

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan suatu organisasi atau sistem pelayanan kesehatan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pelayanan kesehatan mulai dari pelayanan medik dasar maupun spesialisasi yang bermutu efektif, efisien, dapat dipertanggungjawabkan serta berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Untuk itu keberadaannya sangatlah penting. Peran Rumah Sakit dalam kehidupan sangatlah penting bagi masyarakat terutama orang-orang yang berperan di dalamnya.

Tanggung jawab rumah sakit adalah mengembangkan berbagai sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi yang luar biasa. Hal inilah yang harus menjadi faktor pendorong perkembangan pelayanan kesehatan, dan sumber daya manusia harus menjadi motor penggerak bagi perusahaan untuk terus tumbuh dan berkiprah di dunia yang semakin modern atau berkembang. Akan tetapi, sumber daya manusia tidak hanya memiliki kedudukan yang penting, sehingga sumber daya manusia harus didukung oleh kinerja yang baik, dan kinerja harus terus berkembang, karena hal tersebut akan menentukan perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan vokasi yang terencana dan sistematis. Dengan kata lain, pentingnya penyelenggaraan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja perawat termasuk menunjang pengetahuan dan keterampilan. Sesuai dengan kebutuhan organisasi, bentuk sikap setiap perawat.

Menurut Simamora dalam Ningrum, dkk (2013) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh pemimpin, tanpa didukung oleh karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Menurut Hariandja (2002: 169) alasan pelatihan karyawan adalah karyawan yang baru direkrut biasanya tidak memahami dengan benar cara kerja, lingkungan kerja dan perubahan angkatan kerja. Pelatihan dalam sebuah organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas daya saing perusahaan dan memperbaiki sistem kerja para pegawai yang sesuai dengan standar operasional peraturan yang ada.

Bagi sebuah rumah sakit mengelolah para perawat berjumlah ratusan bahkan ribuan untuk skala nasional bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan keterampilan dan keinginan yang kuat untuk menciptakan para sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas bagi suatu perusahaan. Pelatihan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi karena sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kinerja karyawannya itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus memahami motivasi untuk memotivasi karyawan, karena motivasi dan pelatihan merupakan sarana utama untuk melatih karyawan yang berkualitas, dan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan menghasilkan hasil yang terbaik sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pada dasarnya perawat yang bekerja dengan

dirinya atau perawat yang termotivasi, karena salah satunya adalah kebutuhan yang harus mereka penuhi. Setiap perawat memiliki persyaratan prioritas yang berbeda.

Motivasi dari perawat bisa berupa sesuatu yang diharapkan salah satu diantaranya yaitu memberikan kompensasi atau penghargaan yang sesuai dengan hasil yang dia berikan kepada perusahaan sehingga muncul niat dan usaha untuk menjalankannya dengan baik. Sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering tidak merasa nyaman dan tidak senang melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka tidak sesuai harapan dan tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, manajemen dapat memahami apakah pelatihan kerja dan motivasi berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012: 231), “Kinerja adalah hasil seseorang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (job requirement).” Menurut Bangun (2012: 233), indikator kinerja meliputi kuantitas (jumlah pekerjaan) dan kualitas (kualitas pekerjaan). , Waktu pelatihan (ketepatan waktu), kehadiran (kehadiran), kerja tim (kemampuan untuk bekerja sama ).

Masalah kerjasama tim adalah lingkungan kerja yang masih kurang nyaman. Saat ini perawat sulit untuk berkolaborasi secara efektif karena berbagai alasan. Salah satu penyebabnya adalah sulitnya perawat yang baru bergabung dengan organisasi untuk menjalin komunikasi yang baik dengan perawat. Pertama-tama dengan kata lain atau Lansia ada yang ingin mengutarakan pendapatnya, namun karena merasa masih ada jarak untuk mengutarakan pendapatnya dan sulit untuk menyampaikan pendapatnya, maka perlu dilatih dan dimotivasi agar perawat dapat berpartisipasi.

Mereka tidak ikut berdiskusi atau menyelesaikan masalah dalam tim kerjanya. Menurut Nugrahaning (2017) dari Hasgrauan, kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai selama kurun waktu sumber daya manusia yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan kinerja yang baik, karena kinerja adalah prestasi seseorang, orang tersebut diperoleh dari motivasi dan kemampuannya serta dukungan dari pekerjaan itu sendiri.

Kinerja perawat yang baik merupakan harapan seluruh pasien, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pasien merasakan puas perawat dalam memberikan asuhan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat diukur secara kualitas.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

- a. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Palopo?
- c. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Palopo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Palopo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Palopo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan atau parsial terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Palopo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada rumah sakit at-medika palopo, hasil ini diharapkan

dapat memberikan manfaat bagi semua pihak berkepentingan. Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

#### 1.4.1 Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara keseluruhan, bidang perawat dan organisasi lainnya, serta memberikan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan pelatihan dan motivasi kerja di RS At-Medika Palopo mengenai dampak kinerja perawat.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### 1.4.2.1 Pihak Rumah Sakit

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pengembangan untuk peningkatan dan pemeliharaan kualitas pelayanan.

##### 1.4.2.2 Akademik

Penelitian ini merupakan proses pembelajaran pengetahuan terapan, yang diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan tentang dampak pelatihan RS At-Medika Palopo dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.

#### **1.5 Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian untuk menentukan batasan waktu dan objek penelitian. Untuk memperjelas masalah yang akan di bahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya di buat suatu batasan masalah. ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini di batasi pada Pengaruh Pelatihan

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Yulianti (2015: 903) pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dimana terdapat prosedur yang sistematis dan terstruktur dimana staf non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis yang terbatas. Mangkuprawira dalam Yulianti (2015: 903) mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran pengetahuan dan keterampilan tertentu, serta sikap, berkat karyawan yang lebih berkualitas dan mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, sesuai dengan standar.

Menurut Yulianti (2015:901), pelatihan sendiri merupakan proses pengembangan diri karyawan agar dapat bekerja lebih terampil dan menambah pengetahuan dan pengalaman karyawan. Berkat pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, karyawan dapat belajar bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya di masa depan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, sedangkan pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan jenis pekerjaan masing-masing karyawan, dan didukung dengan kemungkinan karyawan tersebut mengikuti sejumlah proses pelatihan. Masalah biasa terjadi dengan karyawan baru, sebagian besar memang demikian. mereka tidak memiliki kriteria keahlian dan tidak memenuhi



syarat untuk bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan wajib mengadakan pelatihan khusus untuk karyawan baru tersebut. Pelatihan ini dilakukan tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi juga untuk karyawan lama, tujuannya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bekerja agar diharapkan karyawan lama tersebut dapat menjadi trainer bagi karyawan baru di perusahaan. Karena dengan adanya program pelatihan perusahaan maka dapat mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga perusahaan dapat menilai apa yang harus lebih menentukan dalam pelatihan dan perusahaan. Efisiensi merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan. Penilaian karyawan dilakukan oleh manajer terkait di perusahaan.

