

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era global seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing dengan perusahaan lainnya demi kelangsungan bisnisnya. Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan aset terpenting yang wajib di pertahankan dan dikembangkan. Sumber daya manusia dapat menentukan tercapainya visi misi perusahaan dan tujuan perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja sebagai faktor produktivitas atau kinerja. Tenaga kerja sebagai pelaku sekaligus sasaran dari pembangunan harus dibina dan dikembangkan. Kualitas tenaga kerja tercermin dari produktivitas tenaga kerja tersebut sehingga perlu adanya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan sehat untuk menunjang produktivitas.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi akan membuat kinerja sumber daya manusia tersebut menjadi makin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2007), kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja mencakup sikap dan perilaku positif maupun negatif dalam melihat perilaku kerja

karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dan target kualitas yang telah ditetapkan organisasi dengan tepat.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh teknologi yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Rumah Sakit Islam (RSI) Sultan Agung Semarang merupakan rumah sakit swasta yang berada di Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Semarang. Sebagai organisasi bisnis yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan, Rumah sakit Islam Sultan Agung dituntut untuk melayani pasien dengan bermutu. Namun pada kenyataannya, dalam kurun waktu 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi dalam penilaian kinerja perawatnya. Tabel berikut ini adalah data penilaian kinerja perawat RSI Sultan Agung Semarang dari tahun 2016 - 2018.

Tabel 1. 1 Tabel data penilaian kinerja perawat

No	Unsur Kinerja	Tahun Penilaian		
		2016	2017	2018
1	Kesetiaan	91,45	91,50	93,00
2	Prestasi Kerja	82,00	82,05	83,10
3	Tanggung Jawab	83,20	82,42	83,54
4	Ketaatan	82,80	82,65	83,60
5	Kejujuran	83,25	83,35	83,67
6	Kerjasama	82,85	82,60	83,56
7	Prakarsa	82,00	81,95	82,52
	Rata-rata	83,94	83,79	84,71

Sumber: Data personalia RS Sultan Agung yang diolah tahun 2019

Keterangan:

Skor penilaian < 70 = kurang, skor penilaian 70,1 sampai 80 = sedang, skor penilaian 80,1-90 = baik dan skor penilaian >90,1 = sangat baik.

Berdasarkan pada Tabel 1.1 disajikan data penilaian kinerja yang telah diolah berdasarkan data mentah yang diperoleh peneliti dari bagian personalia RSI Sultan Agung Semarang dapat dilihat bahwa penilaian kinerja Perawat dilakukan oleh Manager Personalia dengan 7 indikator yang menjadi bahan pertimbangan, diantaranya adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang mengalami penurunan penilaian kinerja pada tahun 2017 dan meningkat kembali pada tahun 2018.

Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk membuat Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah dibuat perusahaan sebelumnya, salah satunya adalah seperti yang dilakukan perusahaan bisnis pelayanan kesehatan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang memberikan motivasi kepada para perawat agar mempunyai keinginan untuk bekerja secara maksimal. Menurut Simamora, Henry (2006) Motivasi adalah keinginan dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin atau mengerahkan segenap upayanya guna menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pemberian motivasi dilakukan oleh manajer bagian atau pimpinan rumah sakit. Salah satu rendahnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan adapat dilihat dari tingginya tingkat turnover perawat. Adapun data turn over perawat RSI Sultan Agung Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Tabel Data Turn Over Perawat

Tahun	Jumlah Perawat Keluar	Jumlah Perawat Masuk	Jumlah Perawat Awal	Jumlah Perawat Akhir	Turn Over
2016	29	33	430	434	6,70%
2017	38	108	434	504	8,20%
2018	29	33	504	508	5,69%

Sumber: Data personalia RS Sultan Agung yang diolah tahun 2019

Dari tabel 1.2 dapat dilihat turn over perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang pada tahun 2017 mengalami kenaikan dari 6,70% menjadi 8,20%. Sedangkan mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu tingkat turnover menjadi 5,69%. Dengan adanya turnover mengakibatkan berkurangnya tenaga perawat yang membuat tidak maksimalnya kinerja yang dihasilkan.

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi di masa sekarang dan yang akan datang. Sebagai salah satu perusahaan bisnis yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Islam Sultan Agung dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu, salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan untuk menambah keterampilan kepada para perawat sebagai tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam. Keterampilan seorang perawat dapat dilihat saat melakukan tindakan keperawatan sesuai dengan SPO (Standar Prosedur Operasional) yang berlaku. Selain itu, keterampilan kerja perawat dapat dilihat dari pengujian kompetensi perawat. Menurut Simamora, Henry (2006) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun

perubahan sikap seseorang untuk meningkatkan kinerja karyawan yang didudukinya sekarang.

Tabel 1. 3 Data pelatihan Exhouse dan Inhouse yang diadakan RSI Sultan Agung

No	Tahun	Exhouse		Inhouse	
		Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Pelatihan	Jumlah Peserta
1	2016	40	107	56	1314
2	2017	62	127	28	963
3	2018	76	142	32	669
Rata-rata		60	125	39	982

Sumber: Data Pengembangan dan Pelatihan RS Sultan Agung yang diolah tahun 2019

Dari data pada tabel 1.3 diatas diketahui bahwa pada pelatihan Exhouse pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 mengalami peningkatan baik jumlah peserta dan jumlah pelatihan exhouse. Pada pelatihan inhouse, jumlah pelatihan yang diadakan mengalami penurunan pada tahun 2017, sedangkan jumlah peserta pada pelatihan inhouse selalu mengalami penurunan dalam kurun waktu 2016-2018.

Berdasarkan pemaparan yang telah dikemukakan mengenai motivasi, pelatihan dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, maka dilakukan penelitian tentang “ *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan diharapkan meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan kinerja karyawan didukung oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor motivasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dan faktor pelatihan yang diadakan

oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Peran pimpinan dalam memotivasi karyawan dalam hal ini adalah memberikan motivasi yang mendorong karyawan menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Pelatihan yang memadai yang diberikan oleh perusahaan juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri dari serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan aktivitas untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Realitanya kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung mengalami kenaikan dan penurunan beberapa tahun terakhir. Pada tabel 1.1 diatas, terlihat penurunan rata-rata kinerja pada tahun 2017 dan naik kembali pada tahun 2018. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya turnover perawat pada tahun 2017 sebagaimana yang telah disajikan pada tabel 1.2. Selain itu, permasalahan lainnya adalah kurangnya pelatihan yang diberikan untuk menambah kemampuan para perawat. Hal ini terlihat dalam tabel 1.3 yaitu jumlah pelatihan yang diadakan mengalami penurunan pada tahun 2016. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel Motivasi berpengaruh pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
2. Apakah variabel Pelatihan berpengaruh pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
3. Apakah variabel Motivasi dan Pelatihan berpengaruh pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

### **1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
2. Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung khususnya dalam meningkatkan kinerja perawat melalui motivasi dan pelatihan.

- b. Bagi Pengembangan Ilmu Kinerja Karyawan

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan informasi dan sebagai referensi Pengetahuan Kinerja Karyawan khususnya Perawat bagi Peneliti selanjutnya dari berbagai kalangan.

#### **1.5 Kerangka Teori**

Kerangka teori adalah penjelasan mengenai teori-teori yang memiliki relevansi dengan variable penelitian dan mendukung hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2014), bahwa teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis.

Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (explanation), meramalkan (prediction), dan pengendalian (control) suatu gejala.

### **1.5.1 Pendekatan Terhadap Pentingnya Kinerja Karyawan**

#### 1.5.1.1 Perilaku Organisasi

Dalam penelitian ini pendekatan riset yang digunakan adalah pendekatan Perilaku Organisasi. Perilaku organisasi menurut Stephen P. Robbins (2017) adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang berkaitan dengan itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Topik-topik mengenai perilaku individu, yang secara khas dipelajari dalam perilaku organisasi adalah persepsi, nilai-nilai, pengetahuan, motivasi, serta kepribadian. Sedangkan topik mengenai kelompok yang dipelajari adalah peran, status kepemimpinan, komunikasi dan konflik. Dalam perilaku organisasi, manusia dianggap sebagai masalah organisasi. Dengan demikian, inti dalam Perilaku Organisasi adalah tentang manusia.

#### 1.5.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara keseluruhan, yang dibahas dalam perilaku organisasi adalah manusia dimana diperlukan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia juga sebagai pendekatan praktis penelitian ini. Sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang berpengaruh dalam organisasi, sehingga diperlukan perhatian yang penting terkait dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Sebagai salah satu aset utama, sumber daya manusia harus

digerakkan secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mondy (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2017) yaitu

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan karyawan secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Perencanaan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan dengan cara pimpinan menugaskan pekerjaan kepada bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan yang meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis/konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung dalam bentuk barang ataupun jasa.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap bekerjasama sampai pensiun

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesabaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

##### 1.5.1.3 Pentingnya Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Jika kinerja karyawan rendah, maka produktivitas perusahaan akan rendah dan juga begitupun sebaliknya, jika kinerja karyawan tinggi, maka produktivitas perusahaan akan tinggi dan perusahaan akan berkembang. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi hasil kerja perusahaan.

##### 1.5.1.4 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (performance) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

#### 1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya pegawai dengan IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sehingga karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang akan menggerakkan karyawan tersebut dengan terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

### **1.5.2 Kinerja Karyawan**

#### 1.5.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata Job Performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Hasibuan (2017) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Nawawi Handari (2011) kinerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan, baik bersifat fisik/ material maupun non-fisik/ non-material sesuai dengan tugasnya.

Dari beberapa definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinannya kepada karyawan tersebut berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

#### 1.5.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan, maka diperlukan pengukuran dan penilaian kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu untuk dapat diketahui dengan pasti kondisi karyawan seperti karyawan dengan prestasi tinggi dan karyawan dengan prestasi rendah dan diharapkan manajemen dapat mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

#### 1.5.2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan menurut Nawawi Handari (2011) adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para karyawan di lingkungan organisasi/ perusahaan.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013), penilaian kinerja pegawai adalah evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian kinerja menurut Leon C Megginson dalam Mangkunegara (2013) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan dalam menentukan apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

#### 1.5.2.2.2 Tujuan dan manfaat

Menurut Rivai dan Sagala (2011), tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.

Menurut Mulyadi (2001) terdapat lima manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien dengan memotivasi karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, pemberhentian, dan pemindahan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan dasar bagi pendistribusian penghargaan.

#### 1.5.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Sedamayanti (2010), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja demi hari organisasi/ unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut (Bernadin dalam Nursasongko, 2012) ada enam, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **1.5.3 Motivasi**

Motivasi terbentuk dari dalam diri seseorang yang membuat orang tersebut mempunyai keinginan meluangkan waktunya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Manajer mempunyai bagian penting dalam menciptakan motivasi untuk para karyawannya, mengingat bahwa manager sering berinteraksi langsung dan manajer bertanggung jawab atas keadaan para karyawannya. Kemampuan manajer dalam memotivasi karyawan harus dilakukan karena akan membantu perusahaan

dalam mencapai pencapaian tujuan perusahaan. Dengan motivasi, karyawan akan mempunyai dorongan untuk mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin dan akan merasa senang dalam mengerjakannya. Robins dan Mary (2005) dalam Reza (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Sedangkan Stephen P. Robbins (2017) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (incentivity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (presistence) individu dalam menuju pencapaian tujuan.

#### 1.5.3.1 Tujuan Motivasi

Menurut H. Malayu S.P (2017), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarsiman (2012) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

#### 1.5.3.2 Teori- Teori Motivasi Kerja

##### 1. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Herzberg, dalam Hasibuan (2017) mengasumsikan bahwa, sekelompok faktor, motivator, menyebabkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi, akan tetapi, faktor – faktor *hygiene* dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu :

- a. Kondisi pertama adalah faktor *Motivation* yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang memiliki faktor intrinsik dari pekerjaan tersebut. Dimana sifat pekerjaan itu tersendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seseorang yang melakukan hobinya, antara lain:

1. Keberhasilan pekerjaan ( *Achievement* ) : besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi
2. Pengakuan ( *Recognition* ) : besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya
3. Pekerjaan itu sendiri ( *the work itself* ) : berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
4. Tanggung jawab ( *Responsibility* ) : besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan
5. Pengembangan ( *Advancement* ) : berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya.

b Kondisi kedua adalah *Hygiene*. Faktor – faktor *Hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas kepada para pekerja dimana elemen – elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi, berkaitan dengan konteks pekerjaan, berupa faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan ( *Company policy and administration* ), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Kualitas Supervisi ( *Quality supervisor* ), derajat kewajaran penyelesaian yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.

3. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
4. Kondisi kerja (*Working condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.
5. Gaji (*Wages or salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

Definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa orang bisa saja terdorong oleh motivasi ekstrinsik atau motivasi instrinsik. Tetapi jika seorang karyawan lebih terdorong oleh motivasi ekstrinsik, perusahaan harus bisa membuat hubungan yang jelas antara apa yang perusahaan ingin karyawan lakukan dengan *reward* atau penghargaan yang ingin didapatkan oleh karyawan.

Teori Herzberg memprediksi, bahwa manajer dapat memotivasi individu dengan “memasukkan” motivator – motivatornya ke dalam pekerjaan individu, yaitu proses yang dinamakan perkayaan pekerjaan (*job enrichment*).

## 2. Teori Kebutuhan Hierarki (*Maslow Theory*)

Menurut Abraham Maslow, dalam Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain. Tingkat kebutuhan tersebut ditunjukkan dalam 5 tingkatan, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks, yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus dipenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu

tindakan yang penting. Kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan hierarki piramida, yaitu:

1. Kebutuhan psikologikal, yaitu kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi psikologikal badan kita, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan udara segar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Jika dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri dan kebutuhan pendidikan agama.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya

terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangankekurangannya.

#### **1.5.4 Pelatihan**

Program pelatihan merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir yang berguna dalam menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan melibatkan instruktur profesional yang telah ahli dalam bidangnya untuk membagi ilmu kepada para karyawan. Peserta pelatihan merupakan karyawan terpilih secara sadar untuk mengikuti pelatihan selama waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan berencana dipersiapkan oleh organisasinya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) dan atau kedudukan / jabatan yang lebih tinggi (promosi) pada waktu yang akan datang.

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar . Pelatihan (training) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang.

##### **1.5.4.1 Tujuan Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2013) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja

- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindarkan keusangan
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai

#### 1.5.4.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat untuk karyawan
  - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  - c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
  - d. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
  - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

- g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
  - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
2. Manfaat untuk perusahaan
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
  - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
  - c. Memperbaiki sumber daya manusia
  - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
  - f. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
  - g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
  - h. Membantu pengembangan perusahaan
  - i. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
- a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
  - b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
  - c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif

- d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- e. Meningkatkan keterampilan interpersonal
- f. Membuat kebijakan perusahaan , aturan dan regulasi
- g. Meningkatkan kualitas moral
- h. Membangun kohesivitas dalam kelompok

#### 1.5.4.3 Jenis-jenis Pelatihan

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalu memperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (on the job training)
- b. Magang (apprenticeship)
- c. Pelatihan di luar kerja (of-the-job training)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training)
- e. Simulasi kerja (job simulation)

## **1.6 Pengaruh Antar Variabel**

### **1.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Stephen P Robbins (2017) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, karyawan perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang sesuai. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu

pekerjaan. Motivasi erat hubungannya dengan kinerja atau kemampuan seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda beda. Ada yang motivasi kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah. Apabila motivasi kerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, dan sebaliknya jika motivasi rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang sesuai. Dengan kata lain Kinerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **1.6.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Pelatihan yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja karyawan akan sangat membantu karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sesuai dengan bidang, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar. Menurut Mangkunegara (2013), Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu pelatihan berperan penting dalam

peningkatan kemampuan secara kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

### 1.6.3 Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja

Motivasi dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja akan memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja sedangkan dengan pelatihan dapat menambah keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan dalam bekerja. Jika karyawan sudah memiliki motivasi kerja dan mendapatkan pelatihan kerja yang baik secara bersama-sama maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih unggul dari sebelumnya.

## 1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 4 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Galih Candra Kusuma	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Td Automotive Compressor Indonesia	Maulia eka riani, m. syamsul maarif dan Joko affandi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh significant dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pelatihan berpengaruh significant dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

No.	Judul	Penulis	Hasil
3	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)	Prasetya, Adhitya Putra	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Pada PT. Nasmoco Pemuda Semarang	Windi Mahastuti, Saryadi, Reny Shinta Dewi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Perizinan Bangunan Jakarta	Putri Ayu Desmahadiyanti, Aida Vitayala, Hubes Euis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

### 1.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan. Belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan hubungan antara tujuan penelitian serta kerangka pemikiran teoritis terhadap perumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

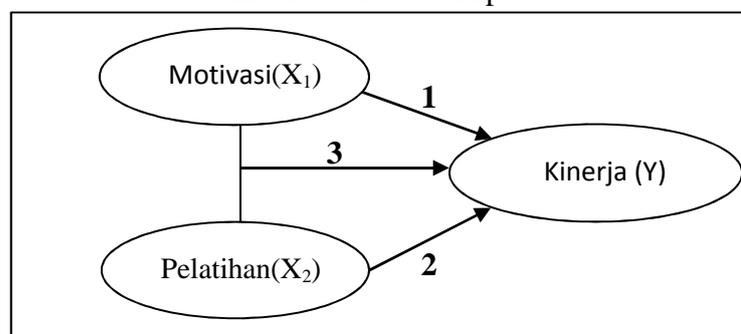
H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Perawat.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Perawat

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat.

Untuk memperjelas rumusan hipotesis di atas maka perlu dibuat model hipotesis untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas (Independent Variable) yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) dengan Kinerja Perawat ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (Dependent Variabel).

Gambar 1. 1 Model Hipotesis



### 1.9 Definisi Konsep

Didalam suatu penelitian perlu dilakukan tentang pendefinisian terhadap variabel-variabel yang akan digunakan dalam pembahasan masalah. Hal ini dimaksud agar dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dapat terarah dan jelas batasannya. Adapun definisi konsep yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Motivasi

Stephen P. Robbins (2017) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu dalam menuju pencapaian tujuan

#### 2. Pelatihan

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

### 3. Kinerja

Hasibuan (2009: 94) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

#### **1.10 Definisi Operasional**

Definisi operasional digunakan untuk menyelaraskan persepsi dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian dilapangan. Diharapkan dengan adanya definisi operasional pada penelitian ini dapat memperjelas batasan variabel yang diteliti oleh penulis. Adapun definisi operasional untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

##### 1. Motivasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini ialah berdasarkan teori Motivasi Prestasi menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2018) yaitu:

##### 1. Prestasi

Indikator prestasi meliputi:

- a. Antusias mendapatkan penghargaan
- b. Antusias menjadi lebih unggul
- c. Antusias mendapatkan kenaikan gaji
- d. Antusias mendapatkan insentif

## 2. Afiliasi

Indikator afiliasi meliputi:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

## 3. Kekuasaan

Indikator kekuasaan meliputi:

- a. Mempunyai pengaruh yang kuat
- b. Mempunyai jabatan yang tinggi
- c. Mempunyai karir yang meningkat
- d. Mempunyai ide terbaik

## 2. Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan seorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah

### 1. Tujuan

Dengan diadakannya program pelatihan, diharapkan peserta mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap atau tingkah laku.

