

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD KABUPATEN SIAK

Rahmatina Aulia<sup>1)</sup>

Jumiati Sasmita<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Pascasarjana Universitas Riau

<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

**Abstract.** *The purpose of this research is to know the effect of giving education and training, job satisfaction and leadership on inpatient nurses performance in Local Public Hospital of Siak. There were 67 inpatient nurses who participated in this research. The researcher used multiple linear regression analysis in order to determine the effect between nursing education and training, job satisfaction and leadership and nursing performances at Local Public Hospital of Siak. Based on the result of this study, it was clearly stated that some of variables such as nursing education and training, job satisfaction and leadership would give some positive impacts on nursing performances at Local Public Hospital of Siak. Therefore, the hospital managements should consider about giving a good attention and motivation to their staff by providing programmed education and trainings, compensation adjustments, and the variable of job satisfaction and leadership. the result of this study can provide some information or guidance for the nurses and hospital management staff to improve their education and training, job satisfaction and leadership and nursing performances in the future.*

**Keywords :** *Education and Training, Job Satisfaction, Leadership and nursing performance*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Mutu pelayanan yang baik akan diperoleh rumah sakit berkat kerjasama yang baik antar sumberdaya manusia berupa petugas kesehatan di rumah sakit dibawah kepemimpinan dan manajemen rumah sakit yang efektif, dan salah satu petugas kesehatan yang memiliki peranan penting di rumah sakit adalah perawat.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak merupakan rumah sakit milik daerah yang dibangun Pemerintah Kabupaten Siak pada tahun 2004. Saat ini RSUD Kabupaten Siak secara bertahap telah mengalami pengembangan kapasitas dan telah dilengkapi dengan fasilitas kesehatan, sarana dan prasarana, tenaga medis umum dan spesialis yang memadai. Selama 5 tahun terakhir jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan di RSUD Kabupaten Siak terus mengalami peningkatan, hal ini disebabkan fungsi RSUD Kabupaten Siak disamping merupakan rumah sakit rujukan dari Puskesmas-puskesmas se Kabupaten Siak, juga melayani pasien Jamkesda (Jaminan Kesehatan Daerah) di Kabupaten Siak dan Kabupaten Bengkalis, khususnya dari wilayah Kecamatan Siak Kecil. Disamping itu, meningkatnya kunjungan pasien ke RSUD Kabupaten Siak disebabkan juga oleh faktor semakin mudah dan terjangkau nya arus transportasi oleh masyarakat dari dan menuju RSUD Kabupaten Siak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

The Achieve Model (dalam Wibowo 2007:75)

dirumuskan oleh Hersey dan Blanchard dari pendapat beberapa pakar. Ada tujuh factor yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE.

- A – Ability (knowledge and skill)
- C – Clarity (understanding or role perception)
- H – Help (organizational support)
- I – Incentive (motivation or willingness)
- E – Evaluation (coaching and performance feedback)
- V – Validity (valid and legal personel practices)
- E - Enviroment (environmental fit)

Pelaksanaan kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerja yang dimilikinya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja.

Hasil laporan pelayanan asuhan keperawatan tentang kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak berdasarkan posisi, tugas dan hasil kerja yakni dalam pemenuhan kebutuhan pasien akan kebersihan diri, eliminasi dan nutrisi dilaporkan bahwa 80 % dilaksanakan bersama oleh petugas dan keluarganya, hanya 20% saja yang dilaksanakan oleh petugas, selanjutnya pembuatan dokumentasi asuhan keperawatan baru 60% yang dikerjakan (belum