Menurut Simamora, dkk. (2013) pelatihan adalah proses sistematis mengubah perilaku karyawan menuju peningkatan tujuan organisasi. Selama pelatihan, karyawan diharapkan memperoleh atau mempelajari sikap, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya berfokus pada pemberian keterampilan khusus kepada karyawan atau membantu memperbaiki kelemahan dalam kinerja mereka. Siagian dalam Sahangamu dan Mandey (2014) mengartikan pelatihan sebagai proses pengarahan dengan menggunakan metode tertentu secara konseptual, dapat dikatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk memperkuat keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

### **2.1.1 Tujuan pelatihan**

Penyelenggaraan pelatihan vokasi bertujuan untuk membekali, membesarkan, dan mengembangkan kompetensi tenaga kerja guna meningkatkan keterampilan, produktivitas dan kesejahteraannya. Secara rinci tujuan pelatihan menurut Simamora (2004: 72) adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan, meskipun mungkin tidak menyelesaikan semua masalah kinerja secara efektif.
- b. Memperbaharui keterampilan karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Waktu belajar yang lebih singkat untuk karyawan baru sehingga kompeten dalam bekerja.

### **2.1.2 Manfaat pelatihan**

Menurut Handoko (2002: 104), pelatihan berarti meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik untuk melaksanakan pekerjaan yang spesifik, rinci dan rutin. Setiap aktivitas yang dilakukan memiliki tujuan aktivitas tertentu, baik jangka pendek maupun panjang. Tujuan tindakan menjadi rencana yang diungkapkan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan efek yang diharapkan dari pelatihan harus dinyatakan dengan jelas tanpa mengabaikan kapabilitas dan kapabilitas lembaga. Menurut Simamor (2004: 348-350), manfaat pelatihan antara lain:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.

- c. Mengurangi waktu belajar yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- d. Penuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia Anda. untuk saya.
- e. Kurangi jumlah biaya dan kecelakaan.
- f. Bantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain:

- a. Dukungan manajemen puncak
- b. Komitmen para spesialis dan generasi dalam pengelolaan SDM
- c. Perkembangan teknologi
- d. Kompleksitas organisasi
- e. Gaya belajar
- f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya.

### **2.1.4 Indikator-Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2013) diantaranya:

- a. Jenis pelatihan kerja
- b. Tujuan pelatihan kerja
- c. Materi
- d. Metode yang digunakan

- e. Kualifikasi peserta
- f. Kualifikasi pelatihan
- g. Waktu

## **2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi sangat erat kaitannya dengan sikap dan perilaku manusia. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan peristiwa baru yang dapat dipengaruhi dan diubah bersama melalui perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah kekuatan kompleks yang dapat menyesuaikan, mempelajari, dan memproses informasi baru dan perubahan yang diterimanya. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi pada orang lain sehingga orang tersebut termotivasi untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan. Oleh karena itu, motivasi memiliki kualitas yang tidak dapat dipisahkan dari fitrah manusia itu sendiri, dimana manusia secara individu memiliki kualitas eksistensi yang berbeda-beda.

Motivasi bekerja diartikan sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi pembangkitan, arah dan pemilihan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan Mangkunegara dalam Setiawan (2013). Sedangkan Rivai dan Sagala dalam Setiawan (2009:155) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Robbin dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008: 124-135) mengemukakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk melakukan usaha yang besar sebagai kesedihan atas tujuan organisasi,

yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.

Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan, (2011:143) adalah suatu keadilan, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Sopiha dalam Kasenda (2013: 853-859) motivasi adalah keadaan dimana kerja dan kemauan bekerja mengarah pada pencapaian hasil atau tujuan tertentu. Hasil yang diharapkan dalam bentuk produktivitas, kehadiran, atau perilaku terkait pekerjaan kreatif lainnya. Secara singkat motivasi menurut Fathoni dalam Kasenda (2013: 853-859) adalah proses mengajak orang lain melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Pada dasarnya motivasi seseorang itu ditentukan oleh intensitas motifnya. Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*, *material incentive* adalah motivasi yang bersifat materi sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan seperti barang-barang dan uang. Sedangkan *nonmaterial incentive* adalah motivasi (daya perangsang yang tidak terbentuk materi seperti penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya. Motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah

diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, sedangkan menurut Masrukhim dan Wiradin dalam Walsa dan Ratnasari (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologi yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

### **2.2.1 Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2008: 146) adalah:

- a. Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan
- c. Menjaga kestabilan karyawan perusahaan kembali.
- d. Tingkatkan disiplin karyawan untuk saya.
- e. Meningkatkan efisiensi pembelian karyawan .
- f. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik di tempat kerja
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atas tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

### **2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2008: 150) dijelaskan bahwa motivasi ada dua yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif berarti bahwa manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang menonjol di atas pencapaian standar. Motivasi positif bawahan akan meningkat karena orang pada umumnya suka menerima apa yang baik.
- b. Motivasi negatif (motivasi negatif) Motivasi negatif artinya manajer memotivasi bawahannya sesuai dengan standar hukuman. Motivasi moral bawahan yang negatif ini akan meningkat dalam jangka pendek, karena mereka takut akan hukuman, tetapi bisa jadi berdampak negatif untuk jangka waktu yang lama.

### **2.2.3 Indikator-Indikator Motivasi**

Berdasarkan teori motivasi yang diungkapkan oleh Maslow, maka indikator motivasi sesama pegawai

- a. Gaji
- b. Tunjangan kesehatan
- c. Hubungan sesama pegawai
- d. Pujian
- e. Pengakuan atau hasil kerja

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Mathis dan Jackson 2002: 78 menyatakan bahwa “produktivitas karyawan adalah apa yang dilakukan oleh karyawan, yang mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi, yaitu dalam hal kualitas, kuantitas produksi, lamanya produksi,

keberadaan koperasi di tempat kerja”. Mangkunegara 2006: 67 menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil kerja ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. dalam berorganisasi sesuai dengan kewenangan dan tugasnya masing-masing, sambil mengupayakan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan hukum, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan akhlak dan etika.

