

HUBUNGAN PELATIHAN DAN MOTIVASI PERAWAT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT PUSAT TNI AU ANTARIKSA JAKARTA.

I Gusti Ngurah Willy Hermawan dan Evaf Maulina

ABSTRACT

There is a positive relationship between training and nurses' work motivation in the inpatient room of the Central Indonesian Air Force Hospital in Jakarta, but between the two there is no mutual influence (not significant). There is a positive relationship between training and the performance of nurses in the inpatient office of the Central Air Force Hospital in Jakarta, but between the two there is no influence (not significant). There is a positive and significant relationship between motivation and performance of nurses in the inpatient room of the Central Indonesian Air Force Hospital in Jakarta.

ABSTRAKSI

Ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit pusat TNI AU Antariksa Jakarta, namun diantara keduanya tidak saling berpengaruh (tidak signifikan). Ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit pusat TNI AU Antariksa Jakarta, namun diantara keduanya tidak saling berpengaruh (tidak signifikan). Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan Kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit pusat TNI AU Antariksa Jakarta.

PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan di berbagai sektor, tentunya diimbangi dengan bertambahnya jumlah tenaga kerja yang dapat diserap di berbagai sektor. Tenaga kerja yang ada harus memiliki keahlian, keterampilan dan adanya motivasi untuk menjadi yang terbaik, dengan demikian para tenaga kerja dapat bersaing secara sehat antar sesama tenaga kerja yang lain. Tentunya yang terbaiklah akan selalu tampil didepan dan akan mendapat penghargaan dari instansi mereka.

Semangat kerja harus selalu terjaga agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang sempurna. Tenaga kerja yang sudah lama berkecimpung di pekerjaannya dan selalu melakukan pekerjaan yang sama dalam setiap harinya, tentunya akan timbul

kejenuhan. Kejenuhan tenaga kerja dapat berakibat buruk terhadap kualitas hasil pekerjaannya, hal ini sangat disayangkan apabila terjadi. Efek buruk bukan hanya terjadi pada tenaga kerja tersebut tetapi berimbas kepada instansinya, kerugian yang terjadi bukan hanya berhubungan dengan finansial tetapi dapat juga terjadi pada benda atau alat kerja.

Disinilah peran pimpinan sangat dibutuhkan, untuk mencegah terjadinya kerugian yang lebih besar. Adakan penyegaran terhadap tenaga kerja yang sudah menunjukkan penurunan kualitas kerja. Adakan pelatihan – pelatihan yang sifatnya mengingatkan kembali fungsi dan tugas dari masing – masing profesi, berikan nuansa baru, bila memungkinkan adakan

rotasi agar kejenuhan yang ada dapat berkurang.

Pengembangan suatu sistem pelatihan terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan ketenaga kerjaan khususnya kiranya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Kegiatan pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan peserta sekarang atau tugas – tugas yang akan dibebankan kepadanya pada masa yang akan datang. Adapun fungsi dari pelatihan adalah a) pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku kerja para peserta pelatihan itu; b) pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.; c) pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi.

Pelatihan memiliki fungsi – fungsi edukatif, administrasi, dan personal. Fungsi edukatif, mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, kemasyarakatan, dedikasi, dan loyalitas kepada organisasi / lembaga. Fungsi administrasi, mengacu pada pemenuhan syarat – syarat administrasi yang dituntut terhadap setiap tenaga / pegawai, misalnya untuk promosi, pembinaan karir, dan sebagainya. Fungsi personal, lebih menekankan pada pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan. Ketiga fungsi pelatihan ini saling kait – mengait, karena setiap tenaga kerja dituntut agar memiliki kemampuan profesional, memenuhi persyaratan administrasi, dan kepribadian yang baik. Setiap individu memiliki kondisi internal, di mana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari – hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah

“motivasi”. Motivasi merupakan konsep hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan.

Maslow, sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hirarki semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang, pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri, penghargaan / penghormatan, rasa memiliki, dan rasa cinta / sayang, perasaan aman, dan tenteram merupakan kebutuhan fisiologis mendasar.

Hasil akhir dari semua kegiatan di atas, tentunya adanya peningkatan kinerja yang baik. Menurut Achmad S. Ruky (2001:h.6), manajemen kinerja ini berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk; “merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”. Karena mencantumkan kata “manajemen”, seluruh kegiatan yang dilakukan dalam proses manajemen harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakkan / pengarahannya dan akhirnya evaluasi atas hasilnya. Secara teknis program ini memang harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk produktivitas sumber daya manusia.

PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan untuk lebih terfokusnya masalah yang akan di

teliti, maka ruang lingkup pembatasan masalah pada penelitian ini hanya mencakup: hubungan pelatihan dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta; hubungan pelatihan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta; hubungan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta.

Adapun permasalahan-permasalahan lain yang berhubungan dengan pembahasan ini, ditempatkan sebagai bahan pelengkap saja, guna membantu meletakkan dasar dalam penyusunan penelitian ini.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Seberapa besar hubungan pelatihan dengan motivasi perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta ?
2. Seberapa besar hubungan pelatihan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta ?
3. Seberapa besar hubungan motivasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta

LANDASAN TEORI

Setiap organisasi akan mengolah berbagai tipe sumber daya untuk meraih tujuan organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, yaitu finansial, fisik, manusia dan kemampuan, serta teknologi dan sistem.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan modal yang dapat juga disebut sumber daya, baik sumber daya alam, maupun sumber daya manusia.

Menurut Anwar Prabu (2000), manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai pengelolaan dan pendayagunaan, sumber daya yang ada pada individu (pegawai / karyawan).

Menurut Mutiara Panggabean (2002 : h.67), fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia secara operasional mencakup pengadaan, pengembangan, perencanaan, dan pengembangan karier, penilaian prestasi / kinerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

1. Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2007:h.2), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung

oleh pendapat Bob Cardy yang dikutip oleh Mathis *and* Jackson (2002:h.77) disebutkan bahwa memaksimalkan kinerja adalah prioritas bagi kebanyakan organisasi saat ini. Upaya peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya melibatkan unsure manusia saja. Seperti yang dijelaskan oleh Rucky (2002:h.7), program ini akan menjamah semua elemen, atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut, bukan hanya manusia. Elemen – elemen tersebut adalah teknologi (peralatan, metoda kerja) yang digunakan, kualitas dari input (termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, *lay-out* lingkungan kerja, dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) serta system kompetensi dan imbalan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:h.78), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Menurut Hellriegel *and* Slocum yang dikutip oleh Aditama (2002:h.51) juga menyampaikan manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut :

a. Untuk membuat keputusan pemberian penghargaan (bonus, kenaikan gaji, dan bentuk penghargaan lainnya).

- b. Untuk membuat keputusan pengembangan karier seseorang (promosi, demosi, dan pemindahan kerja)
- c. Untuk memberikan umpan balik kepada karyawan tentang penampilan mereka pada kurun waktu tertentu.
- d. Untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Agar program penilaian kinerja dapat efektif, menurut Rucky (2002:h.35) hendaknya penilaian tersebut memenuhi syarat – syarat sebagai berikut :

- a. *Relevance*, hal – hal atau faktor – faktor yang diukur adalah yang relevan (terkait) dengan pekerjaannya, apakah itu outputnya, prosesnya, atau inputnya.
- b. *Sensitivity*, sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.
- c. *Reliability*, sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolok ukur yang obyektif, akurat, konsisten, dan stabil.
- d. *Acceptability*, sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh karyawan yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruksi antara keduanya.
- e. *Practicality*, semua instrumen, misalnya formulir yang digunakan, harus mudah digunakan oleh kedua belah pihak, tidak rumit, dan berbelit – belit.

Menurut McKenna *and* Beech (1995:h.7), kinerja dapat diukur berdasarkan kriteria – kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, Kriteria akan berguna untuk mengetahui apa dan bagaimana kinerja yang kita harapkan dari seorang karyawan. Diterangkan oleh Barker (2000:h.72), bahwa ada enam bidang yang harus diperhatikan dalam penetapan standar kinerja, yaitu :

- a. Angka – angka: angka penjualan atau produksi, tingkat cacat produksi, arus dokumen, tingkat pengunjung.
- b. Batas waktu: penyelesaian proyek, perubahan korespondensi, batas waktu menurut undang – undang .
- c. Keuangan: bekerja sesuai dengan anggaran, memenuhi target keuntungan, tingkat persediaan, penurunan biaya.
- d. Prosedur: tahap – tahap dalam menyelesaikan proyek, sistem penghubung, waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan rutin
- e. Negatif, banyaknya keluhan, umpan balik dari rekan – rekan, pembatalan.
- f. Yang tampak nyata: pendekatan perusahaan kepada pelanggan, standar pakaian, presentasi dalam rapat, gaya perusahaan.