lengkap) karena kurangnya tenaga perawat. Saat ini perawat tidak hanya melakukan asuhan keperawatan jugamerangkap tugas administrasi pasien pulang. Sehingga dengan ketenagaan yang kurang dan formasi yang tidak sesuai di setiap ruangan maka akan mempengaruhi terhadap penurunan kualitas dokumentasi asuhan keperawatan. Akibatnya dokumentasi sebagai alat komunikasi, mekanisme pertanggung gugatan, metode pengumpulan data, sarana pelayanan keperawatan, sarana evaluasi, sarana meningkatkan kerjasama antar tim kesehatan, sarana pendidikan, audit pelayanan keperawatan, tidak mempunyai fungsi dan manfaat yang maksimal dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Data Bed Occupancy rate (BOR) yaitu data tentang pemanfaatan tempat tidur rumah sakit RSUD Siak tahun 2006-2011 terlihat angkanya cukup rendah dibandingkan angka normal atau standar BOR 60 - 85 %. Data tentang Length of stay (LOS) yaitu rata-rata lama perawatan seorang pasien RSUD kabupaten Siak dari tahun 2006 sampai 2011 adalah 3 hari. Dari satu sisi terjadi peningkatan kinerja rumah sakit cukup baik karena lama waktu perawatan pasien semakin pendek sehingga pasien tidak terlalu lama berada di rumah sakit. Data Bed Turn Over (BTO) RSUD Siak yaitu data tentang frekuensi pemakaian tempat tidur dalam satuan waktu tertentu terlihat juga berfluktuasi.

Indikator ini memberikan tingkat efisiensi pemakaian tempat tidur. Namun demikian perlu diperhatikan tentang sterilisasi tempat tidur pasien yang kurang terjamin dikarenakan tingginya frekuensi pemakaian tempat tidur.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa Aspek ketenagaan perawat perlu mendapat perhatian dari manajemen rumah sakit agar dapat meningkatkan kinerja, karena tenaga merupakan bagian dari struktur operasional di rumah sakit yang apabila tertata dengan baik, akan lebih menjamin mutu pelayanan serta lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaannya. Untuk meningkatkan kinerja perawat diperlukan perhatian dari manajemen rumah sakit terhadap pengembangan staf, tujuannya membantu individu meningkatkan diri dalam pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman di bidangnya, melalui kegiatan pendidikan berkelanjutan dan program pelatihan. Aktivitas pengembangan ini dibuat untuk keuntungan individu perawat serta untuk peningkatan produktivitas dan pelayanan pada pasien (Suarli dan Bahtiar, 2012:245) Masalah pendidikan dan pelatihan di RSUD Kabupaten Siak berdasarkan hasil observasi, kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan belum merata

Diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit terhadap perawat – perawat di RSUD Kabupaten Siak. Selanjutnya, table di bawah ini terlihat data perawat yang mengikuti pelatihan

**Tabel 1. Jumlah Perawat Yang Mengikuti Pelatihan Dari Tahun 2009 - 2012**

Tahun	Perawat Pegawai Negeri Sipil	Perawat Tenaga Bantu Kesehatan	Jumlah
2009	27	-	27
2010	10	2	12
2011	8	2	10
2012	10	2	12

**Sumber : RSUD Kabupaten Siak**

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa perawat yang mengikuti pelatihan dari tahun ke tahun berfluktuasi. Dari jumlah perawat rawat inap 67 orang, tampak perawat pegawai negeri sipil yang banyak diberi kesempatan mengikuti pelatihan dibanding perawat tenaga bantu kesehatan.

Disamping faktor pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Kuswandi (2005:30) menyatakan kepuasan pasien berarti pengakuan / penghargaan pasien atas kinerja yang telah dilakukan perawat. Pengakuan kepuasan kerja ini dapat di lihat dari ungkapan yang paling sederhana dari pasien yaitu

ucapan terima kasih. Kepuasan kerja perawat RSUD Kabupaten Siak berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa sebagian besar perawat khususnya perawat non PNS kurang puas dengan penghasilan yang diterima sehingga kinerjanya rendah, perawat non PNS yang bekerja tidak bertahan lama dan adanya keluhan dari pasien mengenai kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. Disamping factor pendidikan dan pelatihan dan kepuasan kerja, keberhasilan pelayanan rumah sakit juga sangat di tentukan oleh keberhasilan pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di rumah sakit. Kepemimpinan RSUD Kabupaten Siak

berdasarkan hasil observasi peneliti lakukan, pimpinan dan jajarannya setiap tahunnya sering terjadi pergantian jabatan sehingga perubahan kebijakan dan aturan rumah sakit mempengaruhi kinerja bawahannya dan pimpinan kurang menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas perawat dan pelayanan rawat inap serta memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki asuhan keperawatan, sehingga kurang evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

Dengan demikian diharapkan dengan pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat rawat inap yang dapat meningkatkan asuhan keperawatan dan mutu pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak".

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kedua adalah faktor motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. (Robbins, 2003 : 218 )

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal/individual) dan faktor ekstrinsik seperti kepemimpinan, sistem, tim dan situasional, Sub Variabelnya adalah variabel Intrinsik Karyawan dengan indikatornya adalah memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja yang handal dalam melaksanakan pekerjaan, komitmen yang kuat, semangat kerja, disiplin dan tanggungjawab, serta sub variabel kualitas arahan dari atasan atau supervisor, dukunga rekan kerja dan fasilitas kerja yang memadai. (Mangkuprawira dan Hubeis, 2009:115)

Dari berbagai pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja konkrit

yang dapat diamati dan dapat diukur dari kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, ketepatan waktu yang telah direncanakan, sikap, kecermatan dalam melaksanakan tugas dan kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kuswandi (2005: 27), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan
2. Kemampuan/kompetensi karyawan
3. Kepemimpinan
4. Motivasi
5. Lingkungan kerja.

### Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2009:135) Pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang, sedangkan Pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses memberi bantuan kepada karyawan agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya yang sekarang maupun di kemudian hari, dengan jalan mengembangkan pada dirinya kebiasaan berfikir dan bertindak, keterampilan, pengetahuan, sikap serta pengertian yang tepat untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

### Kepuasan Kerja

Robbins (dalam Wibowo 2007:299) mengemukakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dinikmati oleh seseorang dalam bekerja, penempatan, perlakuan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

### Kepemimpinan

Menurut Rivai (2004:88), kepemimpinan adalah

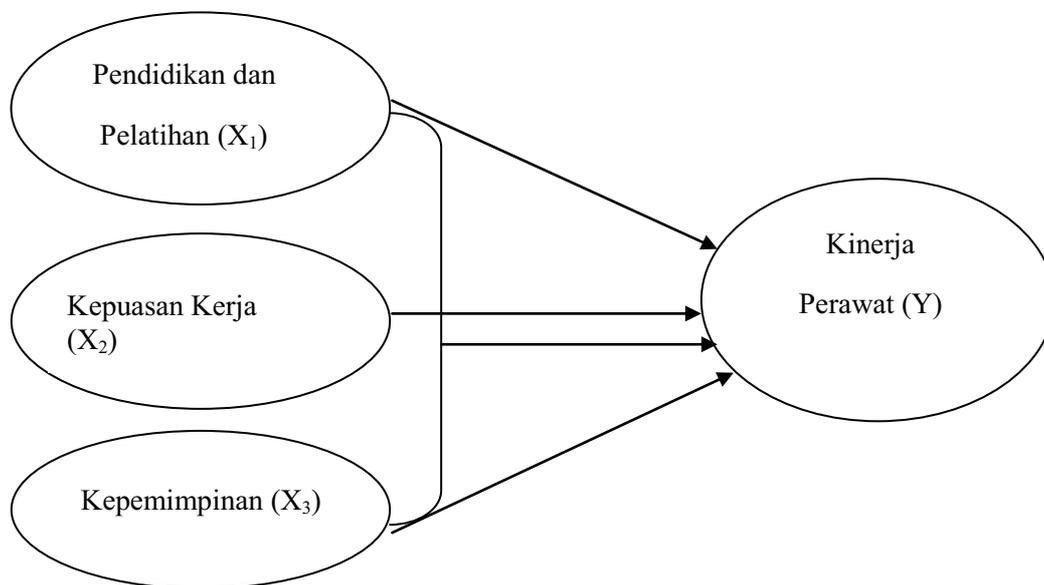
proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, demikian bila terjadi sebaliknya.

### Penilaian Kerja Perawat

Penilaian kinerja perawat merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas (Swanburg, 1987). Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai, dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Perawat manajer dapat menggunakan proses operasional kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, membimbing perencanaan karier, serta memberi penghargaan kepada perawat yang kompeten.

**Gambar. 1 Kerangka Penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Kabupaten Siak.**



Sumber : Robbins (2003), Kuswandi (2005) dan Rivai (2004)

### HIPOTESIS

1. Pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja serta kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Siak
2. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Siak
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Siak
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Siak.

