

PENERAPAN PELATIHAN PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PADA KINERJA TERAPIS ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS KLINIK X

Jollyn¹, Liani Cynthia², Queeny Callista³ & Debora Basaria⁴

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: jollyn.705200046@stu.untar.ac.id

²Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: liani.705200047@stu.untar.ac.id

³Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: queeny.705200050@stu.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: deborab@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

Clinic X is a clinic that provides counseling services, psychological testing, and treatment center for children with special needs in West Jakarta. Clinic X has been around since his 1986 and sees more than 30 clients daily. At the clinic, it was pointed out that since the new coronavirus infection, the therapist's motivation for work has been low and productivity has declined. Therefore, managers need to be able to improve the performance of their therapists. Regarding the MBKM activity, the authors and the team will respond to the needs of Clinic X and conduct training to motivate pediatric therapists who need special assistance in the functioning of the clinic. Before this training, first determine the therapist's performance conditions. The authors conducted a small study with 6 therapists. Pretests were conducted using the Herzberg (2003) tool for measuring work motivation. Data are processed using descriptive statistics via SPSS 20. Pre-test results showed that six therapists were in the high category of work motivation scores ($M = 3.23$). After that, the training lasted for 5 sessions and covered various topics such as achievement, work motivation, personal development, mindset, stress management and goal setting. After work motivation training and follow-up testing, clinic X therapists demonstrated increased work motivation ($M = 3.32$). From this, it was concluded that the use of training courses to increase work motivation effectively contributed to the work motivation of clinic X therapists.

Keywords: job motivation, therapist performance

ABSTRAK

Klinik X merupakan klinik yang menyediakan layanan konsultasi dan tes psikologi, serta tempat terapi anak berkebutuhan khusus di Jakarta Barat. Klinik X memiliki 6 terapis dengan keahlian yang berbeda-beda, diantaranya adalah terapis edukasi, terapis listening, terapis wicara, dan terapis okupasi. Klinik X sudah berdiri semenjak tahun 1986 dan memiliki lebih dari 30 klien per harinya. Pada klinik tersebut ditemukan bahwa para terapis kurang menunjukkan motivasi kerja yang baik dan produktivitas menurun semenjak COVID-19. Maka dari itu, terdapat kebutuhan dari pengelola untuk dapat membuat para terapis meningkatkan kinerja. Terkait dengan kegiatan MBKM, maka penulis dan tim bermaksud membantu kebutuhan dari klinik X dengan melakukan pelatihan peningkatan motivasi kerja pada terapis anak berkebutuhan khusus di klinik X dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja terapis dalam menjalankan peran dan fungsi mereka di klinik. Pelatihan ini didahului dengan mengenali lebih dulu kondisi kinerja dari para terapis. Penulis melakukan penelitian kecil kepada 6 terapis. Pre-test dilakukan dengan memberikan alat ukur motivasi kerja dari Herzberg (2003). Data diolah dengan menggunakan statistik deskriptif melalui SPSS 20. Hasil pre-test menunjukkan skor motivasi kerja 6 terapis berada pada kategori tinggi ($M = 3,23$). Kemudian pelatihan berjalan selama 5 sesi dengan mengangkat berbagai materi seperti prestasi dan motivasi kerja, pengembangan diri, mindset, stress management, dan goal setting. Setelah diberikan pelatihan peningkatan motivasi kerja dan dilakukan post-test didapatkan hasil terdapat peningkatan motivasi kerja pada terapis di klinik X ($M = 3,32$). Sehingga disimpulkan penerapan pelatihan peningkatan motivasi kerja berperan efektif membantu motivasi kerja para terapis di klinik X.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja terapis

1. PENDAHULUAN

Tidak semua anak dilahirkan dengan kondisi tumbuh kembang yang baik. Ada anak-anak yang terlahir membutuhkan bantuan profesional untuk membantu proses tumbuh kembang mereka untuk bisa optimal. Kondisi ini membuat cukup banyak klinik yang menyediakan fasilitas terapi buat anak yang bisa di pilih orangtua dalam melakukan pendampingan kepada anak akan pertumbuhan dan perkembangan mereka.