2. Pelatihan

Dalam sesuatu perusahaan di mana ditempatkan pegawai baru untuk sesuatu jabatan tertentu, atau dimana pegawai lama ditugaskan memangku jabatan baru, bila diharapkan pegawai tersebut sukses mengerjakan tugas – tugasnya, perlulah pegawai tersebut dididik atau dilatih terlebih dahulu.

Pemberian latihan atau pendidikan kepada pegawai dalam suatu perusahaan merupakan tanggung jawab pimpinan. Seharusnya, setiap pimpinan mengambil peranan dalam proses latihan atau pendidikan. Kontribusinya bukan bermuara atau berakhir pada suatu titik, akan tetapi hal itu merupakan peranan yang kontinyu.

Pengertian pelatihan merupakan suatu program yang dilaksanakan oleh organisasi untuk memberikan suatu metode bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kualitas pekerjaan dapat dikatakan berhasil dengan adanya pelatihan tersebut.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1990:h.77), pelatihan adalah suatu kegiatan dalam kaitan dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu para pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan (1991:h.78), latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dana yang meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metoda yang lebih mengutamakan praktek daripada teorinya.

Latihan dan pendidikan sesungguhnya tidak sama, walaupun banyak persamaannya. Kedua – duanya berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai, agar pegawai tersebut

dapat berkembang ke tingkat kecerdasan, pengetahuan, dan kemampuan yang lebih tinggi. Sedangkan pendidikan sifatnya teoritis daripada praktis, latihan lebih bersifat penerapan segera daripada pengetahuan dan keahlian jadi lebih bersifat praktis.

Menurut Moekijat (1991:h.6) melatih berarti mendidik dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Sedangkan menurut Denyer (1991:h.7), pendidikan berhubungan dengan mengetahui bagaimana dan mengapa dan lebih banyak berhubungan dengan teori pekerjaan, sedangkan latihan adalah lebih banyak bersifat praktis.

Keuntungan yang didapat dari pelatihan adalah :

- a. Pengurangan atas kerusakan barang – barang.
- b. Pengurangan perpindahan tenaga kerja.
- c. Kerugian atau kerusakan benda kerja tidak terlalu parah.
- d. Mengurangi jumlah kecelakaan.
- e. Mengembangkan bakat manajerial.

Menurut Proctor dan Thorton yang dikutip oleh Manullang (2006:h.68), keuntungan latihan adalah:

- a. Meningkatkan rasa puas pegawai.
- b. Pengurangan pemborosan.
- c. Mengurangi ketidak hadiran dan *turn over* pegawai.
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja.
- e. Meningkatkan tingkat penghasilan.
- f. Mengurangi biaya – biaya lembur.
- g. Mengurangi biaya – biaya pemeliharaan mesin – mesin.

- h. Mengurangi keluhan – keluhan pegawai.
- i. Mengurangi kecelakaan – kecelakaan.
- j. Memperbaiki komunikasi.
- k. Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai.
- l. Memperbaiki moral pegawai.
- m. Menimbulkan kerjasama yang lebih baik.

Keuntungan pelatihan bagi para pegawai, yaitu:

- a. Mempertinggi penghasilan pegawai.
- b. Mempersiapkan pegawai untuk memperoleh naik jabatan.
- c. Menstabilkan tenaga kerja suatu negara.
- d. Meningkatkan harga diri pekerja dan membuat mereka merasa lebih puas.

3. Motivasi

Pemimpin adalah orang – orang yang mencapai hasil melalui orang lain. Orang lain itu adalah para bawahan. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimiliki; antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat – sifat pribadi, sedang daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal – hal lain di luar dirinya.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal – hal di luar diri seseorang itu turut

mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.

Istilah motif sama dengan kata – kata: *motive*, motif, dorongan, alasan dan *driving force*. Motif tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak.

Menurut Haynes dan Massie yang dikutip oleh Manullang (2006:h.165), *motive* atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Kenapa motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya ?

- a. Karena pimpinan membagi – bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
- b. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
- c. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya.
- d. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Memotivasi ini sangat sulit, karena pimpinan sulit untuk mengetahui

kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu.

Pimpinan dalam memotivasi ini harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan – keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Menurut Peterson dan Plowman yang dikutip oleh Hasibuan (2007:h.93), keinginan – keinginan itu adalah :

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Menurut Hasibuan (2007:h.98), asas – asas motivasi adalah:

- a. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi,

dalam proses pengambilan keputusan.

- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara – cara mengerjakannya dan kendala – kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas – tugas itu dengan baik.
- e. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan.
- f. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Alat – alat motivasi :

- a. Materiil insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi pemberian kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain – lain.
- b. Nonmateriil insentif: Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak bernilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani

saja. Misalnya : medali, piagam, bintang jasa, dan lain – lain.

- c. Kombinasi materiil dan nonmateriil insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmateriil (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Sedangkan jenis – jenis motivasi adalah:

- a. Motivasi positif (insentif positif), pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik – baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), pimpinan akan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Para pimpinan perawat dapat menerapkan metode – metode motivasi, sebagai berikut :

- a. Motivasi langsung, adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

- b. Motivasi tidak langsung, adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Sedangkan untuk model – model motivasi, adalah :

- a. Model tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil pada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya.
- b. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.

Teori motivasi dikelompokkan atas teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*).

- a. Teori kepuasan, teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja.

- b. Teori proses, pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan suatu proses “sebab dan akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

KERANGKA BERFIKIR

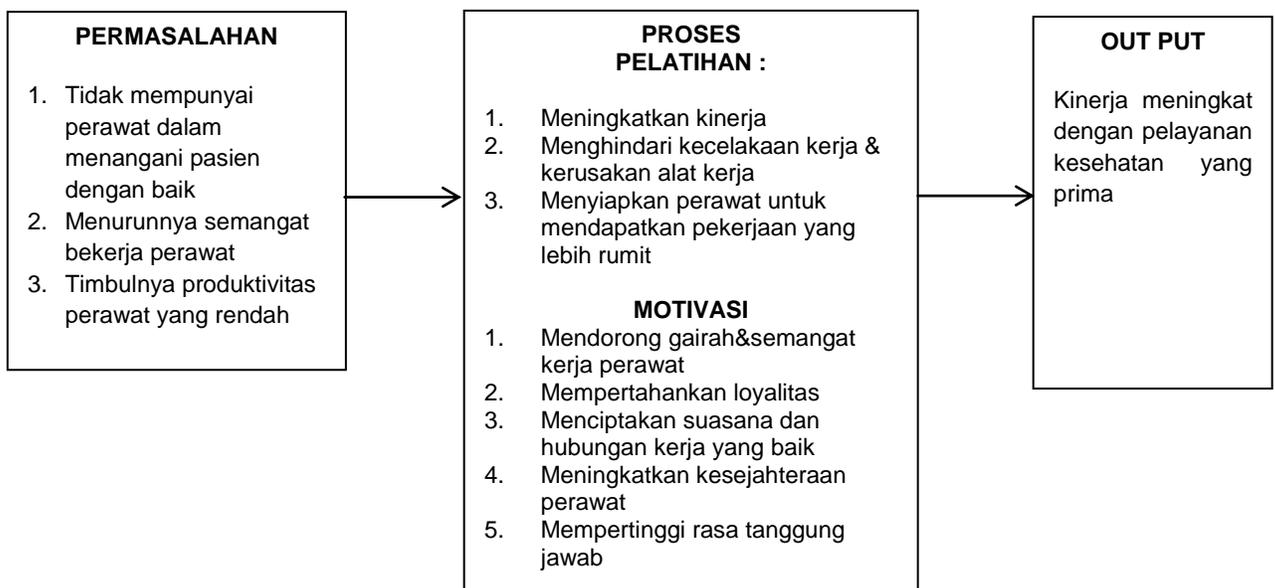
Perawat di Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta memiliki kemungkinan besar untuk saling berinteraksi dan bekerjasama. Hal ini disebabkan profesi perawat biasanya memang dikondisikan bekerja dalam bentuk tim.

Setiap ruangan tempat perawat bekerja memiliki pimpinan. Setiap perawat diperbolehkan untuk melakukan, komunikasi dan konsultasi langsung dengan pimpinan yang ada, sehingga diharapkan akan timbul hubungan yang baik antara perawat dengan pimpinannya.

Dengan diberikannya kebebasan untuk berkomunikasi langsung dengan pimpinannya, hal ini akan mempermudah kedua belah pihak antara pimpinan dan perawat. Sebagai pimpinan dapat menilai

langsung bagaimana kinerja masing – masing perawat, apabila ditemukan ada perawat yang mempunyai kualitas pekerjaan menurun, pimpinan berhak untuk menegur atau memperbaiki sikap kinerja di antara perawat. Demikian juga dengan pihak perawat yang banyak keuntungan dengan dapat berkomunikasi langsung dengan pimpinan. Mereka dapat belajar lebih dari apa yang diajarkan di Sekolah Perawat, pimpinan perawat tentunya banyak lebih tahu berdasarkan pengalaman.

Pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit kepada perawat menjadi bagian yang terpenting untuk mendorong motivasi mereka. Dengan terpenuhinya kebutuhan perawat, maka mereka akan merasa nyaman untuk beraktivitas.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta, yang terletak di dalam wilayah Pangkalan TNI AU Halim Perdana Kusuma Jakarta Tinur.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data. Oleh karena itu diperlukan pra – survey, dimana dari data – data yang didapatkan dan dikumpulkan kemudian diolah dengan melakukan uji Korelasi Kendal Tau.

Penelitian ini dilakukan dengan dasar bahwa pada Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta masih terdapat masalah yang dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja perawat jika dibiarkan berlarut – larut. Hal – hal yang diduga akan mempengaruhi kinerja perawat adalah menurunnya semangat bekerja, kurangnya informasi pengetahuan tambahan dengan demikian perlu diadakan pelatihan dan pelayanan rumah sakit terhadap perawat untuk memenuhi kebutuhan perawat untuk hidup dengan demikian motivasi akan meningkat.

Waktu penelitian dilakukan dari Bulan Februari 2018 sampai Bulan Juni 2018.

JENIS PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan dasar bahwa pada Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta masih terdapat masalah yang dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja perawat jika dibiarkan berlarut – larut. Hal – hal yang diduga akan mempengaruhi kinerja perawat adalah menurunnya semangat bekerja, kurangnya informasi pengetahuan tambahan dengan demikian perlu diadakan pelatihan dan pelayanan rumah sakit terhadap perawat untuk memenuhi kebutuhan perawat untuk

hidup dengan demikian motivasi akan meningkat.

Waktu penelitian dilakukan dari Bulan Februari 2018 sampai Bulan Juni 2018.

POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah perawat Militer dan PNS yang bekerja di Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta.

Sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Hubungan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta. Sehingga, untuk menghindari adanya distorsi hasil penelitian, pengambilan sampel akan dikerjakan memakai teknik *Random sampling*. Apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 100, ukuran sampel diharapkan sekurang – kurangnya 15% dari ukuran populasi. Dalam penelitian ini jumlah anggota populasi sebanyak 16 orang tenaga perawat Militer dan PNS. Merujuk pada pendapat dari Surakhmad (1994:h.100) maka penentuan jumlah sampel sebanyak 32 responden.

TEKNIS ANALISIS DATA

Menguji hipotesis digunakan teknik statistik Korelasi Kendal Tau (t) dan Rumus Korelasi Kendal Tau (τ)

$$\tau = \frac{\Sigma A - \Sigma B}{\frac{N(N - 1)}{2}}$$

Dimana :

τ = Koefisien korelasi kendal Tau yang besarnya (-1<0<1)

N = Jumlah anggota sampel

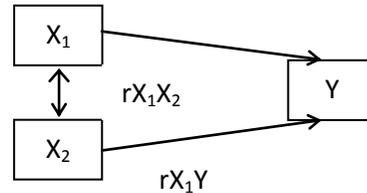
Uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan rumus Z, karena distribusinya mendekati distribusi normal.

$$z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N + 5)}{9(N(N - 1))}}}$$

Deskripsi sebagai gambaran dari desain penelitian yang mana untuk mengetahui perspektif atau suatu kerangka acuan dan memandang sesuatu teori yang diajukan dalam penelitian melalui pendugaan pengujian hipotesis dan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel pelatihan terhadap kinerja perawat dan motivasi terhadap kinerja perawat. Hubungan antar variabel – variabel yang terlibat dalam penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pelatihan (X_1), yaitu merupakan suatu program yang dilaksanakan oleh organisasi (rumah sakit) untuk memberikan suatu metoda bagi perawat di ruang rawat inap dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kualitas pekerjaan dapat dikatakan berhasil.
2. Motivasi kerja perawat (X_2), yaitu suatu kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan dorongan dari dalam diri perawat yang menangani ruang rawat inap.
3. Kinerja perawat (Y), yaitu merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh perawat yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dalam hal ini, yang

melakukan penilaian terhadap kinerja perawat adalah para pimpinan perawat ruang rawat inap tersebut.



Gambar 2. Desain Penelitian X_1 , X_2 , dan Y

Keterangan :

- X_1 = Pelatihan untuk perawat ruang rawat inap (variabel bebas)
- X_2 = Motivasi kerja untuk perawat ruang rawat inap (variabel bebas)
- Y = Kinerja perawat yang dinilai oleh pimpinan ruang rawat inap (variabel terikat)

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Hasil deskripsi data responden variable, yaitu : Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Perawat (Y) di ruang rawat inap Rumah Sakit Pusat TNI AU Antariksa Jakarta.

