

ABSTRACT

EFFECT ON PERFORMANCE LEADERSHIP TRAINING AND HOSPITAL NURSE ON MOTHER CHILD HOSPITAL ERIA BUNDA PEKANBARU

by :

MELAN ANDRIANI

E-mail: melanandriani@ymail.com

Dibimbing Oleh : Marzolina, SE., MM dan Drs. Restu, M.si

This study performed on mother child hospital Eria Bunda Pekanbaru. This study destination to determine how the variables influence and leadership training simultaneously and partially on the performance of nurses on mother child hospital Eria Bunda Pekanbaru.

As for the population in the study was the nurses who work on mother child hospital Eria Bunda Pekanbaru which amounts to 69 people. Analysis of the data used is descriptive analysis, as it also uses namely Quantitative Analysis using multiple linear regression with the help of SPSS (Statistical Package for Social Science) version 17.0.

From the results of the testing that has been done, simultaneous regression test or F test showed that the training and leadership have a significant effect on the performance of nurses. The results of the partial test or T test showed that the training variables partially significant effect on the performance of nurses. And leadership variables partially significant effect on performance. Of the independent variable is known that training has a dominant influence on the performance.

Keywords: performance, training and leadership

A. PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. **Ike Kusdyah Rachmawati (2008 : 12)** menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna

memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 : 66**). Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran karyawan tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan.

Pelayanan yang kompleks perlu dikelola secara profesional terhadap sumber daya

manusianya. Salah satu tenaga penyedia jasa pelayanan di rumah sakit adalah tenaga perawat. Bagi tenaga perawat di rumah sakit melakukan praktek keperawatan yang berupa pelayanan keperawatan dan di kenal dengan asuhan keperawatan harus memenuhi standar yaitu: pertama, memenuhi standar dalam arti kuantitasnya. Untuk dapat terlaksana tugas seorang perawat dengan baik harus didukung dengan tersedianya jumlah perawat yang cukup untuk suatu tempat guna menangani sejumlah kasus atau tugas yang ditanganinya. Kedua, memenuhi standar dalam arti kualitasnya yang artinya mutu kerja dari tenaga perawat tersebut benar-benar dapat diandalkan dalam menangani berbagai tugas yang terjadi ditempat kerja.

Pelayanan rawat inap merupakan kegiatan yang dilakukan dirunag rawat inap dalam upaya peningkatan kesehatan berupa penyembuhan, pemulihan serta pemeliharaan kesehatan. Perawat memberikan pelayanan di rumah sakit selama 24 jam sehari, seta mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Oleh karena itu, pelayannan perawat di rumah sakit merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kontribusi yang diberikan perawat sangat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Upaya untuk peningkatan pelayanan rumah sakit juga diikuti upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan. Pembagian shift kerja perawat dirumah sakit ibu dan anak Eria Bunda Pekanbaru ini dibagi menjadi 3 shift, yakni sift pertama dari jam 7.00 pagi s/d 14.00 siang. shift kedua dari jam 14 s/d siang s/d 22 malam. Shift ketiga dari jam 22.00 malam s/d 07.00 pagi.

Kinerja perawat berupa pelayanan perawat yang meliputi penampilan dan sikap perawat dalam menjalankan perannya diantara lain mengenai keterampilan, keramahan, kedisiplinan, perhatian,

tanggung jawab dalam menangani pasien rawat inap.

Dari tabel 1 terlihat bahwa tidak seimbangny jumlah perawat dengan pasien. Hal ini salah satu yang mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan perawat, karena keletihan melaksanakan tugas rutin sehingga perawat tidak bekerja secara optimal. Menurut dasar ilmu keperawatan perbandingan jumlah pasien dengan jumlah perawat yang efektif yaitu 1 orang perawat menangani 4-5 orang pasien (**Suarli, 2002:5**).

Penurunan kinerja perawat juga dapat dipengaruhi dari ada tidaknya pelatihan yang diterima para tenaga perawat. Pelatihan merupakan suatu kebutuhan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang bermutu dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Melalui pengembangan sumber daya manusia, perusahaan akan memiliki tenaga kerja yang terampil dan terlatih sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, maka diperlukan upaya peningkatan pengetahuan dan keahlian melalui program pendidikan dan pelatihan yang harus dilaksanakan secara jelas dan professional.