Ruky Ahmad (2004: 6) mendefinisikan kinerja sebagai kegiatan atau program bisnis yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh manajemen suatu organisasi (perusahaan) untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan kinerja karyawan. Dessler (2011: 65), kinerja merupakan gambaran derajat pencapaian suatu tindakan / kebijakan dalam mencapai tujuan, tugas, misi dan visi organisasi tertua dalam perencanaan strategis organisasi. Kinerja (*performance*) diartikan sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan Milkovich dan Boudreau dalam Suddin, A dan Sudarman (2010:1-8). Menurut Kaswan (2015:153) kinerja mencerminkan perilaku pegawai ditempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan juga pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rivai dalam Putra et al. (2017), memberikan pemahaman bahwa prestasi kerja atau produktivitas merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, sasaran atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama.



### **2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Kaswan, 2013) antara lain:

- a. Karakteristik karyawan meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan
- b. Input adalah instruksi yang memberitahu karyawan apa, bagaimana dan kapan harus melaksanakan turun.
- c. Keluaran mengacu pada standar kinerja kembali.
- d. Konsekuensinya adalah insentif yang mereka dapatkan untuk hasil yang baik untuk saya.
- e. Umpan balik adalah informasi yang diterima karyawan saat bekerja

### **2.3.2 Tujuan Kinerja Dan Manfaat Kinerja**

Adapun sasaran kinerja menurut Mangkunegary (2014: 10-11) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Pencatatan dan pengakuan atas kinerja karyawan agar termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik atau minimal memiliki prestasi yang sama dengan prestasi sebelumnya. turun.
- c. Memberi karyawan kesempatan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi mereka, dan meningkatkan kesadaran akan karir mereka atau pekerjaan yang sedang mereka lakukan. kembali.

- d. Tentukan atau tentukan kembali tujuan masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai sesuai dengan potensinya.

Sedangkan kegunaan atau manfaat penilaian karyawan menurut Mangkunegara (2012: 35) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk melaksanakan pemberhentian dan besaran remunerasi.
- b. Mengukur sejauh mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk menilai efektivitas seluruh aktivitas di perusahaan.
- d. Sebagai dasar evaluasi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya supervisor, kondisi kerja dan supervisi.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan untuk melatih karyawan dalam organisasi.

### **2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Ismail dalam Can dan Yasri (2016) indikator-indikator kinerja meliputi:

- a. Indikator input adalah semua yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan membuahkan hasil. Indikator tersebut dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan / regulasi, dll.
- b. Indikator proses adalah semua besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan untuk mengubah masukan menjadi produk. Indikator proses menggambarkan perubahan atau kegiatan yang berlangsung atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan.

- c. Terutama dalam proses pengolahan data masukan menjadi keluaran turun. Indikator keluaran diharapkan dapat dicapai sebagai akibat langsung dari suatu kegiatan, baik fisik maupun nonfisik. kembali.
- d. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan bagaimana kinerja kinerja kegiatan berfungsi dalam jangka menengah (efek langsung).
- e. Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- f. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/tahun	Judul peneliti	Hasil penelitian
1.	Lenando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat CV Haragon Surabaya.
2.	Denny Triasmoko, Moch.Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia	Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan dan parsial antara pelatihan kerja terdiri dari variabel metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (person) Cabang Kota Kediri.
3.	Eli Yulianti (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara	Hasil penelian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linear sederhana sebesar 0,603 dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,665 dalam katergori memiliki hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dan nilai koefisien determinasi sebesar 44,2% yang artinya variabel pelatihan memiliki pengaruh sebesar 44,,2% terhadap variabel kinerja

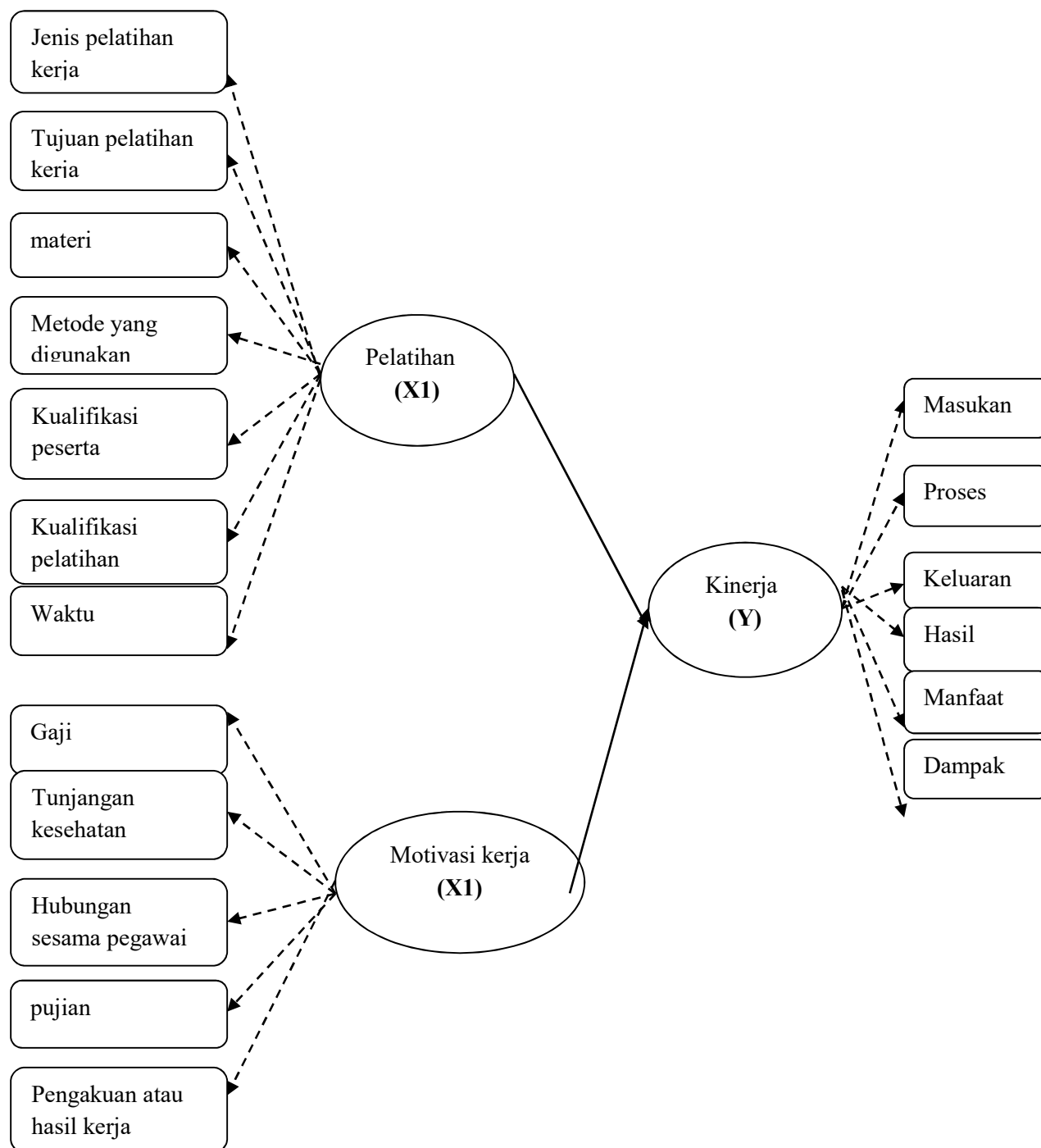
			karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong, sisanya sebesar 55,8% di tentukan atau di jelaskan oleh variabel –variabel lain yang tidak di sertakan di dalam penelitian.
4.	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia, TBK (Regelion Sales Manado)	Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat di artikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% di pengaruhi variabel lain di luar variabel yang di teliti.
5.	Setyowati Subroto (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
6.	Verra Nitta Turere (2013)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Variabilitas (kenaikan dan penurunan) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel pelatihan sebesar 67,9%, sedangkan 32,1% sisanya disebabkan oleh faktor lain. Kesimpulannya adalah pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan benar dan dapat diterima. Oleh karena itu, Balai Diklat Pertanian-Teknis Kalasey

