

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat RS KIA PKU Muhammadiyah Kotagede

Hodiri Adi Putra^{1*}, Debby Yulianthi Maria²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Surya Global Yogyakarta; Jl. Ahmad Yani, Mutihan, Wirokerten,
Banguntapan, Yogyakarta Telp. 0274-5064033

e-mail: ^{1*}hodiriadiputra12@gmail.com, ²debby.yulianthi@gmail.com

Abstract: Nurse performance is influenced by several factors, including human resource development (HRD) and work motivation. HRD development plays a strategic role in improving the quality of the workforce, including nurses. This development includes training, education, and skills development aimed at ensuring nurses have competencies that are in line with developments in health science and patient needs. The purpose of this study was to determine the effect of HRD development and motivation on nurse performance. The research method was quantitative with a cross-sectional approach. The sampling technique was total sampling, meaning that all 30 nurses were sampled. The analysis used univariate, bivariate using the *t*-test, and multivariate analysis using the *F*-test. The *t*-test results for the significant value of the HRD development variable were $0.000 < 0.05$, and work motivation was $0.519 > 0.05$. Simultaneously, the *F*-test obtained a significant value of $0.000 < 0.05$, so that all independent variables had a significant effect on the dependent variable together. Simultaneous testing showed the influence of human resource development and work motivation on nurse performance at the PKU Muhammadiyah Kotagede Special Hospital for Women and Children, Yogyakarta.).

Keywords: HR Development, Work Motivation, Nurse Performance

Abstrak: Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan motivasi kerja. Pengembangan SDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, termasuk perawat. Pengembangan ini meliputi pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan yang bertujuan untuk memastikan perawat memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan ilmu kesehatan dan kebutuhan pasien. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja perawat. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dengan total sampling artinya semua perawat dijadikan sampel sebanyak 30 orang. Analisis yang digunakan univariat, bivariat menggunakan uji *t* dan analisis multivariat menggunakan uji *F*. hasil uji *t* untuk nilai signifikan variabel pengembangan SDM sebesar $0,000 < 0,05$, motivasi kerja sebesar $0,519 > 0,05$. Secara simultan dengan uji *F* diperoleh hasil nilai signifikan yakni: $0,000 < 0,05$ sehingga seluruh variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Pengujian secara simultan terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

1. Pendahuluan

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia menjadi kunci yang sangat penting di dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pengelola, pengatur dan pemanfaatannya pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi [1]. Keberhasilan suatu instansi dari dulu hingga kini masih dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi [2].

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan bahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM terdiri dari orang-orang yang di pekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemrakarsa, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi tersebut [3], [4]. Pada dasarnya, sumber daya dibagi dua yaitu sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya alam (*natural resource*). Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumberdaya yang utama, di samping sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya tersebut, SDM nya harus berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi sdm akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Peningkatan kualitas pelayanan yang dilakukan yaitu melalui peningkatan Kinerja Perawat Pelaksana dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepercayaan yang diberikan masyarakat dan pemerintah terhadap Rumah Sakit Semen Padang adalah suatu tugas dan tanggung jawab berat yang harus dipikul sungguh-sungguh dengan penuh keikhlasan. Oleh sebab kinerja pegawai amatlah berpengaruh pada tercapainya visi dan misi dari organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya [5]. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas yang akan dihasilkan oleh organisasi [6]. Kinerja pegawai sebagai ciri khas dalam kondisi global dengan tingkatan yang ketat, sering kali dihadapkan bermacam-macam permasalahan sehingga tidak dapat memuaskan keinginan dari mereka itu sendiri. Banyak sekali faktor-faktor yang biasa mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, pengembangan karir, pemberian kompensasi, kurangnya komunikasi, iklim organisasi, semangat kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, rekrutman, seleksi, pelatihan, kepuasan kerja, beban kerja dan kepemimpinan.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja [7]. Salah satu faktor yang disebutkan bisa mempengaruhi kinerja perawat pelaksana adalah kepuasan kerja. Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap perawat agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja sebagai cara perawat untuk merasakan kesenangan atas dirinya atau pekerjaan yang sudah dilakukan. Jadi kepuasan kerja diartikan perasaan yang menyokong dalam diri berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya [8]. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kepuasan perawat belum terpenuhi secara keseluruhan, hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai dalam bekerja seperti halnya waktu masuk kerja yang telah ditetapkan pukul 07.30 wib, tetapi masih banyak perawat yang sering datang terlambat ke kantor, ada juga yang main handphone saat jam kerja harusnya fokus untuk memberikan pelayanan kepada pasien agar bisa meningkatkan mutu dan kepuasan pasien. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit lebih baik dengan melakukan kontroling ataupun pemantauan kepada setiap unit untuk memastikan karyawan bekerja sesuai standar pelayanan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2015) pengembangan sumber daya manusia kesehatan adalah upaya meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan, melalui proses pendidikan dan pelatihan yang terencana dan berkesinambungan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks kesehatan pengembangan sumber daya manusia kesehatan berarti meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan (dokter, perawat, bidan, dll.) agar mampu memberikan pelayanan yang bermutu, efisien, dan sesuai standar, melalui program diklat dan pengembangan diri, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan [9].

