

**PENGARUH UJI KOMPETENSI DALAM JENJANG KARIR TERHADAP
MOTIVASI PERAWAT UNTUK PENINGKATAN KOMPETENSI DI RS
PETROKIMIA GRESIK GRHA HUSADA**

*The Effect of Test The Competence in Career Level of Nurses Motivation to
Increased The Competence at Petrokimia Gresik Grha Husada Hospital*

Retno Twistiandayani*, Lilik Wijayanti, Tejo Trisno****

* Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Gresik Jl
Arif Rahman Hakim No 2B Gresik, email: retnotwist@gmail.com

** Rumah Sakit Petrokimia Gresik Jl Jendral Ahmad Yani No 69 Kab Gresik

ABSTRAK

Ketidaksesuaian antara kompetensi perawat dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan sehari-hari, menjadikan suatu tantangan RS Petrokimia Gresik Grha Husada dalam melakukan uji kompetensi dalam jenjang karir perawat. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh uji kompetensi dalam jenjang karir terhadap motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi di Rumah Sakit Petrokimia Gresik Grha Husada.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *eksperimental* dengan pendekatan *the pre and post test control group design*. Populasi dalam penelitian adalah semua perawat di RSPGGH sebanyak 50 perawat. Teknik pemilihan sampel menggunakan *total sampling* sesuai dengan kriteria inklusi sebesar 24 baik pada kelompok perlakuan dan kelompok kontrol. Metode analisis yang digunakan univariat, bivariat dengan uji *paired t-test*, *independent t-test* dan koefisien determinan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa rata-rata motivasi perawat sesudah dilakukan perlakuan rata-rata motivasi perawat pada kelompok perlakuan meningkat sebesar 10,09 menjadi 100,67. Adanya pengaruh uji kompetensi dalam jenjang karir terhadap motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi ($p = 0,020$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 yang menunjukkan uji kompetensi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 22,22% terhadap motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi, sedangkan sisanya 77,78% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk menerapkan jenjang karir yang jelas mulai dari mapping, uji kompetensi sampai pada kredensialing perawat untuk memberikan pengakuan dan penghargaan perawat sehingga bisa memotivasi perawat dalam peningkatan kompetensi

Kata Kunci: Jenjang Karir, Motivasi Perawat, Uji Kompetensi

ABSTRACT

The discrepancy between the competence of nurses with tasks or work performed daily, making a challenge at Petrokimia Gresik Grha Husada Hospital in conducting of test the competence in career level of nurses. The purpose of this research to analyzed the effect of test the competence in career level of nurses motivation to increased the competence at Petrokimia Gresik Grha Husada hospital.

This research was quantitative research used experimental method to approach the pre and post test control group design. The population in this research were nurses at Petrokimia Gresik Grha Husada hospital. Sampling technique used the total sampling of inclusion criteria as many as 24 in the treatment group and the control group. Analyze method used univariate, bivariate with paired t-test, independent t-test and coefficient determinant.

Result of research concluded that mean of nurse motivation after treatment, nurse motivation increase by 10,09 to 100,67. The effect of test the competence in career level of nurses motivation to increased the competence ($p = 0,020$). Value of the coefficient of determination equal to 0,471 which showed test the competence had the effect of a

contribution of 22,22% on the motivation of nurses to increased competence, while the remaining 77,78% was influenced by others factors.

Based on result of research is recommended to apply a clear career level from mapping, test the competence to the credensialling nurses for nurses to recognize and reward so can be nurse motivation in increased of competence.

Keywords: Career Level, Nurse Motivation, Test of The Comptenece

PENDAHULUAN

Perawat merupakan bagian terbanyak dalam profesi kesehatan di seluruh dunia, yaitu 2,6 juta dan banyak dibutuhkan di masa datang. Perawat merupakan unsur penting guna mewujudkan masyarakat sehat, baik secara fisik maupun psikis. Upaya mendukung peningkatan mutu rumah sakit, pemerintah telah membuat kebijakan yang dituangkan dalam UU No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit yang mengisyaratkan bahwa arah pengembangan mutu pelayanan rumah sakit adalah menuju pelayanan internasional berdasarkan standar akreditasi rumah sakit menuju Internasional mengacu pada *Joint Committee International (JCI)* yang secara luas diterima di dunia.

RS Petrokimia Gresik Grha Husada telah melaksanakan *try out* uji kompetensi dalam persiapan penerapan jenjang karir perawat. Ketidaksesuaian antara kompetensi perawat dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan sehari-hari menjadikan suatu tantangan RS Petrokimia Gresik Grha Husada dalam melakukan uji kompetensi

dalam jenjang karir perawat. Motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi masih terlihat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan banyak hal yang tidak sesuai dengan standar kompetensi yang dipunyai. Kualifikasi pendidikan perawat didapatkan 80% berpendidikan D3 Keperawatan, hal ini masih menunjukkan motivasi perawat kurang dalam peningkatan kompetensi pengembang/penunjang sebagai tanggung jawab profesinya.

Adanya program pengembangan karir melalui jenjang karir dengan pelaksanaan uji kompetensi diharapkan akan meningkatkan kualitas kerja perawat, perawat akan berusaha mengontrol karirnya dan mencapai karir yang lebih baik sehingga ia akan terus berprestasi. Motivasi perawat dalam peningkatan kompetensi sangat diperlukan.

METODE DAN ANALISA

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat analitik, metode penelitian ini menggunakan metode *pre eksperimental* dengan pendekatan *the pre and post test*

control group design (Notoatmodjo, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di RS Petrokimia Gresik Grha Husada sebanyak 50 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* sesuai dengan kriteria inklusi sebanyak 24 responden baik pada kelompok perlakuan dan kelompok kontrol. Metode analisis yang digunakan univariat, bivariat dengan uji *paired t-test*, *independent t-test* (Nursalam, 2013). Mengetahui seberapa besar pengaruh uji kompetensi terhadap motivasi perawat menggunakan uji regresi linier sederhana dan koefisien determinan. Karakteristik responden pada kelompok perlakuan sebagian besar honorer (70,8%) dan kontrol (66,7%), hampir setengahnya mempunyai status kawin sebanyak 9 responden (37,5%) pada kelompok perlakuan dan sebanyak 14 responden (58,3%) pada kelompok kontrol, hampir seluruhnya masa kerja 1-3 tahun sebanyak 20 responden (83,3%) pada kelompok perlakuan dan sebanyak 15 responden (62,5%) pada kelompok kontrol, hampir setengahnya masa kerja responden > 3 tahun sebanyak 9 responden (37,5%) pada kelompok kontrol.

Instrumen dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner dalam penelitian yaitu kuesioner motivasi perawat untuk

peningkatan kompetensi. Kuesioner motivasi diadopsi dari teori motivasi Mc Clelland dan standar kompetensi Ditjen Dikti Kemdikbud yang kemudian dimodifikasi peneliti (Kuesioner ini terdiri dari 5 komponen motivasi dengan tujuan peningkatan kompetensi (dasar, inti dan pengembangan) yaitu pemilihan tugas yang menantang, bertanggung jawab, tekun, feed back/ evaluasi, inovatif/ kreatif. Dalam melakukan penelitian, peneliti mengajukan permohonan kepada pihak terkait untuk mendapatkan persetujuan. Setelah mendapatkan persetujuan, barulah melakukan penelitian dengan menekankan pada masalah etika yang meliputi *informed consent*, *anonymity* dan *confidentially*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Perawat Sebelum Dilakukan Uji Kompetensi Pada Kelompok Perlakuan dan Kelompok Kontrol

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini. Sedangkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa perawat di RSPG Grha Husada sebelum dilakukan uji kompetensi pada kelompok perlakuan memiliki motivasi perawat rata-rata 90,58 dengan standar deviasi 8,612, sedangkan pada kelompok kontrol

sebelum intervensi memiliki rata-rata 91,33 dengan standar deviasi 5,264. Pada kelompok perlakuan diketahui

nilai motivasi terendah yang didapatkan sebesar 80 dan tertinggi adalah 115.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis kelamin, Pendidikan, Status Pegawai, Status Kawin, Dan Masa Kerja di RS Petrokimia Gresik Grha Husada dan RS Petrokimia Gresik pada tanggal 3 Juni s.d 15 Juli 2014

No	Karakteristik responden	Kelompok			
		Perlakuan		Kontrol	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Usia				
	a. 20-25 tahun	11	45,8	10	41,7
	b. 26-30 tahun	13	54,2	5	20,8
	c. >30 tahun	0	0	9	37,5
2	Jenis Kelamin				
	a. Laki-laki	6	25	6	25
	b. Perempuan	18	75	18	75
3	Pendidikan				
	a. D3 Kep	19	79,2	20	83,3
	b. S1 Kep	5	20,8	4	16,7
4	Status pegawai				
	a. Tetap	7	29,2	8	33,3
	b. Honorer	17	70,8	16	66,7
5	Status kawin				
	a. Kawin	9	37,5	14	58,3
	b. Belum kawin	15	62,5	10	41,7
6	Masa kerja				
	a. 1-3 tahun	20	83,3	15	62,5
	b. > 3 tahun	4	16,7	9	37,5

Tabel 2. Motivasi Perawat Sebelum Perlakuan Pada Kelompok Perlakuan Dan Kelompok Kontrol di RS Petrokimia Gresik Grha Husada dan RS Petrokimia Gresik pada tanggal 3 Juni s.d 15 Juli 2014

Variabel	n	Mean	SD
Motivasi perawat			
Kelompok Perlakuan	24	90,58	8,612
Kelompok Kontrol	24	91,33	5,264

Motivasi perawat dalam berprestasi terlihat bagaimana seorang perawat termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dalam melaksanakan pelayanan keperawatan professional pada pasien. Hasil penelitian Ari (2012), menyatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki

peranan penting bagi perusahaan, karena motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kontrak psikologis karyawan, dan prestasi karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek motivasi berprestasi yang meliputi: tanggung

jawab pribadi terhadap kinerja, inovatif, tantangan yang moderat, dan umpan balik (*feed back*) kinerja.

Ditinjau dari hasil jawaban responden terhadap beberapa item kuesioner pada kelompok perlakuan pada kategori pemilihan tugas yang menantang didapatkan tidak ada satupun responden yang sangat setuju mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dengan biaya sendiri, dan hanya 3 (12,5%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan lebih memilih mengerjakan tugas yang mudah dan bisa dikerjakan setiap hari. Rasa tanggung jawab kurang terlihat sebanyak 1 (4,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan segera pulang cepat jika tugas telah selesai. Pada *feed back* (umpan balik) terlihat sebanyak 3 (12,5%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan sudah merasa puas dalam keberhasilan tindakan tanpa evaluasi lebih lanjut dan lebih percaya diri tanpa menerima kritikan orang lain atas setiap tindakan yang dilakukan.

Pada kelompok kontrol, ditinjau dari hasil jawaban responden didapatkan tidak ada satupun responden yang setuju mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi bila dibiayai sendiri. Tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan lebih memilih mengerjakan tugas

yang mudah dan bisa dikerjakan setiap hari. Rasa tanggung jawab kurang terlihat sebanyak 2 (8,3%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan segera pulang cepat jika tugas telah selesai. Pada *feed back* (umpan balik) terlihat sebanyak 2 (8,3%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan sudah merasa puas dalam keberhasilan tindakan tanpa evaluasi lebih lanjut dan hanya 1 (4,2%) responden menyatakan sangat tidak setuju dan hanya melakukan pekerjaan sesuai instruksi kepala ruang.

Adanya perbedaan rata-rata motivasi perawat sebelum dilakukan uji kompetensi antara kelompok perlakuan dan kelompok kontrol adanya faktor internal yang mempengaruhinya. Motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*) (Jumita, 2012). Pada kelompok didapatkan hampir setengah responden berusia >30 tahun yang mempunyai kriteria lebih tua dibanding dengan responden kelompok kontrol. Dewasa pertengahan (30-40 tahun), sekitar awal atau pertengahan tiga puluhan, kebanyakan orang muda telah mampu memecahkan masalah-

masalah mereka dengan cukup baik. Sehingga menjadi stabil dan tenang secara emosional.