## 2. Sasaran

Program pelatihan tepat sasaran sesuai dengan yang dibutuhkan.

## 3. Waktu

Program pelatihan diadakan secara rutin.

## 4. Instruktur

Pelatih yang dipilih untuk memberikan pelatihan sudah sesuai dengan standar kualifikasi dan berkompeten dibidangnya.

## 5. Materi

Materi pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 6. Metode

Metode yang diberikan telah efektif dan efisien sesuai dengan komponen peserta pelatihan.

## 7. Peserta

Peserta pelatihan merupakan karyawan yang telah terseleksi berdasarkan kualifikasi.

## 3. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Berdasarkan Hasibuan (2017), maka peneliti merumuskan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

### 1. Kesetiaan

2. Prestasi Kerja
3. Kejujuran
4. Kerjasama
5. Prakarsa
6. Kecakapan
7. Tanggung Jawab

## **1. 11 Metodologi Penelitian**

### **1.11.1 Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini tipe penelitian yang digunakan merupakan tipe penelitian Eksplanatori. Penelitian Eksplanatori bersifat mendasar dan bertujuan untuk memperoleh keterangan, informasi, data mengenai hal-hal yang belum diketahui. Penelitian Eksplanatori yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan (kausalitas) antar variabel, melalui penjelasan hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2014) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel motivasi, variabel pelatihan, dan variabel kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi.

## 1.12 Populasi dan Sampel

### 1.12.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 508 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, yang terbagi menjadi 25 ruangan atau bagian kerja sebagaimana pada tabel 1.5 berikut :

Tabel 1. 5 Populasi Penelitian

<b>No</b>	<b>Nama Ruang</b>
1	Ruang Adn
2	Baitul Athfal
3	Baitul Izzah1
4	Baitul Izzah 2
5	Baitul Ma'ruf
6	Baitun Nisa 1
7	Baitun Nisa 2
8	Baitul Rijal
9	Baitus Syifa
10	Baitussalam 1
11	Baitussalam 2
12	Cardiac dan Pain Center
13	Darul Muqomah
14	Darussalam
15	Fertility center dan KIA center
16	Firdaus
17	IGD
18	Instalasi Bedah Central
19	Instalasi Hemodialisa
20	Instalasi ICU
21	Instalasi SEC
22	Ma'wa

No	Nama Ruang
23	Na'im
24	Peristi
25	Rawat Jalan

Sumber: Data personalia RS Sultan Agung yang diolah tahun 2019

### 1.12.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Pada umumnya untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi maka tidak perlu semua anggota populasi diobservasi, tetapi cukup hanya sebagiannya saja dan diharapkan mampu mewakili atau menggambarkan ciri-ciri dan keberadaan populasi yang sebenarnya. Maka dari itu pada penelitian kali ini sampel yang akan diambil sebanyak 84 Perawat dari populasi yang ada dengan menggunakan rumus dibawah ini.

Dalam menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:  $n = N/(1+N.(e)^2)$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah total populasi

e : Batas toleransi error

$$\begin{aligned}
 n &= 508 / (1+508.(0,1)^2) \\
 &= 508 / 6,08 \\
 &= 83,5 > 84 \text{ Responden}
 \end{aligned}$$

Sehingga sampel yang akan diambil dan dianalisa sebanyak 84 orang perawat dengan batas toleransi kesalahan yang ditetapkan adalah 10%.