Sedangkan menurut Kementerian Kesehatan (2019) pengembangan sumber daya manusia kesehatan adalah upaya terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan perilaku tenaga kesehatan (dokter, perawat, bidan, dll.) melalui pelatihan, pendidikan, dan pembinaan, agar mereka mampu memberikan pelayanan kesehatan berkualitas, merata, dan efektif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat optimal, sejalan dengan kebutuhan pembangunan kesehatan. Para ahli menekankan bahwa ini mencakup perencanaan, pendayagunaan, pemberdayaan, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia secara multidisiplin dan berkelanjutan, dari tingkat individu hingga organisasi kesehatan. [10].

Kemudian Ardana I K, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama menyatakan konsep pengembangan ini adalah fungsi operasional kedua dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk dapat melaksanakan pengembangan dengan baik, terlebih dahulu harus ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Program pengembangan karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal [11].

2.2 Motivasi

Menurut Wardan motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya [12]. Sedangkan menurut Mohtar pengertian motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri setiap seseorang untuk berperilaku maupun bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dan direncanakan [13]. Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi memberikan dorongan namun dari masing-masing bentuk motivasi tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan motivasi yang ada pada seorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

Menurut Adhari secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah [14]:

- 1) Kebutuhan fisiologis
Ditunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua.
- 3) Kebutuhan sosial
Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
Ditunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan menyerahkan kecakapan, keterampilan dan potensinya

2.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Adhari mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut [15]. Rerung mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi [16]. Sinaga megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu[17].

Menurut Rismawati adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu [18]:

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis kemapuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling artinya semua perawat dijadikan sampel sebanyak 30 orang karena jumlah populasi yang kecil. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert. Pada variabel pengembangan sumber daya manusia ada 10 pertanyaan, motivasi 16 pertanyaan dan kinerja perawat 12 pertanyaan. Sebelum dijadikan instrument penelitian kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu pada tempat dan responden yang berbeda. Hasil uji validitas dan reliabilitas semua pertanyaan valid dan reliabel. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariate dan bivariat menggunakan uji t sedangkan analisis multivariat menggunakan uji F.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Butir	r hitung	r tabel	Kriteria Pengerjaan	Keterangan
Pertanyaan 1	0,778	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 2	0,404	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 3	0,530	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 4	0,488	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 5	0,768	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 6	0,662	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 7	0,695	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 8	0,768	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 9	0,528	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 10	0,530	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Kriteria Pengerjaan	Keterangan
Pertanyaan 1	0,548	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 2	0,734	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 3	0,671	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 4	0,849	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 5	0,791	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 6	0,899	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 7	0,729	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 8	0,852	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 9	0,814	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 10	0,827	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 11	0,419	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 12	0,602	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 13	0,581	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 14	0,497	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 15	0,714	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 16	0,528	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat

Butir	r hitung	r tabel	Kriteria Pengerjaan	Keterangan
Pertanyaan 1	0,614	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 2	0,721	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 3	0,836	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 4	0,724	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 5	0,862	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 6	0,817	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 7	0,724	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 8	0,785	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 9	0,830	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 10	0,788	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 11	0,531	0,361	rhitung>rtabel	Valid
Pertanyaan 12	0,497	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	r hitung	Cronbach's Alfa	Kriteria Pengerjaan	Keterangan
Pengembangan SDM	0,820	0,60	rhitung>rtabel	Reliabilitas
Motivasi Kerja	0,936	0,60	rhitung>rtabel	Reliabilitas
Kinerja Perawat	0,937	0,60	rhitung>rtabel	Reliabilitas

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Univariat

Tabel 5 Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	4	13%
2.	Perempuan	26	87%
Usia			
1.	20-30 Tahun	5	17%
2.	31-40 Tahun	18	60%
3.	41-50 Tahun	7	23%

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa karakteristik responden mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (87%), laki-laki hanya 4 orang (13%). Sedangkan berdasarkan usia paling banyak pada 31-40 tahun berjumlah 18 orang (60%).

4.2 Analisis Bivariat

Analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta dilakukan uji t untuk mengetahui adanya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y secara parsial atau sendiri-sendiri dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.086	3.115		3.879	.001
Pengem SDM	.734	.166	.643	4.416	.000
Motivasi	-.054	.083	-.095	-.654	.519

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji variabel pada tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel pengembangan SDM kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) berarti ada pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap variabel kinerja perawat. Sedangkan variabel motivasi lebih dari 0,05 ($0,519 > 0,05$) berarti tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja perawat.

Keberhasilan suatu rumah sakit dalam mengembangkan SDM yang baik agar perawat mampu lebih baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditentukan dengan melakukan pendekatan *service quality* adalah seberapa jauh perbedaan antara harapan dan kenyataan pada perawat atas kinerja yang mereka lakukan. Perspektif pengembangan SDM, terlihat bahwa strategi yang diterapkan memberikan dampak positif secara keseluruhan pada kinerja perawat. Program pengembangan SDM yang dilakukan oleh rumah sakit seperti workshop, seminar, pelatihan dan dukungan pimpinan memberikan manfaat positif bagi perawat, sehingga perlu untuk ditingkatkan agar bisa menjaga kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan potensi untuk meningkatkan efektivitas program tersebut dengan menyesuaikan startegi atau fokus pengembangan untuk mendukung perawat dengan kinerja yang lebih rendah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi, Sapta dan Rihayana dengan hasil bahwa pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi [19]. Didukung penelitian yang dilakukan Gameron dengan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi [20]. Selain dari segi program pengembangan SDM sosok pemimpin organisasi memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan dan mengembangkan potensi yang lebih baik sehingga diperlukan kiprah nyata dalam menjalankan tanggung jawab sebagai *leader* dan mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

Variabel motivasi pada penelitian ini tidak ada pengaruh terhadap kinerja perawat. Salah satu faktornya yaitu karena beban kerja perawat yang tidak ringan sehingga berdampak pada motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Darwin, Palinggi Y, Djiu A tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0,134 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,565 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,093 [21]. Hasil uji variabel motivasi kerja pada penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Widjaja Y R, Ginanjar A bahwa besarnya hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,650, karena t hitung ($1,650 < 1,659$) maka H_0 diterima H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat [22].

4.3 Analisis Multivariat

Analisis pengaruh pengembangan SDM dan motivasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit ibu dan anak PKU Muhammadiyah Kotagede Yogyakarta dilakukan uji F untuk mengetahui adanya pengaruh positif pengembangan SDM dan motivasi terhadap kinerja perawat secara simultan atau bersama-sama, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.715	2	17.357	10.472	.000 ^b
Residual	44.752	27	1.657		
Total	79.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengem SDM, Motivasi

Hasil pengujian variabel pada tabel 7 di atas diperoleh nilai F hitungan 10,472 dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat diartikan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut terlihat bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($10,472 > 2,30$) sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh antara Pengembangan SDM (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Perawat (Y) secara bersama-sama. Pengukuran data pada variabel pengembangan SDM dan motivasi kerja memberikan kontribusi positif bagi kinerja perawat hal ini pentingnya untuk dijadikan program secara berkelanjutan agar bisa memberikan mutu pelayanan yang lebih baik.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahtiar N Y tentang pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit syekh yusuf kabupaten gowa. Diketahui nilai F hitung sebesar 21,159 sedangkan F tabel 3,310, dengan demikian $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($21,159 > 3,310$) dapat dinyatakan bahwa secara stimultan variabel X1 & X2 berpengaruh signifikan terhadap variabe Y [23]. Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaskia Y Y dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN 1 SAMPIT) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sdm, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,717 artinya pengembangan SDM, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama memiliki hubungan positif yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Nilai R square (R²) sebesar 0,514 yang menyatakan bahwa ketiga variabel independent yaitu Pengembangan SDM (X1), Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi variabel independen yaitu pengembangan sdm, lingkungan kerja, dan motivasi mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru sebesar 15,0% dan sisanya sebesar 85,0% ($100 - 15,0$) dipengaruhi oleh variabel lain [24].

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa dapat disimpulkan bahwa hasil uji t untuk nilai signifikan pada variabel pengembangan SDM sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja perawat, sedangkan variabel motivasi kerja sebesar $0,519 > 0,05$ artinya tidak ada pengaruh terhadap kinerja perawat. Secara simultan dengan uji F diperoleh hasil nilai signifikan yakni: $0,000 < 0,05$ sehingga seluruh variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent secara bersama-sama.

Daftar Pustaka

- [1] Sopali, M. F., & Karlinda, A. E. (2022). The Influence of workload, job satisfaction and commitment. organization. against. kinerja. implementing nurses at Padang Reksodiwiryo Hospital. JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research), 6(1), 224-231. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i1.703>.

- [2] Utama A, Kirana K C, Subianto D. 2021. Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. E-ISSN: 2654-4504 P-ISSN: 2721-1436. Volume 4 Nomor 1 Edisi Desember 2021. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal.
- [3] Selvia, N. L., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. 2023. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Journal on Education*, 5(4), 17136-17145. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.4072>.
- [4] Aziz, A. M. Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja: Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Leadership Style, Work Stress, and Work Environment: Implications for Employee Performance. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v6i1.277>.
- [5] Satria, B. 2021. Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 27-35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>.
- [6] Nugroho, M., & Putro, B. D. P. 2021. Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1),1-16. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5147>.
- [7] Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), <https://doi.org/370-386>. 10.36778/jesya.v6i1.925.
- [8] Sari, N., Sugianto, S., & Nurlaila, N. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Jaminan Sosial, dan Insentif Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BSI KC Medan S Parman). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2773-2782. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9667>.
- [9] Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- [10] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun (2019) Tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan.
- [11] Ardana, I Komang, Mujiati Ni Wayan, dan Utama I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [12] Wardan Khusnul. 2020. *Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.)*. Penerbit Media sains Indonesia.
- [13] Mohtar Imam. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia. https://books.google.co.id/books/about/Hubungan_Antara_Motivasi_Kerja_Dan_Penga.html?id=wDW2DwAAQBAJ&redir_esc=y.
- [14] Adhari, Lendy Zelviean, 2021. *Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jakarta : CV. Penerbit Qiara Media.
- [15] Adhari, Lendy Zelviean. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- [16] Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- [17] Sinaga, Onita Sari. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- [18] Rismawati, 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa.
- [19] Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. 2022. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Emas*, 3(3), 71-90. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.475>.
- [20] Gemeron, R. T., & Lindawati, T. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Kabupaten Manggarai JISIP (*Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*), 6 (4). <http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v6i4.3847>.
- [21] Darwin, Palinggi Y, Djiu A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Vol. 1, No. 2 November 2022: Hal. 85-92. e-ISSN 2830-6015. <https://doi.org/10.53640/jimap.v1i2.1119>.

- [22] Widjaja Y R & Ginanjar A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 4 No. 1 Februari 2022. e-ISSN: 2685-6972. Jurnal Sain Manajemen. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm>.
- [23] Bahtiar N Y. 2020. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- [24] Zaskia Y Y .2024. Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN 1 SAMPIT). Vol. 4/No. 1/2024/345-355. ISSN: 2808-3466. E-Jurnal Surplus (Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan).