

BAB VI

PENUTUP

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

- 6.1.1 Persentase terbesar perawat dalam penelitian ini yaitu Usia 41 – 60 Tahun pada kelompok intervensi sebesar 55,6% sedangkan pada kelompok kontrol sebesar 55,6%, Tingkat Pendidikan terbanyak adalah Perawat Vokasi: DIII Keperawatan pada kelompok kontrol sebesar 81,5% dan kelompok intervensi sebesar 77,8%, Lama Kerja terbanyak adalah ≥ 5 tahun pada kelompok kontrol sebesar 70,4% sedangkan kelompok intervensi sebesar 74,1% dan Jenjang Karir terbanyak adalah PK III pada kelompok kontrol sebesar 40,7% sedangkan kelompok intervensi sebesar 48,1%.
- 6.1.2 Perbedaan rata-rata kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok intervensi ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pre sebesar 6,12 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja post sebesar 2,32 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 5,77 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja post sebesar 5,55 dengan Pvalue 0.171. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kinerja kerja sebelum dan sesudah pelatihan motivasi pada kelompok kontrol.
- 6.1.3 Dari hasil uji person chisquare untuk mengetahui hubungan antara kinerja kerja dengan variabel counfounding didapatkan hasil Pvalue Usia 0,000 , Tingkat Pendidikan 0.867, Lama Kerja 0.000 , Jenjang Karir 0.000 dan kinerja pre 0.475,
- 6.1.4 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.
- 6.1.5 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.

- 6.1.6 Perbedaan kinerja kerja antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol pada saat *Pre Test* ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok kontrol sebesar 65,33 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok intervensi sebesar 66,50 dengan Pvalue 0.088.
- 6.1.7 Perbedaan kinerja kerja antara kelompok intervensi dan kelompok kontrol pada saat *Post Test* dilakukan pelatihan motivasi pada kelompok intervensi dan kelompok kontrol ditemukan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok kontrol sebesar 65,72 sedangkan nilai rata-rata kinerja kerja pada kelompok intervensi sebesar 94,92 dengan Pvalue 0.000.
- 6.1.8 Hasil uji regresi linear multivariat secara simultan ditemukan ada pengaruh antara intervensi pelatihan motivasi terhadap kinerja kerja, dan variabel coundfounding dengan nilai signifikan 0,000^b.

6.2 Saran

6.2.1 Bagi Pelayanan Keperawatan

Diharapkan agar intervensi pelatihan motivasi dapat dimasukkan sebagai salah satu program untuk perawat yang ada di RS Husada Jakarta, sehingga memudahkan perawat dalam meningkatkan kinerja kerja perawat.

6.2.2 Bagi Perawat

.Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan motivasi dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja kerja. Oleh karena itu direkomendasikan kepada perawat agar semua untuk mengikuti pelatihan motiasi dengan baik.

6.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan melihat faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *kinerja kerja* membandingkan pelatihan motivasi dan pelatihan lain. Selain itu banyaknya variabel yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja kerja, maka sangatlah perlu menjadi perhatian untuk melakukan penelitian berikutnya dalam hal menentukan lamanya penelitian, data-data yang sangat erat kaitannya dan fleksibilitas, juga kemampuan dari peneliti itu sendiri baik dari faktor pengetahuan, keterampilan, biaya, dan lain-lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alligood, M. L. 2017. *Pakar teori Keperawatan dan Karya Mereka*. Ed. ke-8, Elsevier, Indonesia.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. PT Raja. Grafindo Persada: Jakarta.
- Cut Zurnali. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance*. PT Telkom Tbk. Unpad: Bandung
- Creswell, Jhon W. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE: 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
- Kreitner Robert, Kincki Angelo. 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima. Salemba Empat: Jakarta.

- Kozier, 2004. *Fundamental Of Nursing: Concepts, Process, And Practice*. Pearson Prentice Hall: New Jersey.
- Leonardo, Edrick, Fransisca Andreani. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kapanitia*. Agora: Jakarta.
- 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. 2015 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Alih Bahasa.Jimmy Sadeli dan Bayu Perwira Hie. Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Nursalam. 2016. *Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya*. Salemba Medika: Jakarta
- Pangabean Mutiara.S. 2002. *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
- Robert, Mathis. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior - 13 Three Edition*. Pearson International Edition, Prentice: USA
- Robbins, S. P. & Mary C. (2010). *Manajemen*. Jilid 2. Erlangga: Jakarta
- Ravianto. 1990. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas dengan Dewan Produktivitas Nasional: Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi UI: Depok.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Triwibowo. 2013. *Manajemen Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit*. TIM: Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Alfabeta: Bandung
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta

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

Undang Undang Republik Indonesia Tentang Rumah Sakit.

Undang Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat 9

Undang-Undang Departemen Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Peraturan Menteri Kesehatan No 17 Tahun 2013 tentang Ijin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat

Jurnal

Andesta, Meri. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti*. Vol. 2. hh 1-15.

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

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

Brunetto, Y & Teo, S. 2013. *Retention, burnout, and future of nursing*. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 69. hh 2772-2773.

Handoko, T. (2007). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Airlangga

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.

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

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.

Sibarani, Ernita. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru*. Vol. 5. hh 1-15.

Supardi. (2013) *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication.

Susilo, W. H., Aima, H., Suprpti, F. (2014). *Biostatistika Lanjut dan Aplikasi Riset*. Jakarta: CV. Trans Info Media

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.

Trihastuti,dkk2016. *Kepemimpinan,Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan*.Injc Vol.1 No.1 Juni 2016.hh 90-95.

Widiasari, dkk. 2019. *Jurnal Keperawatan Indonesia: Kepuasan Pasien terhadap Penerapan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit*. Vol. 22. hh 43-52.

Wijono, Djoko. 2003. *Managemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Vol. 1. hh 174-188.

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.

Tesis

Edayani, Safrina. 2014. *Turnover Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Swasta di Kota Medan*. Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara. Medan.

Ilyas, Y. 2001. *Perencanaan SDM Rumah Sakit. Teori, Metoda dan Formula*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat UI. Jakarta

Siregar, M. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Swadana Tarutung Tapanuli Utara*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan

Suryadika,M (2016).*Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutra Tangerang*.Fakultas Kesehatan.Pascasarjana Universitas Esa Unggul Jakarta.

Website

Portal Resmi Provinsi DKI Jakarta. 2017. *Ensiklopedi: Sawah Besar, Puskesmas Kecamatan*.<https://jakarta.go.id/artikel/konten/4348/sawah-besar-puskesmas-kecamatan>). Diakses 26 Desember 2019