responden (48,1%)

Tabel 2  
Analisa Homogenitas Usia, Tingkat Pendidikan, Lam Kerja dan Jenjang Karir Kelompok  
intervensi dan kelompok kontrol

| Test of Homogeneity of Variance |                  |     |     |       |
|---------------------------------|------------------|-----|-----|-------|
| Variabel                        | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig.  |
| Usia                            | 0,000            | 1   | 52  | 1,000 |
|                                 | 0,000            | 1   | 52  | 1,000 |
| Tingkat Pendidikan              | 0,443            | 1   | 52  | 0,509 |
|                                 | 0,443            | 1   | 52  | 0,509 |
| Lama Kerja                      | 0,356            | 1   | 52  | 0,553 |
|                                 | 0,356            | 1   | 52  | 0,553 |
| Jenjang Karir                   | 0,003            | 1   | 52  | 0,959 |
|                                 | 0,003            | 1   | 52  | 0,954 |

(Sumber : data primer, 2020)

Berdasarkan analisa homogenitas antara kelompok intervensi dan kontrol dapat dilihat pada tabel 5.1 didapatkan nilai Pvalue untuk usia 1.0000, tingkat pendidikan 0.509, lama kerja 0.553 dan jenjang karir 0.954. hal ini dapat

disimpulkan bahwa varians kelompok intervensi dan kontrol adalah sama atau homogen pada variabel Usia, Tingkat Pendidikan, Lama Kerja, dan Jenjang Karir.

Tabel 3  
Hubungan Usia, Tingkat Pendidikan, Lama Kerja dan Jenjang Karir dengan kinerja kerja perawat

|   | Kinerja Post |      |      |       | PValue |
|---|--------------|------|------|-------|--------|
|   | Kurang       |      | Baik |       |        |
|   | n            | %    | n    | %     |        |
| Usia  |              |      |      |       |        |
| < 20 – 40 Tahun                             | 14           | 58,3 | 10   | 41,7  | 0.000  |
| 41 – 60 Tahun                               | 2            | 6,7  | 28   | 93,3  |        |
| Tingkat Pendidikan                          |              |      |      |       |        |
| Perawat Vokasi: DIII Keperawatan            | 13           | 30,2 | 30   | 69,8  | 0.848  |
| Perawat Profesional : S1 Keperawatan + Ners | 3            | 27,3 | 8    | 72,7  |        |
| Dan S2 Keperawatan                          |              |      |      |       |        |
| Lama Kerja                                  |              |      |      |       |        |
| < 5 tahun                                   | 14           | 93,3 | 1    | 6,7   | 0.000  |
| ≥ 5 tahun                                   | 2            | 5,1  | 37   | 94,9  |        |
| Jenjang Karir                               |              |      |      |       |        |
| PK I  | 14           | 87,5 | 2    | 12,5  | 0.000  |
| PK II                                       | 0            | 0,0  | 14   | 100,0 |        |
| PK III                                      | 2            | 8,3  | 22   | 91,7  |        |
| Kinerja pre                                 |              |      |      |       |        |
| Kurang                                      | 6            | 25,0 | 18   | 75,0  | 0.505  |
| Baik  | 10           | 33,3 | 20   | 66,7  |        |

(Sumber : data primer, 2020)

Berdasarkan tabel 5.3.2 didapatkan hasil Pvalue Usia 0,000, Tingkat Pendidikan 0.848, Lama Kerja 0.000 , Jenjang Karir 0.000 dan kinerja pre 0.505, dari hasil ini dapat disimpulkan

bahwa variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja kerja perawat adalah usia, lama kerja dan jenjang karir karna memiliki Pvalue < 0,05.