1. Pelatihan (X_1)

Terdapat jumlah 16 responden perawat yang mengisi angket. Dengan panduan jawaban sebagai berikut :

- 4 = sangat setuju atau sangat puas
- 3 = setuju atau puas
- 2 = tidak setuju atau kurang puas
- 1 = sangat tidak setuju atau tidak puas

Tabel 1
Jawaban Responden variabel Pelatihan (X1)

Nomor Responden	Pelatihan										Jumlah skor	Rangking
	Jawaban Responden											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	5,5
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	10
3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	18	16
4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	25	15
5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34	5,5
6	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	1
7	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	9
8	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34	5,5
9	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34	5,5
10	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33	8
11	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	30	11
12	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35	3
13	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	27	14
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	12
15	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	28	13
16	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36	2

2. Motivasi (X₂)

Terdapat jumlah 16 responden perawat yang mengisi angket. Dengan panduan jawaban sebagai berikut :

- 4 = sangat setuju atau sangat puas
- 3 = setuju atau puas
- 2 = tidak setuju atau kurang puas
- 1 = sangat tidak setuju atau tidak puas

Tabel 2
Jawaban Responden variabel Motivasi

Nomor Responden	Motivasi										Jumlah Skor	Rangking
	Jawaban Responden											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	2	1	2	3	3	2	3	4	2	3	25	15
2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	28	11
3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	21	16
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	27	13
5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	29	8

Nomor Responden	Motivasi										Jumlah Skor	Rangking
	Jawaban Responden											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	30	5,5
7	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28	11
8	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	1
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5,5
10	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	11
11	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29	8
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	8
14	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	26	14
15	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36	2
16	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3

3. Kinerja Perawat (Y)

Terdapat jumlah 16 responden perawat yang mengisi angket. Dengan panduan jawaban sebagai berikut :

- 4 = sangat setuju atau sangat puas
- 3 = setuju atau puas
- 2 = tidak setuju atau kurang puas
- 1 = sangat tidak setuju atau tidak puas

Tabel 3
Jawaban Responden variabel Kinerja Perawat

Nomor Responden	Kinerja Perawat										Jumlah Skor	Rangking
	Jawaban Responden											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	13,5
2	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	28	16
3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	32	11
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32	11
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	15
6	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36	4,5
7	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	33	6
8	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36	4,5
9	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	35	7
10	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37	2,5
11	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34	8,5
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37	2,5
13	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32	11

14	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	13,5
15	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	34	8,5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1

B. PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan jawaban kuesioner yang ada dan sudah ditentukan rangking berdasarkan hasil dari jumlah skor, dapat dihitung analisa korelasi Kendal tau.

Rumus Korelasi Kendal Tau (τ)

$$\tau = \frac{\Sigma A - \Sigma B}{N(N-1)}$$

Dimana :

τ = Koefisien korelasi kendal

Tau yang besarnya (-1<0<1)

N = Jumlah anggota sampel

Uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan rumus Z, karena distribusinya mendekati distribusi normal.

$$z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9(N(N-1))}}}$$

Dengan hipotesis

Ho : tidak terdapat hubungan (bila harga z hitung < z tabel)

Ha : terdapat hubungan (bila harga z hitung \geq z tabel)

1. Hubungan Pelatihan dengan Motivasi Kerja Perawat

Tabel 4

Tabel Penolong Variabel Pelatihan dengan Motivasi Kerja Perawat

No	R1	R2	Jumlah Ra	Jumlah Rb
1	1	5,5	10	4
2	2	3	12	2

No	R1	R2	Jumlah Ra	Jumlah Rb
3	3	4	11	2
4	5,5	5,5	10	2
5	5,5	1	11	0
6	5,5	8	7	1
7	5,5	15	1	8
8	8	11	3	3
9	9	11	3	3
10	10	11	3	3
11	11	8	3	1
12	12	14	1	3
13	13	2	3	0
14	14	8	2	0
15	15	13	1	0
16	16	16	0	0
			$\Sigma A = 81$	$\Sigma B = 32$

Dimana :