Teknik pengambilan sampel ini, menggunakan teknik *Simple Sistemik Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil keterangan atau informasi secara acak, dimana semua Perawat Rumah Sakit Sultan Agung Semarang memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Adapun cara-cara atau prosedur yang digunakan menggunakan cara undian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mencatat semua nama dari populasi yang ada
- b. Memberikan kode berupa angka pada setiap nama yang tertulis ke satu lembar kertas kecil yang akan digulung dan dimasukkan ke toples.
- c. Kemudian ambil secara satu-persatu sebanyak sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 84 perawat.

Apabila terdapat kendala atau tidak dapat menemui responden yang sudah terpilih sebelumnya, maka dapat dilakukan pengambilan kertas undian tadi sebanyak yang dibutuhkan. Pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada Perawat yang sedang bertugas dengan durasi pengambilan data selama 4 (empat) minggu penyebaran kuesioner dengan target dapat mencapai responden sebanyak 84 Perawat.

## **1.13 Sumber Data**

### **1.13.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber utama yaitu perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban atau tanggapan dalam kuesioner yang diberikan

kepada responden. Data ini meliputi identitas dan persepsi responden mengenai motivasi dan pelatihan terhadap kinerja perawat.

### **1.13.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh langsung dari pihak manajemen rumah sakit, tetapi tidak langsung dari responden yaitu perawat. Dalam penelitian ini data Sekunder berupa data pencapaian kinerja, jumlah pelatihan dan turn over perawat.

## **1.14 Teknik Pengelolaan Data**

### **1. Pengeditan (*Editing*)**

Proses pemeriksaan dan pengoreksian yang dilakukan setelah data terkumpul untuk mengetahui apakah jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sudah lengkap atau belum.

### **2. Pembagian Kode**

Pembagian Kode yaitu pemberian tanda, simbol, atau kode bagi yang masuk dalam kategori yang sama untuk diklasifikasikan dan dikelompokkan menurut kategori yang sudah ditetapkan

### **3. Pemberian Skor (*Skoring*)**

Kegiatan mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam data kuantitatif. Perolehan data tersebut akan dipergunakan dalam pengujian hipotesis.

### **4. Tabulating (*Tabulating*)**

Menyajikan data dalam bentuk tabel. Untuk memudahkan dalam menganalisis data dan pengolahan data tersebut.

### **1.15 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Jenis Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu jenis kuesioner yang menyajikan pertanyaan dan menyajikan jawaban dimana responden dapat memberikan tanggapan terbatas pada pilihan yang diberikan yaitu berupa pilihan ganda.

### **1.16 Teknik Analisis Data**

Untuk dapat mendapatkan data yang dapat dimanfaatkan dengan baik, maka data yang sudah terkumpul maka tahap selanjutnya diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan data sebagai berikut:

#### **1. Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif adalah analisa data yang terkumpul dengan membahas dan menerangkan atau memberi penjelasan tentang gejala atau kasus yang ada dalam kaitannya dengan variabel yang diteliti tanpa menggunakan pembuktian penghitungan. Analisis ini digunakan untuk mengolah data yang sifatnya tidak

dapat diukur sehingga diperlukan penjabaran penguraian secara teoritis. Data yang disajikan melalui analisis kualitatif adalah berupa keterangan, penjelasan dan pembahasan teoritis mengenai variabel yang diteliti.

## 2. Analisis Kuantitas

Analisis kuantitatif merupakan teknik analisis data dengan menggunakan perhitungan statistik. Data yang disajikan oleh analisis kuantitatif berupa angka-angka. Analisis ini digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian dan menguji pengaruh serta hubungan antar variabel penelitian.