Klinik X merupakan salah satu klinik di Jakarta Barat yang menyediakan jasa terapi untuk membantu anak-anak berkebutuhan khusus, Klinik ini memiliki terapis yang berjumlah enam orang yang bertugas membantu anak dan remaja (klien) setiap harinya lebih dari 10 orang dengan kondisi dan kebutuhan yang berbeda. Klinik X menyediakan layanan konsultasi, tes, dan terapi seperti terapi wicara, terapi okupasi, terapi edukasi dan terapi *listening*.

Dari hasil pertemuan dengan pihak klinik diketahui para terapis yang berkerja di klinik tampaknya belum menunjukkan motivasi kerja yang baik ditandai dengan sering izin, terlihat kurang bersemangat, serta terlihat kurang nyaman dengan pekerjaannya. Setiap organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk mengarahkan perkembangan perusahaan sehingga dapat memuaskan pelanggannya. Sistem kerja perusahaan harus dapat membuat para karyawannya bekerja dengan sepenuh hati dan memiliki motivasi untuk bekerja. Bahri dan Nisa (2017) mengemukakan bahwa tugas manajemen sumber daya manusia adalah melaksanakan pengembangan karir dan motivasi kerja sedemikian rupa sehingga kepuasan kerja karyawan mencapai hasil yang maksimal.

Dari kondisi yang dikemukakan pihak klinik terlihat ada kebutuhan mereka untuk bisa meningkatkan motivasi kerja para terapis. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut penulis dan tim mencoba membantu dengan melakukan program MBKM skema proyek kemanusiaan. Lebih dalam penulis dan tim berusaha menggali permasalahan pada para terapis dengan melakukan wawancara pada semua terapis.

Berdasarkan hasil wawancara, terapis memiliki motivasi kerja yang dibawah rata-rata karena merasa kelelahan, kurangnya istirahat sehingga merasa jenuh, serta adanya tekanan di tempat kerja. Hal ini dapat dikarenakan jadwal terapis yang padat dengan klien yang berbeda di setiap harinya yang di mulai dari jam 08.00 WIB hingga 17.00 WIB. Pengelola sudah mencoba menarik perhatian para terapis dengan memberikan insentif, tetapi cara tersebut tidak berhasil. Maka dari itu terkait kegiatan MBKM dan melihat kebutuhan pada klinik X, penulis dan tim bermaksud membantu untuk membuat pelatihan meningkatkan kinerja dari para terapis dengan mengetahui perbedaan motivasi kerja terapis pada klinik X yang dibagi menjadi 5 sesi meliputi: prestasi kerja, pengembangan diri, *stress management*, *mindset*, dan *goal setting*.

(a) Pengertian Klinik

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 9 Tahun 2014, klinik adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan medik dasar dan khusus yang diselenggarakan oleh lebih dari satu tenaga dan dikelola oleh satu orang perawat. Pelayanan kesehatan pada klinik cenderung lebih sederhana daripada rumah sakit.

(b) Pengertian Terapis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), terapis adalah orang yang memberikan terapi. Menurut Jannah, Husin, & Hakim (2019), terapis merupakan orang yang memberikan terapi kepada seseorang yang membutuhkan dalam proses penyembuhan atau pengobatan. Terapis

memegang peranan penting dalam pekerjaannya, yaitu: (a) Melakukan penilaian awal; (b) Menentukan jenis terapi yang sesuai yang dapat diselesaikan klien; (c) Melakukan kegiatan terapeutik; (d) Mengevaluasi dan mencatat hasil intervensi terapeutik yang dilakukan; (e) Memanfaatkan fasilitas dan fasilitas yang disediakan dengan sebaik-baiknya; (f) Cerdas untuk membangkitkan motivasi belajar dari klien; dan (g) Kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan tepat ketika terjadi sesuatu yang di luar kendali dan tidak sesuai harapan.

(c) Pengertian Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Suseno, 2019), motivasi berasal dari kata “motif” yang memiliki pengertian yaitu adanya suatu kebutuhan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan sesuatu yang didalamnya terdapat energi, mengarahkan, dan memiliki perilaku. Maksudnya adalah motivasi harus memiliki satu komponen yang dapat mendorong individu untuk menjalankan atau melakukan sesuatu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai daya dorong atau penggerak untuk individu agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu (Jannah, Husin, & Hakim, 2019). Motivasi harus memiliki variabel kebutuhan atau harapan dasar dalam diri individu, perilaku, tujuan atau penghargaan, dan umpan balik sesuai dengan kebutuhan atau harapan individu. Herzberg dalam Suseno (2019) membagi motivasi menjadi dua kelompok berdasarkan kebutuhan individu, antara lain: (a) Faktor *hygiene*, termasuk status, hubungan interpersonal, pengawasan, peraturan dan manajemen perusahaan, keamanan kerja, kondisi kerja, gaji dan kehidupan pribadi, dan (b) Faktor motivasi, termasuk faktor yang berhubungan dengan konten pekerjaan (pekerjaan itu sendiri, kinerja, pengembangan, tanggung jawab, kemajuan dan pengakuan).

(d) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai sikap khas seseorang terhadap pekerjaan yang mengarah pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, jika seseorang puas dengan hasil kerja yang dilakukan, maka ia memiliki motivasi kerja. Steers dan Porter (1983, dalam Suseno, 2019) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah upaya yang membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja organisasi. Ia juga membagi motivasi karyawan menjadi tiga bagian penting, antara lain: (a) Komponen energi: Perilaku dapat terjadi karena tindakan, (b) Komponen arah: Perilaku yang berbentuk perilaku terarah, dan (c) Komponen pemeliharaan: Upaya menjaga atau mempertahankan perilaku di lingkungan kerja.

Motivasi kerja sangat berkaitan erat dengan prestasi kerja, pengembangan diri dalam suatu individu, pola pikir individu, dan tantangan kerja. Individu harus pintar dalam mengelola stress kerja untuk menghindari tuntutan kerja (*job demand*). *Burnout* adalah suatu kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan fisik dan mental akibat situasi kerja yang tidak mendukung atau memenuhi harapan (Putra & Mulyadi, 2010). Kondisi ini bersifat psikobiologis yaitu beban psikis diubah menjadi beban fisik sehingga menyebabkan orang tersebut menjadi lebih emosional dan mudah sakit, mudah pusing, dan sulit berkonsentrasi. Lima dimensi utama *burnout* adalah: (a) Kelelahan fisik yang ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kehilangan nafsu makan dan nyeri pada anggota gerak; (b) Kelelahan emosional yang ditandai dengan depresi, perasaan tertinggal, marah dan mudah tersinggung; (c) Kelelahan mental yang ditandai dengan sinisme terhadap orang lain, sikap negatif, kecenderungan merugikan diri sendiri, pekerjaan atau organisasi; (d) Harga diri rendah, ditandai dengan individu yang tidak pernah puas dengan pekerjaan mereka sendiri dan merasa bahwa mereka tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri atau orang lain; dan (e) Depersonalisasi, ditandai dengan jarak

individu dari lingkungan sosial, apatis, kekhawatiran tidak peduli tentang lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.

Kondisi *burnout* akan mengakibatkan *job demand* (tuntutan kerja). Tuntutan kerja didefinisikan sebagai tuntutan kerja yang memicu tekanan mental, seperti misalnya jam kerja yang terus menerus, beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang terbatas, serta konflik antar karyawan. Persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi (Love, Irani, Standing, 2007, dalam Putra & Mulyadi, 2010).

(e) Pelatihan Peningkatan Motivasi Kerja

Penulis merencanakan solusi dari rendahnya motivasi kerja di klinik X dengan membuat pelatihan. Pelatihan ini disusun penulis dengan menggunakan teori Herzberg. Pelatihan ini dilakukan sebanyak 5 sesi yaitu (a) Prestasi kerja, (b) Pengembangan diri, (c) *Stress management*, (d) *Mindset*, dan (e) *Goal setting*. Adapun isi materi dan kegiatan di setiap sesi yaitu sebagai berikut:

Menurut Winkel (2004), motivasi berprestasi dalam prestasi kerja merupakan pendorong dibalik kesuksesan seseorang, dan ini dicapai melalui usaha pribadi dan bakat yang dimiliki seseorang. Dalam sesi ini para terapis akan diberikan penjelasan mengenai pengertian dari prestasi kerja, kemudian dilanjutkan dengan mengisi dan mengerjakan kegiatan yang bernama “*bucket list*” selama satu minggu. Tujuan dari kegiatan ini adalah agar para terapis selalu termotivasi untuk berprestasi dan tetap *on track* dan tahu apa saja yang harus dilakukan setiap harinya.

Menurut Marmawi (2009), pengembangan diri adalah proses melanjutkan dan mengembangkan peningkatan kemampuan atau potensi dan kepribadian seseorang, serta pertumbuhan sosial-emosional. Sesi ini diawali dengan memberikan penjelasan mengenai pengertian dari pengembangan diri, serta pentingnya mengenali dan mengetahui diri sendiri. Selanjutnya para terapis diminta untuk mengisi 15 pertanyaan yang diberikan oleh penulis, pertanyaan yang diberikan bertujuan agar para terapis menjadi lebih mengenal dirinya sendiri.

Banyak sekali tantangan kerja yang dialami oleh para karyawan yang bekerja pada satu instansi. Contoh tantangan yang paling umum adalah stress kerja, di mana hal tersebut dapat mengarah pada munculnya *Burnout*. *Burnout* sendiri merupakan akibat dari *stress* yang berlangsung lama, di mana satu individu mengalami hilangnya energi psikis maupun fisik. Hal tersebut terjadi cenderung karena situasi bekerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan harapan yang menyebabkan turunnya motivasi dalam bekerja (WHO, 2019). Sesi ini diawali dengan pemaparan materi tentang *Burnout*, dampak dari *Burnout* sendiri, dan bagaimana mengatasi *Burnout*. Sesi ini juga ada menjelaskan sedikit tentang *Job Crafting* yang dapat digunakan untuk mengatasi *Burnout*. Pada akhir sesi dilakukan kegiatan *open discussion* yang bertujuan untuk *sharing* dan bercerita bersama terapis yang berada di klinik tentang pekerjaan ataupun masalah yang sering dialami oleh terapis.

Mindset merupakan suatu kepercayaan pada diri sendiri dan kualitas diri. Carol Dweck dalam Sawitri (2017) membagi *mindset* menjadi dua jenis yaitu *Growth Mindset* dan *Fixed Mindset*. Seseorang dengan *growth mindset* akan memiliki pola pikir yang meyakini bahwa pencapaian akan muncul jika bekerja keras. Sedangkan, seseorang yang memiliki *fixed mindset* memiliki pola pikir yang meyakini bahwa keberhasilan dan kesuksesan memang sudah tertanam pada diri seseorang (bukan karena bekerja keras). Ciri-ciri *growth mindset* yaitu (1) Kesalahan atau kegagalan adalah hal yang positif dan harus dijalani sebagai bekal untuk memperbaiki kualitas diri, (2) Sangat terbuka pada kritik dan saran, (3) Menganggap prestasi seseorang adalah sumber

inspirasi. Sedangkan ciri-ciri *fixed mindset* yaitu (1) Kesalahan membuat mereka menjadi sangat buruk dan berusaha menghindari tantangan karena merasa takut akan kegagalan dan stereotip, (2) Mudah menyerah dan tidak akan mencoba untuk kedua kalinya, dan (3) Selalu mencari alasan mengenai kegagalan yang dihadapinya. Dalam pelatihan ini, penulis memberikan 20 soal kuis untuk mengetahui jenis mindset yang dimiliki oleh terapis.

Dalam sesi *goal setting*, pelatihan yang diberikan adalah menggunakan teknik SMART Goals. SMART Goals sendiri adalah sebuah kerangka kerja untuk menetapkan tujuan atau sebagai panduan yang akan memudahkan seseorang mencapai target, tujuan, dan impiannya. Setelah memberikan pengertian mengenai SMART Goals, sesi dilanjutkan dengan para terapis menjawab di kertas beberapa pertanyaan yang diberikan oleh penulis. Pertanyaan tersebut merupakan pertanyaan yang terdiri dari aspek *specific, measurable, achievable, relevant, dan time*.

2. METODE PELAKSANAAN PKM

Sebelum melakukan kegiatan MBKM Proyek Kemanusiaan di Klinik X, penulis terlebih dulu melakukan pengambilan data untuk mengetahui tingkatan motivasi kerja terapis yang dikeluhkan oleh pihak Klinik. Penulis menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner secara *offline* kepada terapis yang ada di Klinik X. Penulis menggunakan alat ukur skala motivasi kerja yang dikembangkan dan disusun berdasarkan teori Herzberg (2003) untuk mengukur tingkat motivasi dari terapis yang ada di Klinik X. Secara keseluruhan terdapat 6 dimensi di alat ukur skala motivasi kerja, yaitu tantangan kerja, prestasi kerja, potensi diri, tanggung jawab, kemajuan karir, dan yang terakhir adalah pengakuan karir. Salah satu contoh butir dalam Skala Motivasi kerja adalah “Saya sangat bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang penuh dengan tantangan.” Terapis di Klinik X mengisi kuesioner dengan bentuk skala *likert* sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan dengan alternatif jawaban yang diberikan. Skala untuk motivasi kerja adalah Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

Setelah itu penulis melanjutkan dengan membuat rancangan program pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi kerja para terapis. Kegiatan pelatihan ini disusun sebanyak lima kegiatan. Secara umum rangkaian kegiatan meliputi pemberian psikoedukasi tentang motivasi, melakukan diskusi, dan memberikan pertanyaan kepada para terapis. Lebih rinci, kegiatan yang pertama adalah psikoedukasi mengenai motivasi kerja yang bertujuan untuk menjelaskan kepada terapis mengenai pentingnya motivasi kerja. Kegiatan yang kedua adalah psikoedukasi tentang pengembangan diri, yang bertujuan agar para terapis semakin mengenal dirinya sendiri. Kegiatan yang ketiga adalah psikoedukasi mengenai stres kerja, yang memiliki tujuan agar para terapis mengetahui bagaimana gejala-gejala stres kerja dan bagaimana cara mengatasinya. Kegiatan yang keempat adalah psikoedukasi mengenai *Mindset*, dengan tujuan agar para terapis dapat membedakan *growth mindset* dan *fixed mindset* dan dapat memiliki *mindset* yang berkembang. Kegiatan yang terakhir adalah psikoedukasi mengenai *goal setting*, dengan tujuan agar para terapis mengetahui rancangan mengenai jenjang karir mereka dan dapat terus semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Semua kegiatan psikoedukasi dikombinasikan dengan diskusi dan juga aktivitas mengerjakan tugas yang diberikan oleh penulis dan tim.

Setelah lima kegiatan selesai, penulis melakukan *post-test* untuk melihat efektivitas pemberian kegiatan pelatihan kepada para terapis. *Post-test* dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara *offline* kepada terapis yang ada di Klinik X. Penulis kembali menggunakan alat ukur skala motivasi kerja yang dikembangkan dan disusun berdasarkan teori Herzberg (2003). Setelah *post-test* disebar, *monitoring* evaluasi dilakukan selama seminggu oleh pihak manajemen dari

Klinik X dengan melakukan observasi kepada para terapis kemudian menjawab beberapa pertanyaan yang diberikan oleh penulis.

Tabel 1

Data Demografi Peserta Dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-Laki	1
Perempuan	5

Tabel 2

Data Demografi Peserta Dari Usia

Usia	Frekuensi
23 tahun	1
25 tahun	1
29 tahun	1
31 tahun	1
51 tahun	1
60 tahun	1

Tabel 3

Data Demografi Peserta Dari Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi
20 tahun	1
15 tahun	1
4 tahun	2
3 tahun	1
1 tahun	1

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data bertujuan untuk dijadikan dasar dalam melakukan pelatihan peningkatan motivasi kerja yaitu tentang meningkatkan motivasi kerja para terapis yang berada pada Klinik X.