Tabel 4  
Perbedaan Rata-Rata Kinerja kerja Sebelum dan sesudah Pelatihan motivasi Pada Kelompok Intervensi

| Intervensi   | Mean  | N  | Std. Deviation | P Value |
|--------------|-------|----|----------------|---------|
| Kinerja Pre  | 65,59 | 27 | 2,500          | 0.000   |
| Kinerja Post | 95,30 | 27 | 5,276          |         |

(Sumber : Data Primer, 2020)

Dari hasil uji *paired sampel t-test* pada variabel kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok intervensi ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pre sebesar 65,59 sedangkan nilai rata-rata kinerja

kerja post sebesar 95,30 dengan Pvalue 0.000. Hal ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok intervensi

Tabel 5  
Perbedaan Rata-Rata Kinerja kerja Sebelum Dan Sesudah Pelatihan motivasi Pada Kelompok Kontrol

| Kontrol      | Mean  | N  | Std. Deviation | P Value |
|--------------|-------|----|----------------|---------|
| Kinerja Pre  | 64,48 | 27 | 2,833          | 0.513   |
| Kinerja Post | 65,00 | 27 | 3,088          |         |

(Sumber : Data Primer, 2020)

Dari hasil uji *paired sampel t-test* pada variabel kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok kontrol ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pre sebesar 65,33 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja

post sebesar 65,72 dengan Pvalue 0.510. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok kontrol.



Tabel 6  
Perbedaan Kinerja kerja Antara Kelompok Intervensi Dan Kelompok Kontrol Pada Saat Pre Test

| Kinerja Kerja Pre | N  | Mean  | Std. Deviation | P Value |
|-------------------|----|-------|----------------|---------|
| Kontrol           | 27 | 64,48 | 2,833          | 0.133   |
| Intervensi        | 27 | 65,59 | 2,500          |         |

(Sumber : Data Primer, 2020)

Dari hasil uji *independent sampel t-test* pada variabel kinerja kerja sebelum dilakukan pelatihan motivasi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok kontrol sebesar 64,48 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok intervensi sebesar 65,59 dengan Pvalue 0.133. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja kerja sebelum dilakukan pelatihan motivasi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol.

Tabel 7  
Perbedaan Kinerja kerja Antara Kelompok Intervensi Dan Kelompok Kontrol Pada Saat Post Test

| Kinerja Kerja Post | N  | Mean  | Std. Deviation | P Value |
|--------------------|----|-------|----------------|---------|
| Kontrol            | 27 | 65,00 | 3,088          | 0.000   |
| Intervensi         | 27 | 95,30 | 5,276          |         |

(Sumber : Data primer, 2020)

Dari hasil uji *independent sampel t-test* pada variabel kinerja kerja sesudah dilakukan pelatihan motivasi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok kontrol sebesar 65,00 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok intervensi sebesar 95,30 dengan Pvalue 0.000. Hal ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja kerja sesudah dilakukan pelatihan motivasi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol. Rata perbedaan kinerja yang terjadi dimuali setelah minggu pertama kedua mengikuti pelatihan motivasi.

Tabel 8  
Perbedaan Kinerja kerja Antara Kelompok Intervensi Dan Kelompok Kontrol Pada Saat *Post Test*

| Tests of Between-Subjects Effects |                         |    |                |        |       |  |
|-----------------------------------|-------------------------|----|----------------|--------|-------|--|
| Dependent Variable:<br>Source     | Type III Sum of Squares | df | Mean<br>Square | F      | Sig.  |  |
| Corrected Model                   | 5,538 <sup>a</sup>      | 4  | 1,385          | 10,499 | 0,000 |  |
| Intercept                         | 0,613                   | 1  | 0,613          | 4,647  | 0,036 |  |
| Usia                              | 0,010                   | 1  | 0,010          | 0,076  | 0,784 |  |
| Tingkat Pendidikan                | 0,001                   | 1  | 0,001          | 0,005  | 0,945 |  |
| Lama Kerja                        | 2,467                   | 1  | 2,467          | 18,704 | 0,000 |  |
| Motivasi                          | 0,989                   | 1  | 0,989          | 7,500  | 0,009 |  |
| Error                             | 6,462                   | 49 | 0,132          |        |       |  |
| Total                             | 162,000                 | 54 |                |        |       |  |
| Corrected Total                   | 12,000                  | 53 |                |        |       |  |

a. R Squared = ,462 (Adjusted R Squared = ,418)

(Sumber : Data primer, 2020)