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak Jalan Raja Kecik No. 01 Siak Sri Indrapura Kabupaten Siak dengan

melibatkan perawat rawat inap. Waktu penelitian pada bulan Januari 2014.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas pada ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak yang berjumlah 67 (enam puluh tujuh) orang berdasarkan data yang diperoleh. Adapun teknik pengambilan responden dengan menggunakan metode pengambilan responden secara sensus, dimana jumlah populasi yang tidak terlalu banyak dan lebih berorientasi pada kelengkapan data yang ada.

#### Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah perawat pada ruang, rawat inap RSUD Kabupaten Siak yang berjumlah 67 orang.

Semua perawat rawat inap di libatkan sebagai sampel

### Prosedur pengumpulan data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu :

- Data Primer, data ini didapat dari objek penelitian yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, kompetensi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan kinerja perawat pada ruang rawat inap RSUD Kabupaten Siak.
- Data sekunder, data ini meliputi data tentang gambaran umum RSUD Kabupaten Siak

### Teknik Pengumpulan Data

- Teknik Observasi (pengamatan), dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian, terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dihadapi perawat.
- Teknik Kuesioner, ini penulis lakukan dengan menyebarkan daftar-daftar pertanyaan kepada seluruh responden yang dipilih.

### Teknik Pengolahan Data

Kuesioner disusun berdasarkan item-item dan metode yang digunakan adalah skala likert dengan tingkat pengukuran adalah ordinal. Setiap item diberi pilihan jawaban sebanyak, lima :

- ST = Sangat Setuju : 5
- S = Setuju : 4
- KS = Kurang Setuju : 3
- TS = Tidak Setuju : 2
- STS = Sangat Tidak Setuju: 1

### Metode Analisis

Langkah kerja analisis data yang dikumpulkan dari responden yang dikumpulkan dengan prosedur sebagai berikut :

- Data primer yang dikumpul ditabulasi berdasarkan batasan variabel masing-masing yang selanjutnya dilakukan analisis validasi dan reabilitas untuk menguji kebermaknaan sebuah/ beberapa instrumen penelitian.
- Setelah data ditabulasi lalu diolah dengan program SPSS V 13.

Adapun formulasi Model Regresi Linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = bo + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

dimana :

- bo = konstanta  
 Y = kinerja perawat  
 $X_1$  = pendidikan dan pelatihan  
 $X_2$  = kepuasan kerja

$X_3$  = kepemimpinan

e = kesalahan

b.  $b_{1,2,3}$  = koefisienregresi

### Pengujian Statistik (t-test)

Teknik analisis yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam menguji keberartian koefisien regresi dengan rumus hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Dan pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel pada  $\alpha = 0,005$ , jika :

- $t_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap Y yang diuji.
- $t_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel  $X_1, X_2, X_3$  terhadap Y yang diuji.

Selanjutnya mencari koefisien determinasi parsial ( $R^2$ ) dari masing-masing variabel bebas, ini untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel tidak bebas, jika :

- $R^2$  semakin besar maka semakin dominan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas serta menunjukkan pengaruh yang paling dominan.
- $R^2$  semakin kecil maka semakin tidak dominan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas serta menunjukkan pengaruh tidak dominan.

Kemudian dengan menggunakan metode analisis statistik koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara faktor pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Kabupaten Siak.

### Pengujian Statistik (F-test)

Kemudian dilakukan uji pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama, dengan hipotesis sebagai berikut

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Selanjutnya pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada  $\alpha = 0,005$ , jika :

- $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variable bebas secara keseluruhan terhadap variable tidak bebas.
- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variable bebas terhadap variable tidak bebas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.**

Berdasarkan hasil uji determinan ( $R^2$ ) terbukti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 38,1%, Sedangkan sisanya 61,93 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi (Adjusted  $R^2$ ) dan korelasi  $R^2$  yang menunjukkan nilai  $R^2$  yang mendekati angka 0 sehingga ini berarti hubungan variabel independen dominan dan memberikan sedikit informasi yang dibutuhkan untuk variabel dependen. Dengan demikian hasil penelitian ini, secara simultan dari faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja perawat, hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja perawat sangat tergantung pada pendidikan dan pelatihan yang merata, kepuasan kerja yang baik dan kepemimpinan yang baik. Berdasarkan tanggapan responden menilai kurang setuju terhadap faktor pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak.