R1 = Rangking Pelatihan

R2 = Rangking Motivasi

Ra = Rangking atas pelatihan

Rb = Rangking bawah motivasi

Korelasi Kendal Tau

$$\tau = \frac{\Sigma A - \Sigma B}{N(N-1)}$$

$$\tau = \frac{81 - 32}{\frac{16(16-1)}{2}} = \frac{49}{120} = 0,4$$

$$z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9(N(N-1))}}}$$

$$z = \frac{0,4}{\sqrt{\frac{2(2 \cdot 16 + 5)}{9(16(16-1))}}} = \frac{0,4}{\sqrt{\frac{74}{2 \cdot 160}}} = 2,26$$

2. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Perawat

Tabel 5
Tabel Penolong Variabel Pelatihan dengan Kinerja Perawat

No	R1	R2	Jumlah Ra	Jumlah Rb
1	1	4,5	11	3
2	2	1	14	0
3	3	2,5	12	0
4	5,5	7	9	3
5	5,5	4,5	10	1
6	5,5	15	1	9
7	5,5	13,5	1	7
8	8	2,5	8	0
9	9	6	7	0
10	10	16	0	6
11	11	8,5	4	0
12	12	13,5	0	4
13	13	8,5	3	0
14	14	11	0	0
15	15	11	0	0
16	16	11	0	0
			$\Sigma A = 80$	$\Sigma B = 33$

Dimana :

R1 = Rangking Pelatihan

R2 = Rangking Motivasi

Ra = Rangking atas pelatihan

Rb = Rangking bawah motivasi

Korelasi Kendal Tau

$$\tau = \frac{\Sigma A - \Sigma B}{N(N-1)}$$

$$\tau = \frac{80 - 33}{16(16-1)} = \frac{47}{120} = 0,39$$

$$z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9(N(N-1))}}}$$

$$z = \frac{0,39}{\sqrt{\frac{2(2.16+5)}{9(16(16-1))}}} = \frac{0,39}{\sqrt{\frac{74}{2.160}}} = 2,16$$

3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat

Tabel 6
Tabel Penolong Variabel Motivasi dengan Kinerja Perawat

No	R1	R2	Jumlah Ra	Jumlah Rb
1	1	4,5	11	3
2	2	8,5	7	5
3	3	1	13	0
4	4	2,5	11	0
5	5,5	7	8	3
6	5,5	4,5	9	1
7	8	11	3	3
8	8	8,5	6	2
9	8	15	1	6
10	11	2,5	6	0
11	11	6	5	0
12	11	16	0	0
13	13	11	2	0
14	14	13,5	0	0
15	15	13,5	0	0
16	16	11	0	0
			$\Sigma A = 82$	$\Sigma B = 23$

Dimana :

R1 = Rangking Pelatihan

R2 = Rangking Motivasi

Ra = Rangking atas pelatihan

Rb = Rangking bawah motivasi

Korelasi Kendal Tau

$$\tau = \frac{\Sigma A - \Sigma B}{N(N-1)}$$

$$\tau = \frac{82 - 23}{16(16-1)} = \frac{59}{120} = 0,49$$

$$z = \frac{\tau}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9(N(N-1))}}} = \frac{0,49}{\sqrt{\frac{2(2 \cdot 16 + 5)}{9(16(16-1))}}} = \frac{0,49}{\sqrt{\frac{74}{2.160}}} = 2,73$$

INTERPRESTASI DATA

1. Hubungan Pelatihan dengan Motivasi Kerja Perawat

Dari hasil perhitungan, pada korelasi Kendal tau terdapat hubungan yang positif sebesar 0,4, sedangkan uji signifikansi menghasilkan nilai Z hitung sebesar 2,26. Harga Z hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga Z tabel. Untuk uji dua pihak, dengan taraf kesalahan 1% dibagi 2 sehingga menjadi 0,5%. Diperoleh Z tabel = 2,58. Untuk dapat memberikan tafsiran apakah harga tersebut signifikan atau tidak maka dapat menggunakan ketentuan bahwa, bila Z hitung lebih besar dari Z tabel, maka koefisien korelasi yang ditemukan adalah signifikan. Pada kasus ini, ternyata Z hitung = 2,26 lebih kecil dari Z tabel = 2,58, sehingga hubungan pelatihan dengan motivasi kerja perawat tidak signifikan atau terima Ho dan tolak Ha.

2. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Perawat

Dari hasil perhitungan, pada korelasi Kendal tau terdapat hubungan yang positif sebesar 0,39. Sedangkan uji signifikansi menghasilkan nilai Z hitung sebesar 2,16. Harga Z hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga Z tabel. Untuk uji dua pihak, dengan taraf kesalahan 1% dibagi 2 sehingga menjadi 0,5%.