Masa kerja seseorang juga menunjukkan hubungan positif terhadap motivasi kerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan rekan kerja yang lain (Yusuf, 2010). Pada responden kelompok kontrol mempunyai masa kerja > 3 tahun sebanyak 33,3%. Masa kerja seseorang juga menunjukkan hubungan positif terhadap motivasi kerja seseorang. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan rekan kerja yang lain.

Motivasi Perawat Sesudah Dilakukan Uji Kompetensi Pada Kelompok Perlakuan dan Kelompok Kontrol

Analisis hasil penelitian pada tabel 3 menunjukkan bahwa perawat di RSPG Grha Husada sesudah dilakukan uji kompetensi pada kelompok perlakuan memiliki motivasi perawat rata-rata 100,67 dengan standar deviasi 7,778, sedangkan pada kelompok kontrol sesudah intervensi memiliki rata-rata 91,79 dengan standar deviasi 5,225. Pada kelompok perlakuan diketahui nilai motivasi terendah yang didapatkan sebesar 90 dan tertinggi adalah 117.

Tabel 3. Motivasi Perawat Sesudah Perlakuan Pada Kelompok Perlakuan Dan Kelompok Kontrol di RS Petrokimia Gresik Grha Husada dan RS Petrokimia Gresik pada tanggal 3 Juni s.d 15 Juli 2014

Variabel	n	Mean	SD
Motivasi perawat			
Kelompok Perlakuan	24	100,67	7,778
Kelompok Kontrol	24	91,79	5,225

Motivasi perawat pada kelompok perlakuan sesudah perlakuan mempunyai nilai rata-rata lebih tinggi dibanding dengan kelompok kontrol. Hal ini dikarenakan adanya perlakuan dengan pemberian uji kompetensi pada perawat pada kelompok perlakuan.

Ditinjau dari hasil jawaban kuesioner pada mengalami peningkatan sebelum dan sesudah dilakukan uji kompetensi (lampiran

12), pada kategori pemilihan tugas yang menantang dalam peningkatan kompetensi didapatkan peningkatan responden sesudah uji kompetensi menjadi 15 (62,5%) responden sangat setuju dan bertekad melaksanakan praktik keperawatan professional sesuai kode etik keperawatan dan sesudah uji kompetensi, meningkat menjadi 16 (66,7%) responden sangat setuju dan berupaya menjalin komunikasi terapeutik dan hubungan

interpersonal dalam pemberian pelayanan asuhan keperawatan.

Kategori tanggung jawab perawat dalam peningkatan kompetensi didapatkan peningkatan menjadi 15 (62,5%) menyatakan sangat setuju untuk selalu datang tepat waktu. Kategori inovatif dan kreativitas perawat dalam peningkatan kompetensi, didapatkan peningkatan menjadi 14 (58,3%) responden sangat setuju dan akan terus bersemangat menggali ketrampilan berfokus pada *pasient safety*, meningkat menjadi 15 (62,5%) responden juga menyatakan sangat setuju menggali terus pengetahuan dan ketrampilan untuk mencapai keperawatan professional.

Penelitian Chanafi dalam Herdian (2011), menjelaskan bahwa pengakuan merupakan faktor yang paling berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Penelitian Chanafi, menjelaskan bahwa pengakuan merupakan faktor yang paling berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Hasil akhir pengujian kompetensi adalah untuk konfirmasi atau jaminan bahwa seorang perawat dapat melaksanakan suatu tugas ditempat kerja sesuai dengan standar yang berlaku.

Pengaruh Uji Kompetensi Terhadap Motivasi Perawat Pada Kelompok Perlakuan Dan Kontrol

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata skor motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi pada kelompok perlakuan sebelum dilakukan uji kompetensi perawat adalah 90,58 dan sesudah dilakukan uji kompetensi adalah 100,67 sehingga terjadi peningkatan sebesar 10,09 poin. Hasil uji statistik dengan hasil $p\ value = 0,000$ dan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa $p\ value < \alpha$ atau $p\ value < 0,05$ yang berarti hasil keputusan statistik H_0 ditolak sehingga ada pengaruh uji kompetensi terhadap motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi. Peningkatan rata-rata motivasi perawat sesudah dilakukan uji kompetensi di RS Petrokimia Gresik Grha Husada tersebut sesuai dengan penelitian menyebutkan bahwa ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara jenjang karir melalui uji kompetensi terhadap motivasi kerja. Jenjang karir yang jelas dan transparan merupakan salah satu cara yang baik untuk memotivasi kerja karyawan (Herdian, 2011).

Pada kelompok kontrol, hasil uji statistik dengan hasil $p\ value = 0,385$ dan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa $p\ value > \alpha$ atau $p\ value > 0,05$ yang berarti hasil keputusan statistik H_0 diterima sehingga tidak ada perbedaan yang signifikan pada motivasi perawat untuk peningkatan

kompetensi sesudah dilakukan uji kompetensi.

Tabel 4. Pengaruh Uji Kompetensi Terhadap Motivasi Perawat Untuk Peningkatan Kompetensi Pada Kelompok Perlakuan Dan Kontrol di RS Petrokimia Gresik Grha Husada dan RS Petrokimia Gresik pada tanggal 3 Juni s.d 15 Juli 2014

Variabel	Kelompok	Mean	SD	Min-Max	t	p value
Motivasi perawat	Perlakuan					
	Sebelum	90,58	8,612	80-115	-5,696	0,000
	Sesudah	100,67	7,778	90-117		
	Kontrol					
	Sebelum	91,33	5,264		-0,885	0,385
	Sesudah	91,79	5,225	80-106 80-106		

Hasil analisis statistik *independent test p value* = 0,000 dan $\alpha = 0,005$ menunjukkan bahwa *p value* < α atau *p value* < 0,05 yang berarti hasil statistik H_0 ditolak sehingga ada perbedaan yang signifikan pada motivasi perawat antara kelompok perlakuan dan kelompok kontrol. Motivasi perawat kelompok perlakuan sesudah uji kompetensi lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan kelompok kontrol.

Nilai koefisien determinasi 0,222 artinya, variasi motivasi perawat atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel motivasi. Hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh hasil bahwa terdapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 yang artinya persamaan garis regresi yang diperoleh dapat menerangkan 22,22% variasi motivasi perawat atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan

variabel motivasi, dapat ditafsirkan pula bahwa variabel bebas uji kompetensi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 22,22% terhadap variabel motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi, sedangkan sisanya 77,78% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Hasil uji statistik didapatkan ada pengaruh yang signifikan antara uji kompetensi terhadap motivasi perawat. Hasil analisis statistik didapatkan *p value* = 0,020 dan $\alpha = 0,005$ menunjukkan bahwa *p value* < α atau *p value* < 0,05 yang berarti hasil statistik H_0 ditolak sehingga ada pengaruh uji kompetensi terhadap motivasi perawat.

Motivasi adalah suatu arahan, dorongan, persistensi, dan sejumlah usaha yang dikeluarkan seseorang untuk mencapai tujuan yang spesifik (Sobur, 2016). Uji kompetensi dalam jenjang karir perawat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi. Motivasi kerja seseorang

di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri

seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*) (Jumiati, 2012).

Tabel 5. Perbedaan Motivasi Perawat Antara Kelompok Perlakuan dan Kontrol Sesudah Dilakukan Uji Kompetensi di RS Petrokimia Gresik Grha Husada dan RS Petrokimia Gresik pada tanggal 3 Juni s.d 15 Juli 2014

Variabel	n	Mean	SD	t	p value
Motivasi perawat					
Kelompok perlakuan	24	100,67	7,778	4,640	0,000
Kelompok kontrol	24	91,79	5,225		

Tabel 6. Analisis Hasil Uji Korelasi Dan Regresi Pengaruh Uji Kompetensi dalam Jenjang Karir terhadap Motivasi Perawat Untuk Peningkatan Kompetensi di RS Petrokimia Gresik Grha Husada dan RS Petrokimia Gresik pada tanggal 3 Juni s.d 15 Juli 2014

Variabel Independent	Variabel Dependent	r hitung pearson	R ² (R square)	Persamaan garis	p value
Hasil Uji Kompetensi	Motivasi Perawat	0,471	0,222	Y: 70,901+0,453X	0,020

Faktor internal diantaranya kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja. Pada faktor eksternal diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan kerja, status, tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Pada pelaksanaan uji kompetensi dalam jenjang karir dilaksanakan sebanyak 3 kali yang sebelumnya dilakukan *Continous Professional Development* (CPD) yang diberikan oleh perawat ahli di bidang masing-masing. CPD dilakukan untuk memberikan

pelatihan perawat baik tentang materi dan diskusi kasus terkait pelayanan Rumah Sakit, karakteristik perawat yang masih banyak pre PK dan PK I menjadi salah satu hal utama dilakukan CPD terlebih dahulu. Dilakukannya uji kompetensi pada kelompok perlakuan memberikan kontribusi yang baik pada motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi, dengan adanya motivasi kerja individu memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugas yang dimilikinya. Individu termotivasi untuk segera menyelesaikan tugas – tugas yang dimilikinya dengan sungguh – sungguh sehingga hasilnya akan memuaskan (Yusuf, 2010).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Rata-rata motivasi perawat tinggi sebelum dilakukan perlakuan. Pada kelompok kontrol nilai rata-rata motivasi perawat (91,33) lebih tinggi dibanding dengan kelompok perlakuan (90,58). Rata-rata motivasi perawat tinggi sesudah dilakukan perlakuan, pada kelompok perlakuan rata-rata motivasi (100,67) lebih tinggi dibanding dengan kelompok kontrol (91,79). Motivasi perawat pada kelompok perlakuan meningkat sebesar 10,09. Adanya pengaruh uji kompetensi dalam jenjang karir terhadap motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 yang menerangkan 22,22% menunjukkan variabel bebas uji kompetensi memiliki pengaruh kontribusi sebesar 22,22% terhadap variabel motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi, sedangkan sisanya 77,78% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Saran

Rumah Sakit Petrokimia Gresik Grha Husada, Perlu dilakukan kebijakan RS tentang penerapan jenjang karir perawat melalui uji kompetensi sampai kredensialing perawat untuk meningkatkan motivasi

perawat dalam bekerja. Bidang keperawatan RSPG Grha Husada, perlu diterapkan jenjang karir yang jelas dan transparan pada semua level perawat melalui uji kompetensi sampai pada tingkat levelling perawat, sebagai pengakuan dan penghargaan tersendiri pada perawat untuk meningkatkan motivasi perawat dalam peningkatan kompetensi. Ilmu Keperawatan, sebagai literatur dalam pengembangan ilmu keperawatan terkait dengan pelaksanaan uji kompetensi dalam jenjang karir perawat dalam meningkatkan motivasi perawat. Profesi Keperawatan, perlunya pengembangan jenis uji kompetensi dalam jenjang karir pada perawat lulusan ners sebagai alat *benchmarking* institusi pendidikan ners maupun perawat yang telah bekerja di Rumah Sakit dan pelayanan kesehatan lainnya. Untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian tentang analisis faktor yang mempengaruhi motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi dalam uji kompetensi perawat, yaitu faktor internal (kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja), dan faktor eksternal (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan kerja,

status, tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel).

KEPUSTAKAAN

Herdian, Armando. (2011). *Analisis Pengaruh Jenjang Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Tesis tidak dipublikasikan. Jakarta: FE Unika Atma Jaya.

Jumiati, Sasmita. (2012) *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Kinerja pegawai negeri sipil di Propinsi Riau*. Prosiding Seminar & Konferensi Nasional Manajemen Bisnis, 26 Mei 2012. Riau: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

Notoatmodjo. S. (2011). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.

Nursalam. (2013). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.

Sobur, Alex. (2016) *Psikologi Umum*. CV Pustaka Setia : Bandung.

Yusuf. (2010) *Analisis Karir Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Zainoel Abidin Banda Aceh*. Tesis (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Kedokteran Universitas Gajah Mada Yogyakarta.