			disarankan mengembangkan program pendidikan dan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan lembaga.
7.	Slamet Riyadi(2011)	<i>The influence of financial competence, leadership style and work motivation on employee performance in manufacturing companies in east java</i>	<i>The results show that : (1) there is no influence of financial compensation (X1) on work motivation (Z), (2) leadership style (X2) has a positive influence on motivation (Z) significantly, (3) there is no influence of financial compensation (X1) on the employee's performance (Y), (4) leadership style (X2) has a positive and significant influence on the employee's performance (Y) and (5) work motivation (Z) directly have a significant positive influence on the employee's performance (Y).</i>
8.	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	<i>The influence of work motivation, leadership and organization culture on employee job satisfaction and its impact on company performance</i>	<i>The result of the research has evidenced that job motivation, leadership, and organization culture are significant related to the employee's job satisfaction. Leadership, however, is negatively related to the employee's job satisfaction. Job motivation is not significantly related to the corporate performance influenced by the intervening variabel is employee's job satisfaction. Leadership and organizational culture are significantly related to the corporate performance. From this result, there are two main conclusions that can be drawn in this study.</i>
9.	Agung Setiawan	<i>The influence of work discipline and mativation on</i>	<i>The results of analysis show that : 1) work discipline does not affect the performance of either simultaneously or</i>

		<i>employee performance at the general hospita in malang</i>	<i>partially, 2) motivation partially positive signifikan effect on employee performance.</i>
10.	Fernando Stefanus Lodjo (2013)	<i>The effect of training, empowerment and self-efficacy on job satisfacion</i>	<i>The result showed that training, empowerment and self-efficacy is signifikan to job satisfaction, training is signifikan to job satisfaction. Empowermen is not signifikan to job satisfaction. Self-efficacy is signifikan to job satisfaction. It can be coucluded that the variabel is a variabel that weak empowerment.</i>

## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan yang dikumpulkan dalam tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak terlepas dari motivasi kerja tenaga medis, dimana motivasi kerja tenaga medis dipengaruhi oleh pelatihan yang diterima tenaga medis dari atasannya yang dipersepsikan oleh tenaga medis. Lebih jelasnya, ungkapan ini dihadirkan dalam bentuk kerangka konseptual berikut:

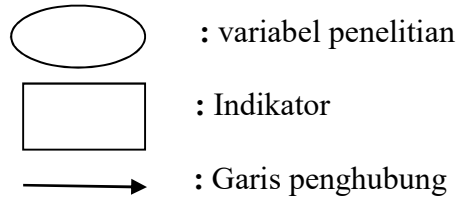


sumber : Mangkunegara (2013:62), Maslow dan Ismail (2013:243)

**Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual**



Keterangan gambar :



## 2.6 Hipotesis

Menurut Arikunto dalam Siregar (2018) hipotesis diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Dari pengertian hipotesis tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo.
- b. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo.
- c. Diduga pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Tergantung pada jenis masalah yang dipelajari, teknik dan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiasi kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar variabel atau lebih (Sugiyono. 2013: 55).

#### **3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini di lakukan di Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau entitas yang mempunyai ciri dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono 2007: 15). Berdasarkan pemahaman tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah 101 responden yang bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2011), pengambilan sampel secara insidental merupakan teknik pengambilan sampel berbasis kasus, yaitu setiap orang yang secara tidak sengaja atau tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel jika dianggap tepat sebagai sumber data. Dengan demikian Teknik pengambilan sampling yang

digunakan adalah sampling insidental Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh Perawat yang bekerja di Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo.

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data**

#### a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan.

#### b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiono, 2008 : 402). Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang di publikasikan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Pembagian angket (*Questionare*)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab tentang variabel penelitian. Dalam angket tersebut dicantumkan beberapa alternatif jawabann yang tersedia.

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada narasumber di rumah sakit At-Medika Kota Palopo.

### 3. Studi dokumentasi

Yaitu memperoleh data dengan cara meninjau, membaca, atau mempelajari dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

### 3.6 Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel suatu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Definisi variabel memberikan dan menuntun arah peneliti bagaimana cara mengukur suatu variabel. Berikut menjelaskan definisi operasional variabel yang berisikan indikator-indikator yang di gunakan untuk membantu membuat daftar pertanyaan pada penelitian ini :

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1) Menurut Mangkuprawira (2007:233)	Pelatihan adalah proses pembelajaran pengetahuan dan keterampilan tertentu, serta sikap, berkat karyawan yang semakin berkualitas dan mampu menjalankan tugasnya dengan lebih baik, sesuai dengan standar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis kelamin</li> <li>2. Tujuan penelitian</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode pelatihan</li> <li>5. Kualifikasi pelatihan</li> <li>6. Kualifikasi peserta</li> <li>7. Waktu (banyaknya sesi)</li> </ol>	Likert
Motivasi kerja (X2) Menurut Robbin (2002:55)	motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesedihan untuk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Tunjangan kesehatan</li> <li>3. Hubungan sesama</li> </ol>	Likert

	mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.	pegawai 4. Pujian 5. Pengakuan atau hasil kerja	
Kinerja (Y) Menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007)	Kinerja adalah hasil dari sebuah proses pekerjaan tertentu yang secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007).	1. Masukan 2. Proses 3. Keluaran 4. Hasil 5. Manfaat 6. Dampak	Likert

Sumber :Mangkuprawira (2007:233), Robbin (2002:55) dan Mangkuprawira & Hubeis (2007) data di olah.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh penelitian untuk mengetahui masing-masing variabel yaitu variabel  $X_1$  (pelatihan) vs variabel  $X_2$  (motivasi), dan sebagai variabel Y (Kinerja) adalah skala Likert. Skala tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Skala likert digunakan untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka setiap pertanyaan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang mana skala tersebut mempunyai bobot nilai. Berdasarkan

penjelasan tersebut maka setiap jawaban tiap variabel X akan diberi instrumen skala likert akan dijelaskan pada Tabel 3.2 sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert**

No	Item Instrumen	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012)

### 3.8 Instrumen Penelitian

Menyusun i

nstrumen merupakan langkah penting dalam pola prosedur penelitian. Instrumen berfungsi sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Bentuk instrumen berkaitan dengan tekni pengumpulan data, misalnya wawancara yang instrumennya metode wawancara. Metode pembagian angket atau studi dokumentasi instrumennya berupa pembagian angket atau studi dokumentasi. Metode tes instrumennya adalah soal tes. Tetapi metode observasi, instrumennya bernama *chek-list*.

### 3.9 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua

skor pernyataan jika koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan tersebut valid.

### 3.10 Uji Reabilitas

Uji reabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks instrumen dari variabel. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh butir pertanyaan yang valid, selanjutnya dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrumen adalah reabilitas jika nilai  $r$   $Alpha > 0,6$ .

### 3.12 Metode Analisis Data

#### 3.12.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan sejumlah analisis linier untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ilmuwan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, berkat hasil yang diperoleh lebih tepat sasaran. Persamaan regresi berganda berikut digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja perawat

a = Kostanta

$b_1b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Pelatihan kerja

$X_2$  = Motivasi kerja

e = Eror

### 3.12.2 Uji Hipotesis

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaiknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima. Dalam analisis regresi ada 3 (tiga) jenis kriteria ketetapan yang harus dilakukan, yaitu :

### 3.12.3 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria tesnya adalah sebagai berikut:

$\rho_i$ :  $i$  dari variabel bebas yaitu variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit At-Medika Palopo.

$\rho_i > 0$ , artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja perawat Pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

1.  $\rho_i$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $Sig < t$
2.  $\rho_i$  diterima jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $Sig < t$

### 3.12.4 Uji Signifikan Serempak (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Kriteria tesnya adalah sebagai berikut:



$F_0 = F_1 = F_2 = F_3 = 0$ , artinya secara serempak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas yaitu variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja perawat Pada Rumah Sakit At-Medika Palopo.

$F_i \geq 0$ , artinya secara serempak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu variabel Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1.  $F_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $Sig > F$
2.  $F_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $Sig < F$

### 3.12.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk memeriksa seberapa jauh perbedaan suatu variabel tidak bergantung pada variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yang diteliti yaitu pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil dan Pembahasan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo**

Rumah Sakit At- Medika adalah salah satu Rumah Sakit Umum yang pertama di Kabupaten Luwu, posisi Rumah Sakit Umum At -Medika berada di jantung Kota Palopo dan mudah dijangkau karena berada di posisi jalan trans Sulawesi. Ide awal dari pendirian Rumah Sakit Umum At - Medika, diawali dari pengembangan praktek spesialis dr. H. Arifin Madjid, SP. PD. yang dirintis sejak Tahun 1989.

Praktek pribadinya dari hari ke hari menunjukkan perkembangan yang pesat, masyarakat yang dilayani bukan saja datang dari Kota Palopo khususnya dan dari Kabupaten yang ada di Luwu Raya pada umumnya, tetapi ada yang datang dari kabupaten tetangga dan dari propinsi tetangga (Sulawesi Tenggara dan Tengah), begitu menyadari akan perlunya peningkatan kualitas dan kuantitas terhadap pelayanan kesehatan, sebagai warga negara dan sebagai orang yang langsung menggeluti bidang kesehatan, maka kami terpanggil untuk mendirikan sebuah klinik yang sekaligus dapat mempekerjakan puluhan tenaga kerja, baik tenaga paramedis (perawat) ataupun non paramedis. Di pihak lain sebagai sarana penunjang program pemerintah, dimana bersamaan Palopo resmi menjadi Kota Otonom, Kotamadya Palopo induk dari Kota Kabupaten Luwu. berawal hal tersebut, maka dr. Arifin Madjid, Sp. PD. beserta Isteri Hj. Belahang Bausat untuk

melakukan mengembangkan praktek pribadinya, yang diawali dari pembangunan Klinik ditahun 2002 dibawah Naungan Yayasan At-Medika (No. Akte Pendirian 49, Tanggal 26 Januari 2002 ). Maksud dan tujuannya adalah dalam rangka mempermudah pemberian pelayanan serta fasilitas kesehatan pada masyarakat Kota Palopo pada umumnya yang tidak dapat ditampung dan dilayani oleh Rumah Sakit Daerah.

Klinik At-Medika beroperasi tahun 2003, Pelayanan yang diberikan pada mulanya berupa Rawat Jalan, Gawat Darurat Non Bedah dan Observasi khusus untuk Penyakit Dalam, General Check Up, Pemeriksaan Penunjang Diagnostik (Pemeriksaan Laboratorium, EKG dan USG) serta Apotek. besarnya animo masyarakat akan pelayanan dokter Penyakit Dalam satu-satunya di Kota Palopo, hingga pemeriksaan dilakukan sampai larut malam dan pasien yang datang dari luar Kota Palopo harus bermalam. Menjelang tahun ke 3 pengoperasian Klinik At-Medika, maka diadakan perluasan pelayanan, berupa ; Pelayanan Persalinan, Pembedahan, Rawat Inap Penuh, Gawat Darurat 24 Jam untuk segala jenis penyakit. Sehingga pihak Yayasan At -Medika mengupayakan penambahan gedung dan segala fasilitas penunjang lainnya sebagaimana kelayakan minimal yang harus dipenuhi oleh suatu rumah sakit dengan pelayanan empat dasar (Penyakit Dalam, Anak, Obgyn, dan Bedah Umum).

Setahun setelah upaya perluasan dan penambahan fasilitas gedung sesuai dengan syarat standar terlaksana, Rumah Sakit Umum At-Medika mendapat pengakuan dari Kepala Dinkes Propinsi Sulawesi Selatan, tertanggal 29 September 2005, No. 718/DK-II/Yan-3/IX/2005, tentang perubahan status Klinik

At – Medika menjadi Rumah Sakit At - Medika. Dalam jangka waktu satu tahun setelah peralihan fungsi dari klinik menjadi rumah sakit (tahun 2005), Rumah Sakit At - Medika mendapat pengakuan dengan Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Kepada Yayasan At - Medika, No. YM. 02.04.3.5 3749, tanggal 26 September 2006, Oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia yang sekaligus sebagai salah satu Rumah Sakit Swasta di Kota Palopo.

Tahun 2010, berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 307/Menkes/SK/II/2010 tanggal 25 Pebruari 2010 tentang Penetapan Klas Rumah Sakit At Medika mejadi Rumah Sakit Umum At - Medika Palopo dengan Klasifikasi Kelas C. dan tetap bernaung dibawah Yayasan At - Medika. Tahun 2014 Yayasan At - Medika melakukan perubahan Anggaran Dasar yang mengacu kepada Keputusan Menkumham dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-04800.50.10.2014 tentang Pengesahan Akte Perubahan Badan Hukum Yayasan At - Medika, berdasarkan keputusan tersebut, maka tulisan nama Yayasan ikut pula di revisi dari tulisan “ Yayasan At - Medika ” tertulis menjadi Yayasan At Medika (dalam tulisan huruf besar dan tidak lagi menggunakan garis datar penghubung antara At dan Medika). Penulisan nama ini pun sah dan dituangkan pula pada penulisan nama rumah sakit dari Rumah Sakit At-Medika Menjadi Rumah Sakit Umum At Medika atau disingkat RSUD At Medika.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **a. Visi**

“Menjadikan Rumah Sakit Umum AT MEDIKA sebagai rumah sakit dengan pelayanan Prima, Profesional, Terjangkau dengan tetap berfungsi sosial”

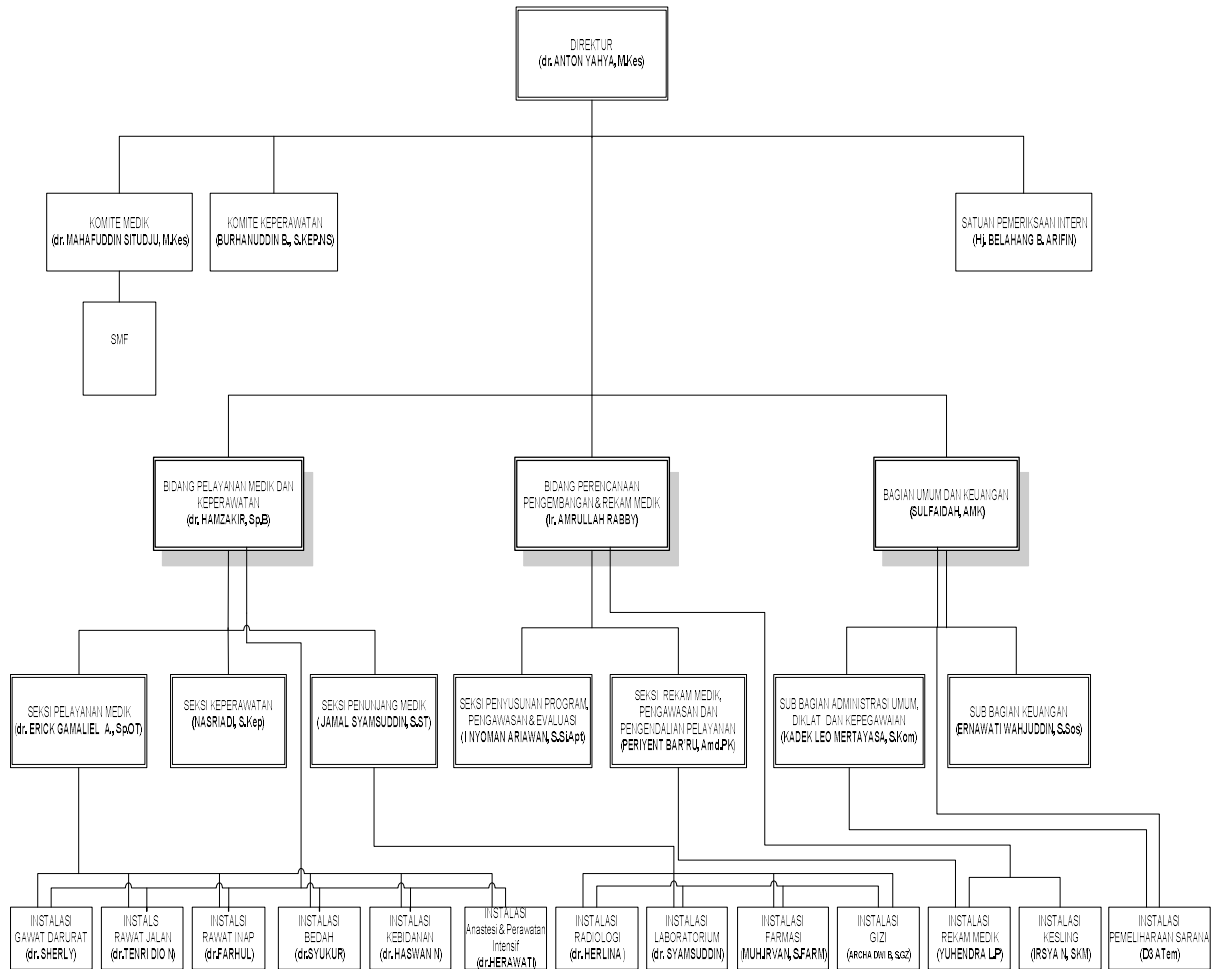
b. Misi

Misi Rumah Sakit Umum At Medika Palopo adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh (promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif);
2. Mengupayakan penggunaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Kedokteran Mutakhir dengan harga terjangkau;
3. Memberikan pelayanan profesional, dengan semangat kekeluargaan menyelaraskan Kesehatan Jasmani dan Rohani;
4. Mengutamakan Manajemen Sehat dengan Asas Bertaqwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa Disiplin, Terbuka, Jujur, Mandiri, Inovatif dan Profesional;
5. Memperhatikan kesejahteraan karyawan, mendukung program pemerintah dan peduli sosial.

4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum At Medika Kota Palopo

STRUKTUR ORGANISASI RSU AT MEDIKA PALOPO



KETERANGAN:

- Garis Koordinasi
- Garis Pembinaan, Pertanggungjawaban dan Pelaporan

MENGETAHUI  
DIREKTUR RSU AT MEDIKA PALOPO

*(Signature)*

Dr. ANTON YAHYA, MKES

## 4.2 Deskriptif Statistik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja pada Rumah Sakit At Medika Kota palopo yang berjumlah 51 responden dari jumlah keseluruhan 101. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, yang berjumlah 51 eksamplar dan kuesioner yang dikembalikan masih berjumlah 51. Berikut karakteristik responden dalam penelitian ini menurut jenis kelamin yaitu:

**Tabel 4.1** Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase %
Jenis kelamin:		
a. Laki-laki	13	25%
b. Perempuan	38	75%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

## 4.3 Analisis Deskripsi Variabel

Sehubungan dengan hasil tabulasi jawaban responden penelitian dapat jelaskan sebagai berikut:

### 4.3.1 Pelatihan

Penjelasan sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pelatihan (X1)

Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
1	6	43	2	0	0	51
2	7	40	4	0	0	51
3	8	39	4	0	0	51
4	21	29	1	0	0	51

5	2	43	5	1	0	51
6	0	43	8	0	0	51
7	3	43	6	0	0	51
8	2	42	7	0	0	51
9	3	31	14	3	0	51
10	1	34	13	2	0	51
11	1	29	17	3	1	51
12	4	42	4	1	0	51
13	6	39	5	1	0	51
14	1	40	9	1	0	51
15	0	42	9	0	0	51

#### 4.3.2 Motivasi kerja

Penjelasan sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.3** Frekuensi Jawaban Responden terhadap Motivasi Kerja (X2)

Item pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
1	8	29	10	4	2	51
2	3	24	20	2	2	51
3	2	30	14	3	0	51
4	26	24	1	0	0	51
5	22	25	2	2	0	51
6	23	26	1	1	0	51
7	25	26	0	0	0	51
8	25	25	1	0	0	51
9	1	24	21	4	1	51
10	2	15	14	19	1	51
11	5	40	5	1	0	51

#### 4.3.3 Kinerja Perawat

Penjelasan sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:



**Tabel 4.4** Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja Perawat (Y)

Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
1	14	32	4	1	0	51
2	15	32	4	0	0	51
3	27	21	3	0	0	51
4	3	28	19	1	0	51
5	5	43	3	2	0	51
6	11	34	6	0	0	51
7	2	41	8	0	0	51
8	18	32	1	0	0	51
9	14	33	4	0	0	51
10	5	39	7	0	0	51
11	13	37	1	1	0	51
12	22	27	2	0	0	51
13	7	30	13	1	0	51

#### 4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan dengan rumus korelasi *product moment*, maka diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,527	0,276	Valid
2	0,358	0,276	Valid
3	0,395	0,276	Valid
4	0,502	0,276	Valid
5	0,624	0,276	Valid
6	0,482	0,276	Valid
7	0,564	0,276	Valid
8	0,381	0,276	Valid
9	0,322	0,276	Valid
10	0,291	0,276	Valid
11	0,374	0,276	Valid
12	0,375	0,276	Vaid

13	0,522	0,276	Valid
14	0,462	0,276	Valid
15	0,537	0,276	Valid

**Tabel 4.6** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,643	0,276	Valid
2	0,629	0,276	Valid
3	0,534	0,276	Valid
4	0,385	0,276	Valid
5	0,694	0,276	Valid
6	0,566	0,276	Valid
7	0,576	0,276	Valid
8	0,608	0,276	Valid
9	0,611	0,276	Valid
10	0,376	0,276	Valid
11	0,571	0,276	Valid

**Tabel 4.7** Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,412	0,276	Valid
2	0,538	0,276	Valid
3	0,367	0,276	Valid
4	0,423	0,276	Valid
5	0,450	0,276	Valid
6	0,364	0,276	Valid
7	0,302	0,276	Valid
8	0,443	0,276	Valid
9	0,302	0,276	Valid
10	0,289	0,276	Valid
11	0,315	0,276	Valid
12	0,495	0,276	Vaid
13	0,523	0,276	Valid

Berdasarkan keseluruhan dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel adalah valid.

#### 4.4.2 Hasil Uji Realibilitas Data

Nilai ketentuan untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*

(a). Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

**Tabel 4.8** Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Batas Realibilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,728	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,728	0,60	Reliabel
Kinerja perawat (Y)	0,728	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

#### 4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu pelatihan, dan Motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Perawat, data hasil pengujian regresi linear berganda disajikan pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.760	7.752		4.355	.000
	X1	.074	.151	.073	.489	.627
	X2	.328	.122	.403	2.685	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2020

Dari tabel 4.10 hasil analisis uji regresi linier berganda di atas diperoleh koeffisien variabel bebas X1 (pelatihan) sebesar 0,074 dan koeffisien variabel bebas X2 (motivasi kerja) sebesar 0,328. Oleh karena itu, persamaan regresi diperoleh,

$$Y = 33.760 + 0.074X_1 + 0.328X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja perawat

a = Kostanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Pelatihan kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

e = Error

persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta untuk persamaan regresi berdasarkan perhitungan statistik di atas sebesar 33,760 artinya apabila variabel bebas bernilai nol maka Kinerja Perawat Di Rumah Sakit At-Medika tetap sebesar 33,760.

- b. Nilai koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0,074 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y) adalah positif, artinya jika ditingkatkan variabel pelatihan sebesar satu satuan, maka Kinerja Perawat akan mengalami kenaikan sebesar 0,074 dengan asumsi variabel X2 konstan.
- c. Nilai koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0,328 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) adalah positif, artinya jika ditingkatkan variabel Motivasi Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Perawat akan mengalami kenaikan 0,328 dengan asumsi variabel X1 konstan.

#### **4.6 Hasil Uji Hipotesis**

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima. Dalam analisis regresi ada 3 (tiga) jenis kriteria ketetapan yang harus dilakukan yaitu :

##### **4.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) sebagai variabel terikatnya.

**Tabel 4.11** Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 <sup>a</sup>	.197	.164	3.99551
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat nilai Koefisien korelasi antara Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Perawat (Y) secara bersamaan 0.197. Dari tabel di atas maka dapat diperoleh keterangan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan variasi pada Kinerja Perawat sebesar 20% dan 80% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

#### 4.6.2 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.12** Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.760	7.752		4.355	.000
	X1	.074	.151	.073	.489	.627
	X2	.328	.122	.403	2.685	.010
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1: \alpha$$

$$= 51 - 3 - 1: 0,05$$

$$= 47: 0,025$$

$$= 1,880$$

Keterangan :

n: Jumlah

k : Jumlah Variabel

l : Konstan

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t untuk masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**a. Hasil Pengujian Hipotesis H1**

Hipotesis Pertama: Diduga Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat. Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,489 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,880 ( $0,489 < 1,880$ ) dengan tingkat signifikan 0,627. Dengan menggunakan besar 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti  $H_0$  **diterima** dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis pertama penelitian ini tidak terbukti, itu artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y).

**b. Hasil Pengujian Hipotesis H2**

Hipotesis Kedua: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Perawat.

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat, bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,685 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,010 ( $2,685 > 1,880$ ) dengan tingkat signifikansinya 0,010. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti  $H_0$  ditolak dan

**H<sub>2</sub> diterima.** Dengan demikian, maka hipotesis kedua penelitian ini terbukti, itu artinya ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Perawat (Y).

### c. Hasil pengujian Hipotesis H3

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,489 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,010 ( $0,489 > 1,880$ ) dengan tingkat signifikan 0,627. Dengan menggunakan besar 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti **H<sub>0</sub> diterima** dan H<sub>1</sub> ditolak. dan Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat, bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,685 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,880 ( $2,685 > 1,880$ ) dengan tingkat signifikansinya 0,010. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% yang berarti H<sub>0</sub> ditolak dan **H<sub>2</sub> diterima.** Dengan demikian, maka hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa variable Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) tidak terdapat pengaruh yang positif atau signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y), dan pada variable Pelatihan (X<sub>2</sub>) terdapat pengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Perawat (Y).

#### 4.6.3 Hasil Uji Signifikan Serempak (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukan apakah semua variabel bebas yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat. Hasil dari Uji f ini dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut :



**Tabel 4.13** Hasil Pengujian Uji Singnifikan Serempak (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.469	2	94.235	5.903	.005 <sup>b</sup>
	Residual	766.276	48	15.964		
	Total	954.745	50			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 5,903 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,191 dengan tingkat Ssignifikansi 5% didapat  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  ( $5,903 > 3,191$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang serempak dan signifikan antara variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat(Y) Pada Rumah Sakit Umum At-Medika Palopo.

#### 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.7.1 Diduga pelatihan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo

Hipotesis pertama penelitian ini adalah menguji apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat. Uji varsial (uji t) **hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika.** Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan koefisien regresi  $B_1$  sebesar 0,074 dan memiliki nilai signifikansi  $0,627 > 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak akan berdampak pada kinerja perawat, artinya apabila pelatihan tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan Rumah Sakit At-Medika Kota

Palopo maka tidak akan berdampak pada Kinerja Perawat. Dalam pelatihan para perawat diharapkan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada pembekalan terhadap perawat dengan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Sehingga dengan adanya pelatihan yang memadai sesuai dengan keterampilan maka akan menghasilkan pula suatu kinerja yang baik pula.

#### **4.7.2 Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo**

Hipotesis kedua penelitian ini adalah untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo. Uji parsial (uji t) **hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo.** Hal ini terlihat dari uji hipotesis, koefisien regresi  $B_2$  sebesar 0,328 dan nilai signifikansi  $0,010 > 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Perawat. Motivasi itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Oleh karenanya, motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Peran Motivasi Kerja dalam Kinerja suatu organisasi dapat

meningkatkan kualitas kerja individu jika sesuai dengan tujuan masing-masing individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Lenando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) yang menyakini bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja ynag baik setiap individu.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka pengujian dan pembahasan hipotesis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo, sehingga hipotesis pertama ditolak.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada rumah sakit At-Medika Kota Palopo, sehingga hipotesis ke dua diterima

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masi memiliki keterbatasan yaitu :

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat dalam penelitian ini hanya terdiri dua variabel yaitu Pelatihan Dan Motivasi Kerja, sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

#### **5.3 Saran**

Mengingat hasil penelitian ini sangat bermakna terhadap peningkatan Kinerja Perawat, sehingga peneliti memberikan saran :

- a. Instasi Rumah Sakit

Diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai alternatif ataupun dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja perawat maupun setiap petugas di rumah sakit At-Medika Kota Palopo.

b. Perawat

Diharapkan dapat meningkatkan pelatihan dan motivasi pada masing-masing Kinerja Perawat sehingga menjadikan pelayanan dan hasil kerja yang baik bagi pasien.

c. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk berada di tempat pada saat responden mengisi kuesioner agar apa yang ingin dicapai mendapatkan hasil yang maksimal.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Brahmasari, A. I dan Suprayetno, A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 10 (2):124-135.
- Can, A. dan Yasri. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik. Vol 4 (1).
- Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya, Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid Dua. Penerbit PT. Macana Jaya Jemberlang, Jakarta.
- Handoko, T. Hami. 2002. Manajemen Personalialia dan MSDM.BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Harahap, M. A. R dan Silvianita, A. SE,. MSM. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung. e-Proceeding of Management : Vol.3,(2).
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu 2011. Manajemen dan daya manusia edisi revisi. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, R. 2017. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. Dimensi, Vol. 6,( 2): 323-340.
- Kasenda, R. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kineja Karyawan Pada PT Bagun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA. Vol 1(3):853-859).
- Kaswan & Akhyadi, Ade Sadikin. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Lodjo, S. F. 2013. Pengaruh Pelatihan, PemberdayaanDan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Emba, Vol 1 (3) :747-755.

- Mangkunegara, Anwar A.A. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakary : Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi kesebelas. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta: Bandung.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, Jhon H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat: Jakarta.
- Ningrum, W. Sunuharyo, S. B dan Hakam, S. N. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 6 (2).
- Putra, A. A. R. Pribadiyono dan Sutopo 2017. Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Untuk Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan Pada PT. Mayora Indah Tbk. Jurnal Manajemen Branchmark, Vol 3 (3).
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 13 (1) 40-45.
- Ruky Ahmad 2004. Sistem Manajemen Kinerja Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sahanggamu, M. P. Dan Mandey, L. S. 2014. Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Jurnal Emba, Vol 2(4): 514-523.
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1 (4).
- Simamora, Henry.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKM, Yogyakarta.
- Siregar, N. S.E.,M.Si. 2018. Analisis Peningkatan Prestasi Kerja Berdasarkan Kesesuaian Penempatan Kerja(Studi Pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN)). Jurnal Manajemen Tools. Vol 20 (2).
- Subroto, S. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, Vol 12 (1).

- Suddin, A. dan Sudarman 2010. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota surakarta. *Jurnal manajemen sumber daya manusia*, Vol 4 (1).
- Sugiyono PD. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Tampi, J. B. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, Vol 3 (4).
- Triasmoko, D. Mukzam, D. M. dan Nurtjahjono, E. G. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 12 (1).
- Walsa, E. dan Ratnasari, R. S. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Penangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, Vol 13 (1).
- Yulianti Eli. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. *Jurnal administrasi bisnis* vol 3 (4).