Pada Tabel 4 memperlihatkan rata-rata tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh 6 terapis pada Klinik X dari enam dimensi alat ukur Herzberg sebelum dilakukan pelatihan peningkatan motivasi kerja (hasil pre test). Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dan empat dari enam dimensi memiliki *mean* lebih dari tiga (3) yang dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata tinggi. Dimensi tentang kemajuan karir dan pengakuan karir memiliki *mean* lebih kecil dari tiga (3) yang dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata rendah. Dapat disimpulkan secara keseluruhan motivasi kerja para terapis pada Klinik X tinggi karena memiliki nilai *mean* lebih dari tiga (3).

Tabel 4

Pre-test Nilai Rata-rata motivasi kerja terapis di Klinik X

Dimensi	Mean	Std. Deviation
Tantangan Kerja	3,62	0,684
Prestasi Kerja	3,54	0,765
Potensi Diri	3,75	0,774
Tanggung Jawab	3,00	0,000
Kemajuan Karir	2,61	0,712
Pengakuan karir	2,87	0,136
Keseluruhan (Motivasi Kerja)	3,23	0,260

Berikut adalah hasil kegiatan pelatihan pada terapis. Dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini

Tabel 5
Hasil Kegiatan Pelatihan

Sesi	Kegiatan	Hasil yang didapat
1	Motivasi kerja & Prestasi Kerja	Secara keseluruhan terapis yang berada di klinik X cukup paham dengan pengertian motivasi dan prestasi kerja sendiri
2	<i>Know Yourself</i>	Setelah diberikan beberapa pertanyaan pada sesi ini, Sebagian besar terapis masih bingung untuk menjawab pertanyaan yang ditanyakan
3	<i>Mindset</i>	Sebagian besar terapis masih kurang mengerti dengan <i>Mindset</i> , sehingga saat penulis melaksanakan sesi ini terapis mendengar dengan baik dan lebih mengerti tentang <i>Mindset</i> itu sendiri
4	<i>Stress Management</i>	Terapis pada awalnya sudah cukup mengerti tentang <i>stress</i> kerja, tetapi kurang tahu bagaimana cara <i>coping</i> dengan <i>stress</i> . Sehingga saat penulis memaparkan tentang cara <i>coping stress</i> , terapis menjadi lebih ngerti bagaimana untuk <i>coping</i> dengan <i>stress</i>
5	<i>Goals Setting</i>	Semua terapis masih terlihat dengan tujuan masing-masing, jadi salah satu kegiatan pada sesi ini lumayan berperan penting karena mengajak para terapis untuk membuat tujuan-tujuan yang akan dicapai

Setelah dilaksanakan pelatihan, penulis melakukan *post-test* kepada seluruh terapis. Hasil analisis data post test ditemukan terdapat peningkatan pada motivasi kerja seperti yang diperlihatkan pada Tabel 6.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa lima dari enam dimensi mengalami peningkatan, di mana untuk dimensi tantangan kerja, potensi diri, dan tanggung jawab memiliki *mean* lebih dari tiga (3) yang dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata dari dimensi tersebut tinggi. Sedangkan untuk nilai rata-rata dari dimensi prestasi kerja tidak mengalami penurunan ataupun peningkatan yaitu *mean* = 3,54. Dimensi kemajuan karir dan pengakuan karir sebelum dan sesudah pelatihan mengalami peningkatan, walaupun pada awalnya *mean* dari kedua dimensi tersebut lebih kecil dari tiga (3), dan setelah pelatihan *mean* yang didapat juga lebih kecil dari tiga (3) tetapi masing-masing dimensi mengalami peningkatan. Secara keseluruhan analisis data yang didapat oleh penulis yaitu adanya peningkatan motivasi kerja pada terapis Klinik X setelah dilakukan pelatihan peningkatan motivasi kerja.