Dari tabel di atas hasil berdasarkan uji Ancova Kinerja terhadap pelatihan motivasi serta variabel councfounding didapatkan hasil Corrected Model 0,000 yang artinya pelatihan motivasi serta variabel councfounding secara bersama sama atau simultan mempengaruhi nilai kinerja kerja. Sedangkan secara parsial didapatkan variabel usia 0.784, tingkat pendidikan 0,945, lama kerja 0,000 dan pelatihan motivasi 0,009. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan motivasi serta lama sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja. Pelatihan motivasi dan lama kerja mempengaruhi kinerja kerja sebanyak 46,6%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2017) didapatkan Kemudian dari hasil penelitian diperoleh bahwa secara empiris motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga perawat. Makin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga perawat maka akan meningkatkan kinerja tenaga perawat khususnya pada Ruang Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar. Berdasarkan hasil uji regresi antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar maka diperoleh nilai thitung sebesar  $3,898 > t \text{ tabel} = 1,669$ , selain itu memiliki nilai probabilitas  $0,000 < \text{dari}$

nilai standar 0,05. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja perawat pelaksana terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar. Hal ini sesuai dengan penelitian Sibarani (2018) bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja atau prestasi kerja karena apabilamotivasi kerja seseorang rendah maka kinerjanya pun akan tidak optimal. Motivasi kerjaberkaitan dengan kemauan atau dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Aspekmotivasi kerja seseorang terkait erat dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untukbekerja seperti kebutuhan akan berprestasi (kinerja), penghargaan, rasa tanggung jawab, keinginan untuk tumbuh dan berkembang dan pekerjaan itu sendiri.

## KESIMPULAN

Dari hasil uji person chisquare untuk mengetahui hubungan antara kinerja kerja dengan variabel counfounding didapatkan Berdasarkan tabel 5.2

didapatkan hasil Pvalue Usia 0,000 , Tingkat Pendidikan 0.848, Lama Kerja 0.000 , Jenjang Karir 0.000 dan kinerja pre 0.505, dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki hubungan dengan kinerja kerja perawat adalah usia, lama kerja dan jenjang karir karna memiliki Pvalue < 0,05.

Perbedaan rata-rata kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok intervensi ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pre sebesar 65,59 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja post sebesar 95,30 dengan Pvalue 0.000. Hal ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok intervensi. Sedangkan pada kelompok kontrol ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pre sebesar 65,33 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja post sebesar 65,72 dengan Pvalue 0.510. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok kontrol.

Perbedaan kinerja kerja antara kelompok intervensi variabel kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok intervensi ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pre sebesar 66,50 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja post sebesar 94,92 dengan Pvalue 0.000.

Perbedaan kinerja kerja antara kelompok kontrol variabel kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok kontrol ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pre sebesar 65,33 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja post sebesar 65,72 dengan Pvalue 0.510.

Perbedaan kinerja kerja antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol sebelum dilakukan pelatihan motivasi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok kontrol sebesar 64,48 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok intervensi sebesar 65,59 dengan Pvalue 0.133. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja kerja sebelum dilakukan

pelatihan motivasi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol. sedangkan sesudah dilakukan pelatihan motivasi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok kontrol sebesar 65,00 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok intervensi sebesar 95,30 dengan Pvalue 0.000. Hal ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja kerja sesudah dilakukan pelatihan motivasi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol.

Pengaruh Kinerja terhadap pelatihan motivasi serta variabel counfounding didapatkan hasil Corrected Model 0,000 yang artinya pelatihan motivasi serta variabel counfounding secara bersama sama atau simultan mempengaruhi nilai kinerja kerja. Sedangkan secara parsial didapatkan variabel usia 0.784, tingkat pendidikan 0,945, lama kerja 0,000 dan pelatihan motivasi 0,009. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan motivasi serta lama sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja. Pelatihan motivasi dan lama

kerja mempengaruhi kinerja kerja sebanyak 46,6%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditama. (2010). *Manajemen administrasi rumah sakit*. Universitas Indonesia: Jakarta
- Agus Sutarto, Hermanu Joebagio, Pawito Pawito. (2016). Relationship Between Motivation, Competence, Workload, and Nurse Performance, at Dr. Soediran Mangun Sumarso Hospital, Wonogiri, Indonesia. *Journal of Health Policy and Management*. Vol. 1. hh 78-94
- Agus,Dharma.(2013).*manajemen supervisi: petunjuk praktis bagi para supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Andesta, Meri. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti*. Vol. 2. hh 1-15.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Universitas Trisakti:Jakarta.
- Brunetto, Y &Teo, S. (2013) . *Retention, burnout, and future of nursing. Journal of Advanced Nursing*. Vol. 69. hh 2772-2773.
- Creswell, Jhon W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Cut Zurnali. (2014). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance*. PT Telkom Tbk. Unpad: Bandung
- Depkes RI. (2009). *Klasifikasi umur menurut kategori*. Ditjen Yankes: Jakarta
- Edy,Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*,. Kencana Prenada Media Group: Jakarta
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: perilaku, struktur,*



- proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Handoko, T, Hani. (1999). *Manajemen*. Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T. (2007). *Mengukur kepuasan kerja*. Jakarta: Airlangga
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta
- Hendry Simamora. (1988). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Herzberg, F. (1996). *Work and the nature of man*. Oh: World Publishing Company: Cleaveland
- Huber, D.L. (2006). *Leadership and nursing care management*. 3rd Ed (penerjemah: Cahya Wiratama). Elsevier: USA
- Ilyas, (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kaswan M. M. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. CV Alfabeta: Bandung
- Kozier, (2004). *Fundamental of nursing: concepts, process, and practice*. Pearson Prentice Hall: New Jersey.
- Kreitner Robert, Kincki Angelo. (2005). *Organizational behavior* (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kelima. Salemba Empat: Jakarta.
- Leonardo, Edrick, Fransisca Andreani. (2015). *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Kapanitia*. Agora: Jakarta.
- Majid, Abdul. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang*

- Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK.II Pelamonia Makassar*. Vol. 1. hh 310-412.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi kinerja sdm*. Refika Aditama: Bandung.
- Marquis, B. L. & Huston, C. J. (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan : teori dan aplikasi*, (Ed. 4). EGC: Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*, Alih Bahasa. Salemba Empat: Jakarta.
- Mayunif, I dan Rahman, A.D. (2005). *Jurnal Kedokteran dan Kesehatan : Motivasi Kerja Perawat di Unit rawat Inap Rumah Sakit PELNI Pertamburan Jakarta Barat Tahun 2004*, Jakarta. Vol. 2. hh 175-182
- Notoatmodjo, S. (2010). *Ilmu perilaku kesehatan*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Nursalam. (2011). *Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek*. Salemba Medika: Jakarta
- Nursalam. (2012). *Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya*. Salemba Medika: Jakarta
- Pamungkas, Andika Dwi Putra. Djamur Hamid dan Arik Prasetya. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero))*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 43 Nomor 1
- Pangabea Mutiara.S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Prasojo, S. (2005). *Hubungan Karakteristik Dan Motivasi Dengan Disiplin Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Batang*. Tesis. Program Pasca Sarjana FIK.UI tidak dipublikasikan: Depok
- Pratiwi, Amelia, Dkk. (2014). *E - journal psikologi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri*

- Capem Duri. Jom FEKON. Vol.1 No. 2. hh 24-40.
- Ravianto. (1990). *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas dengan Dewan Produktivitas Nasional: Jakarta.
- Robbins, S. P. & Mary C. (2010). *Manajemen*. Jilid 2. Erlangga: Jakarta
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2009). *Organizational behavior - 13 Three Edition*. Pearson International Edition, Prentice: USA
- Robert, Mathis. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Siagian, P. Sondang. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sibarani, Ernita. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*. Vol. 5. hh 1-15.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI: Depok.
- Sipatu. (2013). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu*. Vol. 1 No. 1 . hh 146-157.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Supardi. (2013) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.
- Susilo, W. H., Aima, H., Suprapti, F. (2014). *Biostatistika Lanjut dan Aplikasi Riset*. Jakarta: CV. Trans Info Media
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta: Bandung

- Triwibowo. (2013). *Manajemen pelayanan keperawatan Di Rumah Sakit*. TIM: Jakarta.
- Wibowo, (2007). *Manajemen kinerja*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Widiasari, dkk. (2019). *Jurnal Keperawatan Indonesia: Kepuasan Pasien terhadap Penerapan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit*. Vol. 22. hh 43-52.
- Yusof, A. R. M., N. K. Y. Yunus dan A. M. Ghouri. (2013). *International Journal of Independent Research and Studies: Power Motivation, Burnout of Teacher and its Relationship with Student Satisfaction: An Empirical Study at Public Sector University*. Vol. 2. hh 36-44.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta