

**PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, MOTIVASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN
DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN SIAK**

Kaida Putri¹⁾

Harlen²⁾

1) Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

2) Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *Organization Study, Motivation and Leadership To Performance Treatment Energy in Sub-Province Area Public Hospital Siak. Research is done in Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Siak in having address King Kecik road No. 01 Kampung Dalam, Siak Sri Indrapura Kabupaten Siak. Research is started from Februari 2015 up to August 2016. Sample in this research is 68 or all population. Sampling based on census method. While to analyse data, writer applies doubled linear regression method with help of fighting SPSS Versi 170. Based on test result it is known that organization study variable (X_1), motivation of job (X_2) and leadership (X_3) jointly influential to treatment energy performance in Rumah Sakit Umum Kabupaten Siak. Based on test result t indicates that organization study variable (X_1), motivation of job (X_2) and leadership (X_3) influential directly to treatment energy performance in Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak. Based on coefficient of determination test result (R^2) obtained R Square 0628. This value then will be altered to form of gratuity. This mean contribution percentage of organization study variable influence (X_1), motivation of job (X_2) and leadership (X_3) to treatment energy performance in Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak equal to 62,8% while the rest 37,2% influenced by other variable of which is not checked in this research.*

Keyword : *Performance, Organization Study, Motivation and Leadership*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Agar organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja/ output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2009).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor motivasi, kepemimpinan dan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa jika beberapa faktor tersebut tidak dapat diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai tidak akan baik termasuk pada pegawai petugas perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Siak.

Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku suatu kelompok. Kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja /penampilan kerja (Sudarmayanti, 2001). Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang

diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sementara F.C. Gomes (2003) memberikan pengertian kinerja adalah catatan outcome yang diberikan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu.

Tujuan Penilaian Kinerja

Prawirosentono (1999) berpendapat manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan diharapkan bertambah baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu penilaian kinerja membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini justru akan menambah karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi di masa mendatang.

Pengukuran Kinerja

Menurut rivai (2010), efektivitas suatu penilaian kinerja harus memenuhi syarat-syarat berikut ini :

1. *Reliability* (ukuran kinerja harus konsisten dengan ukuran penilaian)
2. *Relevance* (output yang riil atau diterima dengan logika)
3. *Sensitivity* (mencerminkan perbedaan antara nilai tinggi dan rendah)
4. *Practicality* (harus dapat diukur)

Pengertian Pembelajaran Organisasi

Wheelen and Hunger (2002:9) menyatakan bahwa organisasi yang bersedia untuk melakukan experiment dan mampu belajar dari pengalaman-pengalamannya akan lebih sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukannya. Perusahaan/institusi yang melakukan pembelajaran organisasi adalah perusahaan yang memiliki keahlian dalam menciptakan, mengambil, dan menstransfer pengetahuan dan memodifikasi perilakunya untuk

merefleksikan pengetahuan dan penguasaan barunya.

Pembelajaran organisasi menolak stabilitas dengan cara terus menerus melakukan evaluasi diri dan eksperimentasi. Baldwin et.al (1997) menyatakan bahwa anggota organisasi dari semua tingkatan, tidak hanya manajemen puncak, terus melakukan pengamatan lingkungan dalam upaya untuk memperoleh informasi penting, perubahan strategi dan program yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan dari perubahan lingkungan, bekerja dengan metode, prosedur dan teknik evaluasi yang terus menerus diperbaiki.

Dimensi Pengukuran Pembelajaran Organisasi

Dimensi pengukuran pembelajaran organisasi menggunakan 6 (enam) dimensi yang dibangun oleh Marquardt (1996:30):

1. Sistem berfikir, yaitu kerangka konseptual seseorang yang digunakan untuk membuat pola yang lebih jelas dan untuk membantunya melihat bagaimana mengubah mereka secara efektif.
2. Model mental, yaitu asumsi-asumsi yang melekat secara mendalam tentang bagaimana pengaruh pemahaman kita terhadap dunia dan bagaimana seseorang mengambil tindakan.
3. Keahlian personal, mengindikasikan kecakapan atau keahlian yang tinggi, hal ini menuntut komitmen jangka panjang untuk terus belajar sehingga dapat membangun keahlian serta mencurahkan kecakapan tersebut dalam organisasi.
4. Kerjasama tim, yaitu keahlian yang difokuskan pada proses menyatukan dan membangun kapasitas tim untuk menciptakan pembelajaran dan menghasilkan anggota-anggota yang benar-benar diharapkan. Team learning merupakan masalah praktek dan proses.
5. Keahlian membagi visi bersama yaitu keahlian agar setiap anggota organisasi memusatkan segala usahanya pada satu visi yang membangun berkembangnya komitmen sejati.