Diperoleh Z tabel = 2,58. Untuk dapat memberikan tafsiran apakah harga tersebut signifikan atau tidak maka dapat menggunakan ketentuan bahwa, bila Z hitung lebih besar dari Z tabel, maka koefisien korelasi yang ditemukan adalah signifikan. Pada kasus ini, ternyata Z hitung = 2,16 lebih kecil dari Z tabel = 2,58, sehingga hubungan pelatihan dengan kinerja perawat tidak signifikan atau terima Ho dan tolak Ha.

3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat

Dari hasil perhitungan, pada korelasi Kendal tau terdapat hubungan yang positif sebesar 0,49. Sedangkan uji signifikansi menghasilkan nilai Z hitung sebesar 2,73. Harga Z hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga Z tabel. Untuk uji dua pihak Untuk uji dua pihak, dengan taraf kesalahan 1% dibagi 2 sehingga menjadi 0,5%. Diperoleh Z tabel = 2,58. Untuk dapat memberikan tafsiran apakah harga tersebut signifikan atau tidak maka dapat menggunakan ketentuan bahwa, bila Z hitung lebih besar dari Z tabel, maka koefisien korelasi yang ditemukan adalah signifikan. Pada kasus ini, ternyata Z hitung = 2,73 lebih besar dari Z tabel = 2,58, sehingga hubungan motivasi dengan kinerja perawat signifikan atau terima Ha dan tolak Ho.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan motivasi kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit pusat TNI AU Antariksa Jakarta, namun diantara keduanya tidak saling berpengaruh (tidak signifikan)

Kegiatan pelatihan sangat dibutuhkan bagi setiap perawat, demikian juga dengan motivasi yang merupakan dorongan semangat bagi para pegawai untuk dapat memperoleh hasil kerja yang optimal.

Pelatihan dengan motivasi seharusnya dapat menyatu dan saling mendukung untuk memacu semangat untuk maju. Penulis melihat adanya keraguan dalam menentukan sikap untuk lebih berprestasi. Penulis menyimpulkan, para responden yang ada hanya melihat sisi imbalan atau penghargaan saja yang mereka terima tanpa diimbangi semangat untuk belajar atau berlatih. Seandainya mereka ikut dalam proses pelatihan, hal itu dilakukan hanya sebuah kewajiban saja dan bukan berdasar pada keinginan dari pribadi mereka sebagai perawat.

2. Ada hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit pusat TNI AU Antariksa Jakarta, namun diantara keduanya tidak saling berpengaruh (tidak signifikan).

Pelatihan merupakan proses yang sangat penting bagi perawat dengan terus berlatih, perawatpun dapat bekerja dengan cekatan.

Jika pelatihan dapat mendukung suatu hasil kinerja, tentunya akan muncul tenaga kerja yang handal. Kemauan untuk belajar dan berlatih sangat berperan dalam proses pembentukan karakter dari tenaga kerja itu sendiri. Dari hasil pembahasan yang ada, penulis menyimpulkan bahwa para perawat disini memandang proses belajar dan berlatih hanya sebuah kewajiban saja dalam tuntutan suatu profesi.

3. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan Kinerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit pusat TNI AU Antariksa Jakarta.

Hasil kinerja yang tinggi terjadi karena adanya dorongan motivasi yang kuat untuk maju. Meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam suatu organisasi sangat mudah dalam mendorong kinerja dari tenaga kerja itu sendiri. Berikan imbalan yang sesuai, tingkatkan kesejahteraan dan selalu berikan penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi. Dengan cara ini, maka kinerja akan meningkat dan penulis menyimpulkan bahwa para responden memandang variabel motivasi masih sebatas pemenuhan kebutuhan pribadi sehingga hasil kinerja yang ada tidak maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan (2004). **Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gaspersz, Vincent. (1997). **Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep – Konsep Kualitas dalam Manajemen Bisnis Total**, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gaffar, Jumadi. (1999), **Pengantar Keperawatan Profesional**, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- Guwandi, J. (2003). **Dokter dan Rumah Sakit**, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu (2007). **Organisasi dan Motivasi**, Bumi Aksara, Bandung.
- Hendrajat, Harmien (2002). **Rumah Sakit Sebagai Produsen Jasa Pelayanan**, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Kasim, Azhar (1990). **Efektifitas Organisasi**, Universitas Indonesia, Jakarta.
- M.Phill, Wibowo (2007), **Manajemen Kinerja**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Rosdakarya, Bandung.
- Sitorus, Ratna. (2005), **Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit**, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, CV. Alfabeta, Bandung.