Faktor kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan penting, karena bawahan bekerja tergantung dari kemampuan pimpinannya. Pemimpin yang efektif akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut **Sumijatun (2011:169)** kepemimpinan dapat diartikan sebagai pernyataan dimana seseorang atau sekelompok orang mampu mempengaruhi orang atau kelompok yang lain untuk mencapai tujian dan saling bekerjasama untuk keberhasilan tersebut. Dan saat ini di rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda pekanbaru tidak lagi memiliki kepala perawat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru?
3. Variabel manakah yang lebih kuat mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
- 3) Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih kuat mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Bagi Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga Bagi pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, agar terciptanya kinerja yang positif.

- 2) Bagi penulis

Sebagai pelatihan nyata bagi penulis mengimplementasikan ilmu pengetahuan dan sebagai kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini sekaligus menjadi salah satu syarat bagi penulis untuk bisa mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.

- 3) pihak lain

Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama di masa yang akan datang.

B. TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Istilah kinerja sering dipadankan dengan kata dalam bahasa Inggris yakni *“performance”*. Menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* tahun 1979 *performance* berasal dari akar kata *“to perform”* yang mempunyai arti melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban menyempurnakan tanggung jawab dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang atau mesin Menurut **Ilyas (2001 : 44)**, kinerja adalah kualitas hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personil. Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil dalam organisasi.

Kinerja Perawat Rawat Inap

Praktik keperawatan adalah tindakan mandiri perawat professional melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan klien dan tenaga kesehatan lain dalam memberi asuhan keperawatan atau sesuai dengan lingkungan wewenang dan tanggung jawabnya (Nursalam, 2001 : 34).

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi pelaksanaan pekerjaan individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Simamora, 2004 : 342)

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi (Simamora, 2004 : 343).

Manfaat Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui bagaimana tingkat prestasi seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan kepadanya adalah dengan pengukuran atau penilaian kinerjanya. Penilaian kinerja, yaitu berupa ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan hasil yang diinginkan pada suatu pekerjaan.

Adapun manfaat yang dapat dicapai dalam penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja staf, baik secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi

diri dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan RS.

2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong SDM secara keseluruhan.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi, dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
4. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang tepat guna. Sehingga RS akan mempunyai tenaga yang cukup dan terampil untuk mengembangkan pelayanan keperawatan.
5. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan meningkatkan gaji atau system imbalan yang baik.

Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan, atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur komunikasi dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan. (Nursalam, 2008 : 513)

Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja (Simamora dan Heryanto, 2004 : 21) yaitu :

- a. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas

serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu : variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Ketiga variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja personel. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Riva'i 2005:226).

Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Riva'i (2005:231-233) manfaat dari pelatihan ialah :

- a. Manfaat bagi para karyawan antara lain membantu karyawan dalam membuat keputusan, membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik, meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan, memenuhi kebutuhan personal peserta serta pelatih, membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri, membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi, dan membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

- b. Manfaat untuk perusahaan antara lain mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit, memperbaiki moral SDM, membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan, membantu menciptakan image perusahaan lebih baik, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, membantu pengembangan perusahaan, belajar dari peserta, membantu pengembangan promosi dari dalam, membantu meningkatkan komunikasi organisasi, membantu karyawan untuk menyesuaikan dengan perubahan.

Dalam hubungan SDM, mitra, dan antargrup dalam pelaksanaan kebijakan antara lain meningkatkan komunikasi antargrup dan individual, membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi, member informasi tentang kesamaan kesempatan, meningkatkan keterampilan interpersonal, meningkatkan kualitas moral, membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Jenis-Jenis Pelatihan

Simamora (2001:349-351)

menjelaskan terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Jenis-jenis pelatihan yang dapat digunakan didalam organisasi yaitu :

- a. Pelatihan keahlian-keahlian
Pelatihan keahlian-keahlian merupakan pelatihan yang kerap dijumpai didalam organisasi-organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran-sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
- b. Pelatihan ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian-keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan-pekerjaan mereka.

c. Pelatihan fungsional silang

Pada dasarnya, organisasi telah mengembangkan fungsi-fungsi kerja yang terspesialisasi dan deskripsi-deskripsi pekerjaan yang rinci. Sungguhpun begitu, organisasi-organisasi dewasa ini lebih menekankan keahlian banyak hal daripada spesialisasi.

d. Pelatihan tim

Dewasa ini terdapat tekanan yang menguat terhadap kinerja tim. Tim manajemen, tim riset, dan satuan tugas temporer merupakan karakteristik yang lazim dalam banyak organisasi. Tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama demi tujuan bersama. Tujuan bersama inilah yang sesungguhnya menentukan sebuah tim dan jika ada anggota lain mempunyai tujuan yang bertentangan, efisiensi keseluruhan unit kemungkinan akan terganggu.

e. Pelatihan kreatifitas

Pelatihan kreatifitas atas didasarkan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari. Terdapat beberapa cara untuk mengajarkan kreatifitas yang semuanya berusaha membantu orang-orang memecahkan masalah dengan kiat-kiat baru. Salah satu ancaman yang lazim dipakai ialah brainstorming, dimana para partisipan diberi peluang untuk mengeluarkan gagasan-gagasan sebarang mungkin. Setelah jumlah partisipan cukup banyak maka para partisipan tersebut diminta memberikan

penilaian secara rasional dari segi biaya dan kelayakan program pelatihan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu : (Suryana, 2003:67-69)

a. Pengetahuan

Pengetahuan diartikan sebagai dasar kebenaran atau fakta yang harus diketahui dan diterapkan didalam pekerjaan. Dengan kata lain, seorang karyawan harus mengetahui segala sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Dan mengetahui dasar-dasar pengelolaan bisnis.

b. Keterampilan

Keterampilan yaitu kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan merupakan kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktifitas. Keterampilan membutuhkan dua hal yaitu kemampuan dasar dan training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan tersebut.

c. Kemampuan

Kemampuan yaitu kemampuan kognitif untuk melakukan fungsi-fungsi pekerjaan. Dan kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan. Kemampuan untuk mengatur waktu dan membiasakan diri untuk selalu tepat waktu dalam segala tindakan melalui kebiasaan yang selalu tidak menunda pekerjaan.

d. Motivasi

Teori motivasi pertama kali dikemukakan oleh Maslow. Ia mengemukakan hirarki kebutuhan yang mendasari motivasi. Menurutnya kebutuhan ini bertingkat sesuai dengan tingkatan pemuasannya, yaitu kebutuhan fisik,

kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan berprestasi terlihat dalam bentuk tindakan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan efisien dibandingkan sebelumnya. Kebutuhan untuk ingin mengetahui sesuatu yang belum pernah diketahui sebelumnya. Kebutuhan untuk berafiliasi yaitu hasrat untuk diterima dan disukai orang lain.

Indikator Pelatihan

Hasibuan (2002:85) mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator dari pelatihan antara lain : pertama, peserta training diklat yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan dasar, pengembangan potensi, partisipasi, komitmen belajar, sikap profesional. Kedua, materi pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari buku pegangan atau literatur, kesesuaian antara materi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, keseimbangan teori dan praktek, pemecah kasus, materi diklat meningkatkan sikap dan perilaku. Ketiga, tenaga pelatih atau instruktur yang terdiri dari kualitas pendidikan dan pengetahuan, penguasaan materi, kemampuan bahasa, efektivitas penyampaian materi, hubungan antara instruktur dengan peserta diklat.

3. Kepemimpinan

Menurut **Russel(2000 : 267)** kepemimpinan sebagai suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok terorganisasi dalam upaya menyusun dan mencapai tujuan. Anggota kelompok tersebut mempunyai tanggung jawab yang berbeda, yang masing-masing saling mempengaruhi kegiatan kelompok. Pemimpin adalah yang diikuti dengan sukarela. Sedangkan Menurut **Hasibuan (2002:170)** “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin Mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Hadari Nawawi memiliki dua dimensi yaitu :

- 1) Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinya.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Syarat Pemimpin yang Ideal

Secara garis besar, seorang pemimpin idealnya memiliki tiga kategori umum, yakni Kemampuan menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat. Ia harus mampu menganalisa sesuatu masalah, situasi atau serangkaian keadaan tertentu dan menarik kesimpulan-kesimpulan yang tepat.

- 1) Kemampuan untuk menyusun suatu organisasi serta dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang tepat untuk mengisi jabatan dalam organisasi yang bersangkutan.
- 2) Kemampuan untuk membuat sedemikian rupa, agar organisasi yang bersangkutan berjalan lancar untuk menuju tujuan, cita-cita dan putusan dari tingkat yang lebih tinggi kepada bawahan-bawahannya, agar tujuan dan putusan-putusan itu dapat diterima dengan baik.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru yang beralamat di jalan KH.Ahmad Dahlan No.163 Pekanbaru 28282 Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut **Sugiono (2004:73)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Sampel

Sampel adalah Bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (**Sugiono 2004:73**). Berdasarkan jumlah populasi yang ada, yakni sebesar 69 orang. maka penulis akan melakukan terhadap responden tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian yakni perawat yang berupa tanggapan dan responden terhadap stress dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang telah disediakan oleh pihak instansi terkait

yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Data ini biasanya sumber dari laporan hasil riset sebelumnya buku-buku, laporan-laporan tahunan atau referensi-referensi lain yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung kepada semua pihak yang terkait didalam penelitian ini.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang sebelumnya telah terlebih dahulu disusun kemudian diberikan langsung dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang

diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menentukan kecendrungan tanggapan para responden terhadap variabel yang ditanyakan. Alat analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan *mean* (nilai rata-rata). Dalam melakukan analisis tersebut, maka penulis merumuskan sebuah interval acuan yang menjadi landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi Rentang skala berikut ini: (Umar,2009:164).

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

setiap item

$$\begin{aligned} \text{jadi :} \\ RS &= \frac{69(5-1)}{5} \\ RS &= 55 \end{aligned}$$

Analisis Regresi Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja

Untuk mencari digunakan rumus sebagai berikut: (Umar,2009:126).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup uji F, dan uji t.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan uji F menggunakan persamaan sebagai berikut: (Hasan,2002:167).

$$F = \frac{RKR}{RKE}$$

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara sendiri-sendiri, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Uji t diperoleh dengan persamaan berikut : (Hasan,2002:267).

$$t = \frac{b_i - B_i}{S_{b_i}}$$

D. HASIL PENELITIAN

Hasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di

Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Dalam rangka keperluan penelitian, pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 69 orang responden. Dan dari jumlah seluruh kuesioner yang disebar, semuanya dikembalikan dalam keadaan baik dan semuanya layak untuk digunakan untuk pengolahan data.

Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat diketahui bahwa responden pada umumnya berusia 20-29 tahun dengan persentase sebesar 68,1%. Ini menggambarkan bahwa perawat berada pada usia yang sangat produktif. Dengan produktifnya perawat diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian dari tabel 5.1 diketahui bahwa responden pada umumnya adalah perempuan dengan persentase sebesar 82,6%. Ini menggambarkan bahwa perempuan dinilai memiliki kemampuan yang baik dalam memberikan pelayanan perawatan karena memiliki sikap yang lembut, kasih sayang dan perhatian. Disamping itu seorang ibu juga akan lebih nyaman dan terbuka berkomunikasi apabila dengan sesama perempuan.

Selanjutnya dari tabel 5.1 diketahui bahwa responden pada umumnya telah bekerja > 2 tahun dengan persentase sebesar 71%. Ini dapat diartikan bahwa perawat cukup berpengalaman dibidangnya, sehingga dengan pengalaman yang cukup lama dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dalam menjalankan tugas.

Dan dari tabel 5.1 diketahui bahwa responden pada umumnya adalah tamatan D3 Keperawatan dengan persentase sebesar 89,9%. Ini dapat diartikan bahwa perawat cukup berkompeten dibidangnya karena memiliki latar belakang pendidikan yang sejalan dengan profesinya. Dengan adanya

pengetahuan yang yang diperoleh dari pendidikan, maka apa yang didapatkan bisa dipraktekkan dalam menjalankan tugas.

Hasil Penelitian

Pelatihan

Dari tabel 5.3 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap pelatihan yang diberikan kepada perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Berdasarkan hasil tersebut nilai rata-rata sebesar 3,66 yang berada pada kategori baik. Dapat diartikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sudah baik.

Kepemimpinan

Dari tabel 5.4 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap kepemimpinan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Berdasarkan hasil tersebut nilai rata-rata sebesar 3,37 yang berada pada kategori cukup efektif. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang dirasakan perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru cukup efektif.