6. Dialog, yaitu kemampuan untuk mendengar, berbagi dan komunikasi diantara anggota organisasi. Keterampilan ini menuntut kebebasan dan kreatifitas mengeksplorasi isu-isu, kemampuan untuk saling mendengar secara mendalam dan menanggapi pandangannya sendiri.

Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan, juga merupakan sebagai suatu rencana atau keinginan untuk menuju sukses atau proses menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi itu sendiri berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. (dalam Pujilistiyani, 2007).

Motivasi menurut Indriyo Gitosudarmo & I Nyoman Sudita (2000) adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. (Stoner & Freeman, 1995).

Motivasi menurut Ngalim Purwanto (2000) adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku (Sbortell & Kaluzny, 1994). (dalam Nursalam, 2002)

Teori-teori Motivasi

Teori Kebutuhan (A. Maslow)

Maslow (Winardi, 2002) menyatakan beberapa hirarki kebutuhan yang terkait atau berhubungan erat dengan motivasi seorang individu adalah berdasarkan tingkatan-tingkatan kebutuhan sebagai berikut:

1) *Kebutuhan fisiologis*, kebutuhan yg

meliputi makan, minum, tempat tinggal, dan sembuh dari sakit.

- 2) *Kebutuhan keamanan dan keselamatan*, kebutuhan ini meliputi bebas dari penjahatan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror dan sebagainya.
- 3) *Kebutuhan social dan kasih sayang*, kebutuhan ini meliputi kebutuhan memiliki teman, keluarga, kebutuhan kasih sayang, dan sebagainya.
- 4) *Kebutuhan penghargaan*, kebutuhan ini terdiri dari : kebutuhan harga diri, pujian, hadiah, penghargaan, dan sebagainya.
- 5) *Kebutuhan aktualisasi diri*, merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui optimalisasi penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.

Jenis-Jenis Motivasi

Berdasarkan pengertian dan analisa tentang motivasi yang telah dibahas dimuka, maka pada pokoknya motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. **Motivasi Intrinsik**
Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik didefinisikan juga sebagai motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya tidak diperlukan karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu.
2. **Motivasi Ekstrinsik**
Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam keadaan ini

PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM D DAERAH KABUPATEN SIAK

motivasi terhadap pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan ingin bekerja secara lebih baik.

Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi tersebut adalah:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi. Menurut P Hersey dan Blanchard dalam Tohardi (2002:57) kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan. Menurut pendapat Josep C. Rost dalam (Triantoro Safaria, 2004) Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok. Banyak studi ilmiah yang dilakukan oleh banyak ahli mengenai kepemimpinan, dan hasilnya berupa teori-teori tentang kepemimpinan, sehingga teori-teori yang muncul menunjukkan perbedaan.

Teori Jalur-Tujuan (Path-Goal Theory)

Teori jalur-tujuan (path-goal theory) didasarkan pada teori motivasi harapan, dimana motivasi harapan ini mengusulkan

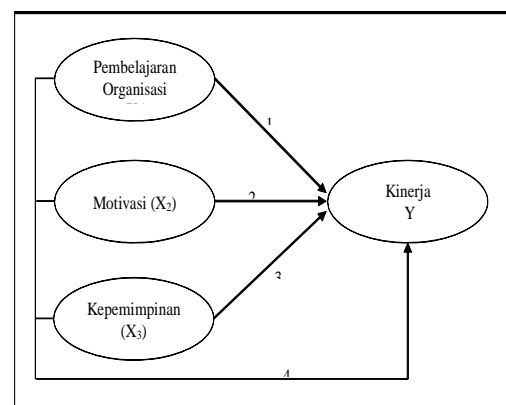
bahwa motivasi untuk melakukan usaha meningkat dengan membaiknya usaha menjadi kinerja untuk menghasilkan harapan hasil seseorang. Teori jalur-tujuan berfokus pada bagaimana pemimpin memengaruhi harapan dari para pengikut. Menurut Robert House (dalam Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2005), bahwa pemimpin dapat menunjukkan empat gaya kepemimpinan dalam teori kepemimpinan jalur-tujuan :

- a. Kepemimpinan yang direktif (mengarahkan)
- b. Kepemimpinan yang mendukung.
- c. Kepemimpinan partisipatif.
- d. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Kab. Siak. Faktor-faktor yang diteliti yaitu Pembelajaran organisasi, kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Adapun kerangka pemikiran sebagaimana yang telah diuraikan di atas, dapat digambarkan seperti pada gambar berikut.

Gambar 2.1 Model Penelitian



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis untuk penelitian ini adalah:

1. Diduga pembelajaran organisasi, motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan di

PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM D DAERAH KABUPATEN SIAK

- Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.
2. Diduga pembelajaran organisasi mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan secara langsung di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.
 3. Diduga motivasi mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan secara langsung di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.
 4. Diduga kepemimpinan mempengaruhi kinerja tenaga keperawatan secara langsung di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSIJD) Kabupaten Siak yang beralamat di 11. Raja Kecik No. 01, Kampung Dalam, Siak Sri Indrapura, Kabupaten Siak. Penelitian dimulai dari bulan februari 2015 hingga bulan Agustus 2016.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dan tempat penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan kepada tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, Koran dan lain-lain. Dalam hal ini data sekundemya adalah data yang telah tersedia yang dimiliki oleh Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak seperti data pegawai.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007: 90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak yang berjumlah 68 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang atau total keseluruhan populasi. Pengambilan sampel didasarkan pada metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, yakni mengumpulkan data melalui wawancara dengan pimpinan pegawai perawat maupun dengan pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak yang berkaitan dengan permasalahan.
- b. Kuisioner, yaitu membuat daftar pertanyaan dan menyebarkan kepada responden agar dapat memberikan jawaban yang penulis butuhkan.

Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbedda. Variabel yang digunakan penulis dalam rancangan usulan penelitian ini terdiri atas:

- a. Variabel be bas (independen variabel) Adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Pembelajaran organisasi (X1)
 2. Motivasi (X2)
 3. Kepemimpinan (X3)
- b. Variabel terikat (dependen variabel) Adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

Pengujian Instrumen

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Adapun uji kualitas data yang digunakan dalam peneliian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut terse but mengukur apa yang sebenarnya diukur. Penentuan validitas menggunakan korelasi pearson.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.187. hal ini dikarenakan jika nilai, r_{hitung} lebih kecil dari 0.187, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilibitas

Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengukur derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran, Uji reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Cronbach Alpa* masing-masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpa* nya memiliki nilai lebih besar 0.6. Sebaliknya, jika koefisien alpa instrumen lebih rendah dari 0.6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhinya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Adapun beberapa uji asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah :

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah langkah awal yang hams dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Scatter Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai

berikut : $VIF = \frac{1}{R^2}$ Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heteroskedastisitas*.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota - anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t. Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y** = Kinerja
a = Konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
X₁ = Pembelajaran Organisasi
X₂ = Motivasi Kerja
X₃ = Kepemimpinan
e = Tingkat kesalahan (eror)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Uji parsial (Uji t), Uji simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R²) dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2005) uji Koefisien Determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Jika nilai koefisien determinasi kecil, berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Begitu juga sebaliknya.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi Simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X₁, X₂ dan X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (I-a) dan derajat kebebasan (*degree offreedom*) = n - (k+1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden X₁, X₂ dan X₃ terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree offreedom* (df) = n - (k + 1).

**Hasil Penelitian
Pengujian Instrument**

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar eoeok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian vaJiditas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden

benar-benar coeok untuk digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r hitung harus berada diatas 0.187. hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih keeil dari 0.187, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel I Hasil Uji Validitas

No	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Pembelajaran Organisasi (X₁)			
	Indikator 1	0.509	0.187	Valid
	Indikator 2	0.652	0.187	Valid
	Indikator 3	0.741	0.187	Valid
	Indikator 4	0.633	0.187	Valid
	Indikator 5	0.630	0.187	Valid
	Indikator 6	0.518	0.187	Valid
2.	Motivasi (X₂)			
	Indikator 1	0.577	0.187	Valid
	Indikator 2	0.444	0.187	Valid
	Indikator 3	0.599	0.187	Valid
	Indikator 4	0.322	0.187	Valid
	Indikator 5	0.642	0.187	Valid
	Indikator 6	0.444	0.187	Valid
	Indikator 7	0.599	0.187	Valid
	Indikator 8	0.322	0.187	Valid
3.	Kepemimpinan (X₃)			
	Indikator 1	0.605	0.187	Valid
	Indikator 2	0.421	0.187	Valid
	Indikator 3	0.393	0.187	Valid
	Indikator 4	0.348	0.187	Valid
	Indikator 5	0.545	0.187	Valid
	Indikator 6	0.523	0.187	Valid
	Indikator 7	0.473	0.187	Valid
	Indikator 8	0.648	0.187	Valid
	Indikator 9	0.393	0.187	Valid
	Indikator 10	0.348	0.187	Valid
4.	Kinerja (Y)			
	Indikator 1	0.597	0.187	Valid
	Indikator 2	0.618	0.187	Valid
	Indikator 3	0.419	0.187	Valid
	Indikator 4	0.402	0.187	Valid
	Indikator 5	0.387	0.187	Valid
	Indikator 6	0.601	0.187	Valid

PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM D DAERAH KABUPATEN SIAK

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur indikator variabel c.-alam penelitian ini mempunyai nilai R hitung lebih besar dari R tabel 0.187 dari data 68 sampel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengukur derajat ketepatan, ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Reliabilitas merupakan pengujian terhadap instrumen-instrumen untuk dapat dipercaya atau tahan uji. Uji reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung Cronbach Alpha masing-masing instrumen. Variabel tersebut akan dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpanya memiliki nilai lebih besar 0.6. Sebaliknya, jika koefisien alpa instrumen lebih rendah dari 0.6 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel II Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Pembelajaran Organisasi (X1)	0.774	0.60	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0.793	0.60	Reliabel
3.	Kepemimpinan (X3)	0.778	0.60	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0.828	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi, maka perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik. Adapun beberapa uji Asumsi klasik yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

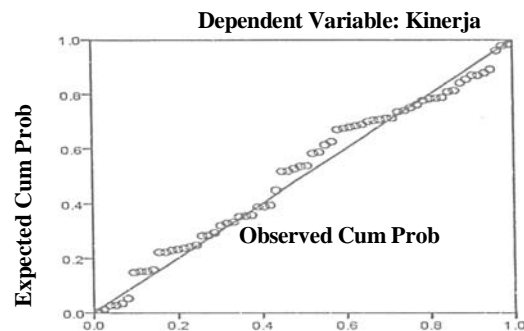
a. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diago-

nal dari scatterplot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika menyebar jauh dari regresi/tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah hasil uji normalitas

Gambar Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Selain menggunakan P-P Plot Regression Standarized Residual pengujian asumsi normalitas dapat juga dilakukan dengan kolmogorov-smimov, adapun kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing dari variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali: 2005). Hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui dari nilai *Unstandardized* Residual pada table berikut :

Hasil pengujian nonnalitas dengan Uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smimov* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smimov* adalah untuk variabel pembelajaran organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) dan kinerja (Y) adalah sebesar 0.742 dengan tingkat signifikan pada 0.642. Hal ini berarti H_a diterima yang berarti data residual terdistribusi normal dan model regresi layak untuk dipakai dalam penelitian ini.

b. Uji Normalitas K-S-Z
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi

(hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolinearitas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolinearitas*. Untuk multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1. (Constant)	3.991	3.656	-.063	.478	2.093	
Kolmogorov-Smirnov Z Pembelajaran_organisasi	.200	.167	.177	.452	2.215	
Asymp. Sig. (2-tailed) Motivasi	.420	.141	.456	.811	1.232	
Kepeimpinan	.303	.097	.352			

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa antara variabel pembelajaran organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolieraitas menunjukkan bahwa nilai $VIF <$ nilai tolerance (berada di bawah 10).

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *Heteroskedastisitas* dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui

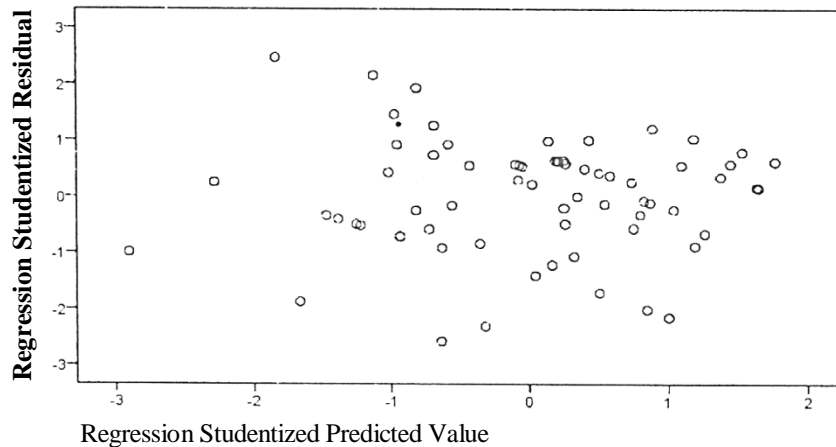
apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heteroskedastisitas*.

2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas
Dependent Variable : Kinerja



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode t-1 (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah

regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan Durbin-Watson Test (Tabel D-W) dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Angka D - W di bawah - 2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D - W di antara - 2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D - W di atas 2 berarti ada autokorelasi negatife.

Untuk melihat hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Rekapitulasi Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.628	.667	3.89818	1.817

- a. Predictors: (Constant). Motivasi, Kepemimpinan, Pembelajaran orqanisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (DW) untuk ketiga variabel independen adalah sebesar 1.817. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) berada di antara - 2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi antara variabel independen,

sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa data, penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan

PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM D DAERAH KABUPATEN SIAK

untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun persamaan regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Rekapitulasi Rgresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Un standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3.991	3.656		4.091	.000
Pembelajaran_organisasi	.200	.167	.176	2.795	.019
Motivasi	.420	.141	.451	3.976	.002
Kepemimpinan	.303	.097	.352	3.514	.009

a. Dependent Vanable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas, maka diproleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.991 + 0.200 X_1 + 0.420X_2 + 0.303X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji simultan (Uji F), dan secara parsial (Uji t).

a. Uji Koefisien Determinasi (RZ)

Uji Koefisien Determinasi (R₂) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (pembelajaran organisasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kepemimpinan (X₃) terhadap variabel dependennya (Kinerja). Untuk melihat hasil uji Koefisien Determinasi (R₂) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabe 7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R₁)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.628	.667	3.89818	1.817

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Pembelajaranjorqansasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0.628. Nilai ini kemudian akan dirubah ke bentuk persen. Ini artinya persentase sumbangan pengaruh variabel pembelajaran organisasi (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Um um Daerah Kabupaten Siak sebesar 62.8 %, sedangkan sisanya 37.2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian Ini.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk

mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F label. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan (I-a) dan derajat kebebasan (degree of freedom) = n - (k+ 1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalahm apabila F hilung> F label atau Sig < a maka H₁ diterima dan dan Ho ditolak begitu juga sebaliknya. Untuk melihat hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)ANOVA^D

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	465.247	3	155.082	10.735	.000 ^a
Residual	924.562	64			
Total	1389.809	67			

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pembelajaran organisasi, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung $10.735 > F$ tabel 2.940 dengan Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pembelajaran organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

c. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan

membandingkan t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila t hitung $> t$ tabel, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t hitung $< t$ tabel maka hipotesis ditolak. Untuk melihat hasil uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Un standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3.991	3.656		4.091	.000
Pembelajaran_organisasi	.200	.167	.176	2.795	.019
Motivasi	.420	.141	.451	3.976	.002
Kepemimpinan	.303	.097	.352	3.514	.009

- a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel pembelajaran organisasi (X_1) dengan nilai t hitung $2.795 > t$ tabel 1.975 dengan nilai Sig sebesar $0.019 < 0.05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ini artinya variabel pembelajaran organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) dengan nilai t hitung $3.976 > t$ tabel 1.975 dengan nilai Sig sebesar $0.002 < 0.05$ yang berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak. Ini artinya variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten

Siak.

3. Variabel kepemimpinan (X_3) dengan nilai t hitung $3.514 > t$ tabel 1.975 dengan nilai Sig sebesar $0.009 < 0.05$ yang berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak. Ini artinya variabel kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

Pembahasan

Pengaruh Pembelajaran Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit

PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM D DAERAH KABUPATEN SIAK

Umum Daerah Kabupaten Siak. Hal ini menunjukkan bahwa jika pembelajaran organisasi ditingkatkan, maka kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Marlitan (2013) tentang “Pengaruh pembelajaran organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah” menyimpulkan bahwa Pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya. Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi dengan jalan; pendidikan dan pelatihan, mentoring pembimbingan, dan pengalaman dilapangan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang melingkupi kualitas hasil, kuantitas hasil, ke tepatan waktu, sikap, dan perilaku karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya. Kemudian Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah (BMT) di Malang Raya. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerjakaryawan antara lain : kebutuhan sendiri dan keluarga, kebutuhan ibadah, mengembangkan diri.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dapat dilakukan dengan cara meningkatkan system berfikir, mental, keahlian personel, kerja sama tim, keahlian membagi visi bersama dan berdialog.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan

kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Rangga Mahardhika, Djamur dkk (2014) tentang “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Survei karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)” menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai frontliner. Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi bagi Bank Kalsel adalah bahwa dalam mendukung budaya organisasi dan motivasi juga perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas dari potensi pegawai frontliner misalnya dengan pemberian kesempatan melanjutkan mengikuti pendidikan (misalkan pendidikan pelayanan Services Excellent, pendidikan pengembangan diri dan kepribadian) dan mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan (misalkan pelatihan tentang produk-produk perbankan, pelatihan tentang management resiko khususnya yang berkaitan dengan resiko pelayanan dan transaksi), sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai frontliner.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan untuk berprestasi, meningkatkan motivasi akan kebutuhan afiliasi.

Pengaruh Kepemimpinan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT UMUM D DAERAH KABUPATEN SIAK

Hasil penelitian ini sejalan dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Agung Roschyo (2013) tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo” menyimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bertugas pada bagian rawat inap pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan koefisien korelasi secara simultan sebesar 75,8 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dapat dilakukan dengan cara meningkatkan ketegasan sebagai atasan, memperhatikan kesejahteraan pegawai, melakukan pengawasan, memecahkan masalah, mempercayai bawahan, konsisten, fleksibel, mendelegasikan wewenang dan memberikan penghargaan terhadap karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pembelajaran organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pembelajaran organisasi (X_1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.
3. Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap pegawai keperawatan disarankan agar dapat meningkatkan system berfikir, mental, keahlian personel, kerja sama tim, keahlian membagi visi bersama dan berdialog agar kinerja pegawai tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dapat meningkat.
2. Setiap pegawai keperawatan harus memiliki motivasi yang tinggi seperti motivasi untuk berprestasi dan motivasi akan kebutuhan afiliasi sehingga kinerja pegawai tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dapat meningkat.
3. Pimpinan harus mampu bersikap tegas sebagai atasan, memperhatikan kesejahteraan pegawai, melakukan pengawasan, memecahkan masalah, mempercayai bawahan, konsisten, fleksibel, mendelegasikan wewenang dan memberikan penghargaan terhadap karyawan sehingga kinerja pegawai tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dapat meningkat.
4. Setiap pegawai keperawatan harus memiliki pemahaman tentang organisasi rumah sakit dan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja agar kinerja pegawai tenaga keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, A (2010) *Pengantar Administrasi Kesehatan* Edisi ketiga, Jakarta Binarupa
- Aditama, T.Y. (2000). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Press UJ.
- Aditama, T.Y. (2000). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Ardana, I.K. Dkk (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Caputeresia, 2009, *The Relationship Between Job Involvement and Well-Being*, *Journal of Psychology*, 131
- Dharma, S. (2011). *Manajemen Kinerja*. Cetakan IV, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djatmiko, v.n. (2004). *Prilaku Organisasi*. Cetakan III, Bandung: ALFABETA .
- Fajrina (2011). *Faktor-Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau Tahun 2011*. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, STIKes Hang Tuah Pekanbaru.
- Hidayat, A.A. (2011) *Pengantar Konsep Keperawatan*. Edisi 2, Jakarta. Salemba Medika.
- Hanafiah, J, Dkk (1999). *Etika Kedokteran dan Hukum Kesehatan*. Jakarta. Buku Kedokteran EGC.
http://respository.upi.edu/operator/uploads/s_pkr_0608283_chapter2.pdf. Admin
- Post, diakses 20 Maret, Pengalaman kerja, tahun 2011
- Isjoni (2009). *Penelitian Kualitatif*. Pekanbaru. Alaf Riau.
- Mangkunegara, A.P (2010). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan* Cetakan ketiga, Jakarta Rineka Cipta
- Nursalam, (2002). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Praptiningsih, S. (2006). *Kedudukan Hukum Perawat dalam Upaya Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- RSUD SIAK (2012). *Profil Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Siak Tahun 2012*. Siak Sri Indrapura
- Siagian, (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan 8, Bandung : ALFABETA
- Suhartno, E (2008). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Saki! Lancang Kuning Pekanbaru tahun 2008*. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, STIKes Hang Tuah Pekanbaru
- Suarli, Dkk (2007). *Manajemen Keperawatan*. Bandung: BALATIN PRATAMA
- Suyanto, (2009). *Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit*. Cetakan 3, Yogyakarta : MITRA CENDIKIA Press
- Triton, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Cetakan L Jakarta: ORYZA
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan dan Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit*. (2010). Yogyakarta : Pustaka Yustisia
- Wibowo, (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.