Secara teori partner-lawyer (Donnelly, Gibson and invancen 1996:105) menyimpulkan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Selanjutnya Tika dan Pabundu (2006) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : 1. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya 2. Faktor eksternal yaitu: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan social.

Sugijati (2008: 98) peningkatan pelayanan keperawatan dapat diupayakan dengan meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan peningkatan pengetahuan melalui pendidikan keperawatan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan keperawatan sangat mutlak

diperlukan. Penataan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan agar perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien. Menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat untuk melakukan yang terbaik, diperlukan seorang pemimpin. Pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa seseorang memiliki motivasi yang berbeda.

### **Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak**

Dalam prinsip – prinsip manajemen personalia terutama yang menyangkut sistem kepegawaian, maka setiap pegawai yang lebih senior memiliki relatif lebih tinggi kemampuan profesionalnya dibanding dengan pegawai yang lebih junior, serta akan semakin tinggi menduduki jabatan, sehingga tingkat kinerjanya akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan data hasil penelitian pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kinerja perawat diperoleh dengan hasil uji  $t_{hitung} = 1,881$ , nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,668$  (DF= 67; 0,05). Oleh karena nilai signifikan pendidikan dan pelatihan = 0,065 > 0,05 dan karena  $t_{hitung} = 1,881 > t_{tabel} = 1,668$ , ini berarti hipotesis nol ditolak, artinya variabel pendidikan dan latihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari unsur pendidikan dan pelatihan responden menilai responden tidak pernah mengikuti pelatihan, workshop, seminar keperawatan dan mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi sehingga hal ini tidak membantu perbaikan kinerja perawat dalam bekerja

Untuk itu, manajemen rumah sakit harus meningkatkan program pendidikan dan pelatihan, karena dengan semakin tingginya tingkat pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja perawat yang akan membawa pengaruh yang sangat positif dengan peningkatan kualitas asuhan keperawatan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman (2008) bahwa secara parsial pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh sebesar 44% terhadap kinerja aparatur pemerintah Dinas Pendapatan Propinsi Riau. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diinterpretasikan bahwa perilaku pegawai dapat dibentuk atau diarahkan ataupun ditempa melalui berbagai pendidikan dan pelatihan. Dengan semakin banyak penempatan melalui pendidikan dan pelatihan maka kemampuan pegawai tersebut akan semakin meningkat yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Lebih lanjut Isyandi (2004:66) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak hanya untuk kepentingan menjalankan tugas pekerjaan yang sekarang saja, tetapi lebih dari itu melalui pendidikan dan pelatihan tantangan masa depan dapat dihadapi. Biasanya seseorang pegawai ditugaskan untuk memegang jabatan tertentu telah memiliki pendidikan yang cukup, namun untuk dapat mengerjakan pekerjaannya menjadi lebih baik masih diperlukan pendidikan dan pelatihan khusus.

Dari kutipan diatas jelas bahwa pendidikan dan pelatihan bisa meningkatkan kemampuan secara teoritis, konseptual dan moral bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penjelasan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pendidikan dan pelatihan belum terprogram secara merata oleh RSUD Kabupaten Siak dan sebagian kecil yang telah dilaksanakan dapat berjalan dengan baik dan terbukti mampu meningkatkan kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak, walaupun masih ada kendala yaitu masih ada perawat yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak mampu meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak**

Berdasarkan data hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat diperoleh hasil uji  $t_{hitung} = 2,212$ , nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,668$  ( $DF = 67; 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikan kepuasan kerja  $= 0,031 < 0,05$  dan karena  $t_{hitung} = 2,212 > t_{tabel} = 1,668$ , ini berarti hipotesis nol ditolak, artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari unsur kepuasan kerja responden menilai faktor gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan dan kondisi ruangan tempat bekerja kurang nyaman terutama yang berkaitan dengan ventilasi udara, kebersihan dan kebisingan sehingga hal ini tidak membantu perbaikan kinerja perawat dalam bekerja

Untuk itu, Manajemen rumah sakit harus mampu memberikan stimulus positif terhadap karyawannya. Penyesuaian kompensasi dalam bentuk gaji atau lainnya, sangat perlu disesuaikan dengan kebutuhan mengingat kondisi perekonomian yang berkembang setiap saat. Dengan demikian karyawan akan merasa puas dengan hasil kerjanya yang dinilai sesuai dengan harapan yang diterima, sehingga akan berdampak dengan peningkatan kinerja perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Juliani (2007) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana. Demikian juga sama dengan hasil penelitian Suryanto (2011) dimana ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan persepsi perawat tentang kepemimpinan dengan kinerja. Kemudian penelitian Yustina (2011) hasilnya menyatakan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Luthan (2007) menyebutkan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja terhadap hubungan yang pasti. Gybson dalam Wibowo (2011) menggambarkan secara jelas bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja terdapat hubungan timbal balik. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang produktif akan mendapatkan kepuasan. Hasil penelitian ini didukung pula oleh teori kepuasan kerja "Teori dua faktor". Teori dua faktor (two factor theory) pertama kali dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibagi dua kelompok yaitu kelompok *Satisfiers/motivator* (prestasi, pengakuan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi/kenaikan pangkat), dimana hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan dan kelompok *dissatisfiers/hygiene* faktor (kebijaksanaan, pengawasan, teknis, gaji hubungan antara pribadi serta kondisi kerja), dimana perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan.

Pihak manajemen rumah sakit harus memperhatikan kepuasan kerja perawat. Kepuasan perawat bukan hanya menyangkut gaji atau pun pendapatan, tetapi terpenuhinya kebutuhan lain sesuai teori kebutuhan Maslow. Terpenuhinya kebutuhan ini akan menyebabkan perawat menjadi betah bekerja di rumah sakit tempat kerjanya. Jika perawat mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan menyenangkan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja perawat.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak**

Berdasarkan data hasil penelitian, pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD kabupaten Siak memiliki nilai  $t_{hitung} = 3,999$ , nilai ini lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,668$  ( $DF = 67; 0,05$ ). Karena nilai signifikan Kepemimpinan  $= 0,000 <$

0,05 dan nilai thitungnya = 3.999 >  $t_{\text{tabel}} = 1,668$  berarti hipotesis nol ditolak, artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Siak. Bagi responden faktor kepemimpinan dalam penelitian ini belum terbukti memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak, pimpinan dinilai tidak memiliki kepedulian terhadap kebutuhan dan kepentingan karyawan sehingga hal ini tidak membantu perbaikan kinerja perawat dalam bekerja

Dalam hal ini faktor – faktor kepemimpinan yang meliputi adanya keterampilan teknis, keterampilan hubungan manusia dan keterampilan konseptual yang diperlukan berdasarkan teoritis dan memahami teori – teori belum mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak.

Fakta ini menguatkan bahwa pola kepemimpinan yang dijalankan pada RSUD Kabupaten Siak belum baik. Faktor kepemimpinan yang jarang turun ke bawah, jarang mengadakan cross cheque langsung terhadap bawahan, sehingga kurang mengetahui masalah apa yang sebenarnya terjadi mengakibatkan lemahnya kinerja yang ada. Sehingga, pimpinan belum mengambil langkah efisiensi kerja.

Demikian juga penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ermina Rusilawati (2009) yang memberikan kesimpulan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Wanita dan Anak Zainab Pekanbaru, salah satu variabelnya adalah kepemimpinan, dengan nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,390. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Qaisar Abbas dan Sara Yaqoob yang berjudul “*Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*” mendapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara pengembangan kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Penelitian Budi Kusmayadi (2008) tentang Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di RSAB Harapan Kita Jakarta, tidak sejalan dengan penelitian ini dimana dari penelitian Budi Kusmayadi diperoleh hasil bahwa hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan dan hubungannya sangat lemah.

Hasil penelitian ini, sesuai dengan pendapat Andreas (2005:15) menjelaskan bahwa dalam literatur manajemen dan organisasi, budaya organisasi dan kepemimpinan dipandang sebagai dua variabel utama yang mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan adaptif dan

kepemimpinan transformasional merupakan dua variabel kunci yang saling terkait dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Kedua pembuktian ini menandakan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sehingga, jika pola kepemimpinan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja kurang ataupun tidak baik, maka kinerja akan mengalami kemunduran, karena kepemimpinan merupakan salah satu kunci dalam menentukan kinerja pegawai, termasuk pada kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan.