Kinerja

Dari tabel 5.5 diatas dapat dilihat tanggapan pimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Berdasarkan hasil tersebut nilai rata-rata sebesar 3,83 yang berada pada kategori baik. Dapat diartikan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sudah baik.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf

signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $> r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $\leq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 69 - 2 = 67 = 0,237$.

2. Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cornbarh's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

Dari tabel 5.7 diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 5.8 diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja} = 17,434 + 0,415 \text{Pelatihan} + 0,168 \text{Kepemimpinan} + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 17,434. Artinya adalah apabila pelatihan dan kepemimpinan diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 17,434.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,415. Artinya setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,415 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,168. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,168 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y

tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru secara simultan. Caranya adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung $\geq F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Namun jika F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 : Pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

H_a : Pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian simultan

Dari tabel 5.9 diatas diketahui F hitung sebesar 34,312 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 69 - 2 - 1$; $2 = 66$; $2 = 3,136$. Dengan demikian diketahui F hitung (34,312) $> F$ tabel (3,136) dan signifikansi (0,000) $< 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah bahwa pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika t hitung $\leq t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

hitung < -t table atau t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $-t \text{ table} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

Hipotesis 1

H_0 : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

H_a : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit

Dari tabel 5.10 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 69 - 2 - 1$; $0,05/2 = 66$; $0,025 = 1,997$. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pelatihan

Diketahui nilai t hitung sebesar 5,449 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian t hitung (5,449) > t tabel (1,997) dan signifikasni (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

- Kepemimpinan

Diketahui nilai t hitung sebesar 2,504 dengan signifikansi 0,015. Dengan demikian t hitung (2,504) > t tabel (1,997) dan signifikasni (0,015) < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan adalah untuk melihat sumbangan

pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru.

Dari tabel 5.11 diatas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,510. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sebesar 51%. Sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dimana hubungan pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru cukup kuat.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Besarnya sumbangan pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru sebesar 51%.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Artinya semakin baik pelatihan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja perawat. Sedangkan kepemimpinan juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Artinya semakin efektif kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja.

3. Pelatihan memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru dibandingkan kepemimpinan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Pihak rumah sakit hendaknya lebih memperhatikan kesiapan peserta mengikuti dan menerima pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurang baiknya kesiapan peserta dalam mengikuti dan menerima pelatihan yang diberikan. Hal ini disebabkan karena peserta yang mengikuti pelatihan tidak dibebaskan tugas dari pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan diluar jam kerja, sehingga waktu yang seharusnya digunakan untuk istirahat oleh perawat, harus digunakan untuk mengikuti pelatihan. Ini disebabkan karena masih kurangnya jumlah perawat yang ada.
2. Pimpinan rumah sakit hendaknya menerima masukan atau ide dari perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, karena perawat yang mengetahui kondisi nyata dan kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit.
3. Penelitian hanya membahas pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap perawat. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.

Anwar, Prabu Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Iqbal, Hasan, 2002, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*, Edisi Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Ilyas.Y, 2001. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI,Depok.

Kartono, Kartini, 2006, *pemimpin dan kepemimpinan*, Ed 2, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta

Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Nursalam: Siti Pariani, 2008. *Manajemen keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*.Edisi 2. Cetakan ketiga. Jakarta. Salemba Medika.

Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

DAFTAR PUSTAKA

- untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- S. Suarli. (2002). *Manajemen Keperawatan Dengan Pendekatan Praktis.* Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simamora, Henryanto, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan pertama,
- Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks.
- Sugiyono, 2004, *Statistik Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, CV.Alfabeta.
- Sule Erni Trisnawati, dan Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Prenada Media Jakarta.
- Sumijatun,2011, *Membudayakan etika dalam praktik keperawatan*, Salemba Medika. Jakarta.
- Suwatno, dan Tjutjun. 2009. *Manajemen sumber daya manusia.* Alvabet
- Swanaburg, Russel C.2000, *Pengantar Kepemimpinan & Manajemen Keperawatan untuk perawat klinis.* Penerbit Buku Kedokteran. Jakarta.
- Umar, Husein, 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Raja Grafindo Persada, Jakarta.