Metode yang digunakan untuk menganalisis secara statistik antara lain :

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah indikator yang dipakai dapat digunakan untuk mengukur variabel yang merupakan variasi yang memiliki nilai. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007). Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka kuesioner tersebut dikatakan valid. Sebaliknya bila  $r$  hitung lebih kecil daripada  $r$  tabel, kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner untuk mengukur variabel. Pengujian ini digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak sebagai hasil penelitian yang baik. Suatu

kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Rumus Cronbach's Alpha :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum u_b^2}{u_t^2} \right]$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir instrumen

$b^2$  = Jumlah varians butir

$t^2$  = Varians total

#### a. Koefisiensi Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk melihat kuat atau tidaknya variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Rumus korelasi:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

$r_{XY}$  = Koefisien korelasi skor item dengan skor total

$\sum X$  = Jumlah X (skor item)

$\sum Y$  = Jumlah Y (skor total variabel)

$\sum XY$  = Hasil kali antara X dan Y

$n$  = Jumlah sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) disebutkan bahwa untuk menentukan keeratan hubungan/koeffisien korelasi antar variabel tersebut, diberikan patokan-patokan sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	sangat lemah
0,20 – 0,399	lemah
0,40 - 0,599	sedang
0,60 – 0,799	kuat
0,80 – 1,000	sangat kuat

*Sumber : Metode Penelitian Bisnis, Sugiyono, (2014)*

Apabila nilai  $r$  mendekati 0 artinya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah lemah. Sedangkan apabila nilai mendekati 1 artinya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

#### b. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan uji pengaruh antara Motivasi dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat. Dampak dari penggunaan analisis ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah

naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen (Sugiyono, 2014).

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0,

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan dependen yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Kinerja Perawat) bila dua atau lebih variabel independen (*Motivasi dan Pelatihan*) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya). Alat ini digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

$a$  = Konstanta (bilangan tetap)

$X_1, X_2$  (variabel independen)

$X_1 = Motivasi$

$X_2 = Pelatihan$

$b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$  terhadap  $Y$

$b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t-test (Uji Signifikansi Parsial)

Uji *t-test* merupakan pengujian secara individual, pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ) digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana

$t$  = nilai  $t$  hitung atau uji  $t$

$r$  = koefisiensi korelasi sebagai nilai perbandingan

$n$  = jumlah anggota sampel

Nilai  $t$  dari hasil perhitungan tersebut digunakan untuk menentukan hasil dengan langkah-langkah :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

Ho :  $= 0$  artinya tidak ada pengaruh positif antara variabel motivasi ( $X_1$ ), dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara individu terhadap variabel dependen kinerja perawat (Y)

Ha :  $> 0$  artinya ada pengaruh positif antara variabel independen motivasi ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara individu terhadap variabel dependen kinerja perawat (Y)

2. Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan  $= 0,05$  atau sangat signifikan 5 %.
3. Membandingkan antara t hitung dan t tabel
  - ✓ Ho ditolak dan Ha diterima apabila t hitung  $>$  t tabel, berarti ada pengaruh positif antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja perawat (Y).
  - ✓ Ho diterima dan Ha ditolak apabila t hitung  $<$  t tabel, berarti tidak ada pengaruh positif antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel pelatihan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja perawat (Y).

## 2) Uji *F-Test* (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah pengaruh secara bersama-sama variabel independent (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (Y). Untuk melakukan Uji F, dapat menggunakan rumus:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda

$k$  = jumlah variabel independen (bebas)

$n$  = jumlah sampel

Langkah-langkah pengujian F adalah :

- ✓ Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0$  :  $\beta_1 = 0$  artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

$H_a$  :  $\beta_1 > 0$  artinya ada pengaruh antara variabel independen secara individu terhadap variabel dependen

- ✓ Menentukan tingkat keyakinan interval dengan signifikan  $\alpha = 0,05$  atau sangat signifikan 5 %.

- ✓ Membandingkan nilai statistik F dengan titik kritis menurut tabel

$H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , artinya variabel bebas (X) secara bersama tidak mempengaruhi variabel terikat (Y).

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel bebas (X) secara bersama mampu mempengaruhi variabel (Y)