1. Secara simultan, pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak. Ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja perawat.
2. Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini terjadi karena sebagian perawat telah memiliki pendidikan yang sesuai standar dan mengikuti pelatihan, sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan dan adanya pelatihan perawat dapat memperbaiki kinerja perawat.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak. Hal ini mengindikasikan aspek kepuasan kerja dalam kategori tinggi, artinya kepuasan kerja perawat rawat inap sudah sesuai standar karena faktor gaji yang diterima sebanding dengan pekerjaan dan kondisi ruangan tempat bekerja nyaman, namun sebagian perawat masih mengeluhkan gaji yang belum sesuai dengan resiko pekerjaan.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak. Berpengaruh positif hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bagi responden apabila pimpinan memberikan bimbingan, pengawasan terhadap jalannya pelaksanaan pekerjaan, memiliki sikap peduli terhadap kebutuhan dan kepentingan perawat, bersedia menerima saran dan pendapat karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan apabila pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi maka akan membantu meningkatkan

kinerja perawat.

#### Saran.

1. Program Audit Keperawatan yang meliputi evaluasi dokumentasi asuhan keperawatan, tingkat kepuasan pasien dan penilaian tindakan perawat harus dilakukan secara berkala guna meningkatkan kualitas kinerja serta profesionalisme perawat.
2. Menambah tenaga perawat pada ruang rawat inap dan melakukan rotasi secara berkala sesuai dengan keahlian perawat sehingga asuhan keperawatan semakin baik.
3. Pendidikan dan pelatihan harus terprogram dan berkesinambungan untuk seluruh perawat dengan lebih menekankan pada keterampilan atau praktek tindakan keperawatan karena dengan praktek langsung dapat lebih meningkatkan daya ingat perawat dalam melakukan tindakan keperawatan sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai.
4. Tidak menunda pembayaran insentif dan transparan berdasarkan kinerja. Penyesuaian kompensasi dalam bentuk gaji atau lainnya sangat perlu disesuaikan dengan kebutuhan mengingat kondisi perekonomian yang berkembang setiap saat. Dengan demikian perawat akan merasa puas dengan hasil kerjanya yang dinilai sesuai dengan harapan yang diterima.
5. Kepemimpinan dalam hal ini adalah pemimpin itu sendiri diharapkan bisa menjadi leader dalam melakukan kegiatan sehari – hari, sehingga pegawai melihat sosok pemimpin yang tidak hanya bisa memerintah tapi juga sebagai panutan yang menjadi contoh yang baik bagi para bawahannya. Pemimpin juga turun langsung ke lapangan untuk melihat permasalahan yang sebenarnya. Hendaknya pimpinan tidak hanya mengandalkan laporan dari staf – staf nya saja, dengan cara cross cheque ke lapangan. Secara prinsip, pemimpin dioptimalkan untuk melakukan peran nyata dalam memotivasi pegawai agar lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Qaisar dan Sara Yaqoob, “*Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan,*” *Pakistan Economic and Social Review*, Vol.47, no.2, Winter 2009, pp.269 -292.
- Ambar, T Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Andreas, Lako. 2005. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Penerbit Amara Books. Edisi I. Cetakan 3. Yogyakarta.
- As’ad, Moch. 2001. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- B.M. Susilowati. 2008. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta*. Tesis
- Dharma, Agus. 2011. *Manajemen Prestasi Kerja : Pedoman Praktis bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Departemen Kesehatan. 2005. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992*. Pustaka Widyatama. Jakarta
- Gillies. (1996). *Manajemen Keperawatan: Suatu pendekatan sistem*. (Edisi 2). Penerjemah: Sukmana, Dika dan Sukmana Widya. Philadelphia: WB Saunders. (Sumber asli diterbitkan 1994)
- Gibson, James. Ivancevich, John M & Donnelly, James H, Jr. 200. *Organization* Boston : McGraw-Hill Companies, Inc
- Greeberg, Jerald & Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organization*. New Jersey : Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta..
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo 2001. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Company. Inc.
- Kuswandi. 2005. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2001., *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Mangkuprawira, Tb. S. dan A.V. Hubeis. 2009. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat. Buku I.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta

- Spencer, Lyle, M. Jr. & Spencer, Signe M. 1993. *Competence at Work*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Vetrizal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.