Tabel 6
Rata-rata motivasi kerja terapis di Klinik X setelah dilakukan pelatihan

Dimensi	Mean	Std. Deviation
Tantangan Kerja	3,87	0,737
Prestasi Kerja	3,54	0,659
Potensi Diri	3,79	0,842
Tanggung Jawab	3,16	0,408
Kemajuan Karir	2,66	0,730
Pengakuan karir	2,91	0,129
Keseluruhan (Motivasi Kerja)	3,32	0,274

Terakhir penulis melakukan evaluasi kegiatan pelatihan yang didapat dari hasil penilaian pihak klinik atas kinerja terapis pasca pelatihan. Secara keseluruhan pihak klinik merasakan adanya perubahan dari kinerja terapis di sana. Ada terapis yang dilihat menjadi lebih semangat dalam bekerja, lebih disiplin dengan lebih tepat waktu, adanya perubahan pada *deadline* kerja yang ditentukan menjadi lebih tertib

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan MBKM skema Proyek Kemanusiaan berupa pemberian pelatihan peningkatan motivasi kerja pada terapis berkebutuhan khusus di klinik X berjalan dengan baik. Secara keseluruhan terdapat peningkatan pada tingkat motivasi kerja para terapis. Dari enam dimensi yang diukur pada skala motivasi kerja, terdapat lima dimensi yang mengalami kenaikan, yaitu tantangan kerja, potensi diri, tanggung jawab, kemajuan karir, dan pengakuan karir. Sedangkan, untuk dimensi prestasi kerja sendiri tidak mengalami peningkatan ataupun penurunan. Hasil kegiatan pelatihan juga dirasakan oleh pihak klinik yang melihat para terapis menjadi lebih semangat dalam bekerja, lebih tepat waktu, dan lebih disiplin.

Saran yang dapat diberikan adalah untuk meningkatkan motivasi kerja terapis maka pihak klinik dapat berupaya meningkatkan motivasi kerja para terapis dengan memberikan apresiasi atau insentif akan kinerja/prestasi yang berhasil dilakukan. Selain itu disarankan pihak klinik senantiasa melakukan diskusi atau pembicaraan aktif dengan para terapis. Kemudian dapat mengadakan gathering untuk mengeratkan hubungan antar terapis dan pengelola instansi.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Penulis berterima kasih kepada Universitas Tarumanagara, khususnya Fakultas Psikologi yang telah memberikan kesempatan kepada para penulis untuk melakukan MBKM skema Proyek Kemanusiaan dan dapat mempublikasi hasil MBKM ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak Klinik yang sudah bersedia mengizinkan penulis melakukan pkm di tempat tersebut. Kemudian, terima kasih juga kepada keluarga penulis, dosen pembimbing penulis, teman, serta seluruh terapis yang sudah berpartisipasi dalam pkm ini.

REFERENSI

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 10. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1395/1541>.
- Jannah, A. N., Husin, A., & Hakim, I. A. (2018). Motivasi terapis dalam proses meningkatkan perkembangan anak autisme di Bina Autis Mandiri Palembang. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 2(1), 74-75. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jnfc/article/view/23445/13521>.
- Marmawi. (2009). Persamaan gender dalam pengembangan diri. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 1(2), 176. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jvip/article/view/73>.
- Putra, Y. S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh faktor *job demand* terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai *variabel moderating* pada karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, 3(6), 48-54. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/download/25/23>.
- Sawitri, N. L. P. D. (2017). Memberikan pujian yang tepat menurut *growth mindset*. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 51. <https://ejournal.ihdn.ac.id/index.php/AW/article/view/963/828>.
- Suseno, M. N. (2019, November 19). Pengujian psikometris skala psikologi: Motivasi kerja dan motivasi spiritual. Diakses dari <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/36622/>.

WHO. Int. (2019) Burn-out an "Occupational Henomenon": International Classification of Diseases. https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/.
Winkel, WS. (2004). Psikologi pengajaran. Jakarta: Grasindo