

## ANALISIS HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI UNIT RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) LEWOLEB, KABUPATEN LEMBATA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

**Marcelinus O. Atanilla**

*Prodi Keperawatan, Jl. Kawasan Pemerintahan Kompleks Vak 1  
Depan Kantor Bupati Halmahera Utara, Tobelo-Halmahera Utara, 97762  
Marcellocello1905@gmail.com*

### ABSTRAK

Analisis hubungan pelatihan dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleba Kabupaten Lembata Provinsi Nusa Tenggara Timur. Tujuan penelitian adalah untuk memperoleh informasi dan analisis Pelatihan perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Lewoleba kabupaten Lembata Provinsi Nusa Tenggara Timur ditinjau dari aspek pelatihan. Penelitian ini menggunakan desain *Cross Sectional Study*, yang merupakan suatu study dimana dimaksud untuk melakukan identifikasi karakteristik responden baik karakteristik umum maupun karakteristik khususnya, dengan jumlah sampel 60 orang tenaga perawat yang telah memenuhi syarat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi langsung. Data dianalisis dengan analisis univariat, bivariat, dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari satu variabel tentang pelatihan perawat secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat melalui uji bivariat dan variabel pelatihan perawat yang memberikan pengaruh yang lebih tinggi berdasarkan uji multivariat.

**Kata Kunci : Pelatihan Perawat**

### Abstract

*Analysis of training relationship with nurse performance at inpatient unit of Lewoleba District General Hospital of Lembata Regency of East Nusa Tenggara Province. The purpose of this research is to obtain information and analysis of nurse training at inpatient unit of Lewoleba District General Hospital of Lembata Regency, East Nusa Tenggara Province in terms of training aspects. This research uses Cross Sectional Study design, which is a study which is intended to identify the characteristics of responder both the general characteristics and the specific characteristics, with the sample number of 60 qualified nurses. Data collection using questionnaires and direct observation. Data were analyzed by univariate, bivariate, and multivariate analysis. The results showed that one variable about nurse training was significantly related to nurse performance through bivariate test and nurse training variable which gave higher effect based on multivariate test.*

**Keywords: Nurse Training**

## 1. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

UU Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan menyebutkan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Dengan demikian kesehatan selain sebagai hak asasi manusia, kesehatan juga merupakan suatu investasi.

Terwujudnya keadaan sehat adalah kehendak semua pihak, tidak hanya orang perorang tetapi juga oleh keluarga, kelompok dan bahkan oleh masyarakat. Untuk dapat mewujudkan keadaan sehat tersebut banyak hal yang perlu dilakukan salah satu diantaranya yang mempunyai peranan yang cukup penting adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan.

Berbagai studi menunjukkan bahwa tenaga kesehatan / medis merupakan kunci utama dalam

keberhasilan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, disebutkan pada pasal 1 bahwa tenaga kesehatan / medis adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Guna mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal berbagai upaya yang telah dilakukan baik yang berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat ataupun yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan. Tenaga kesehatan yang handal dapat memikirkan kegiatan yang inovatif di tengah-tengah masyarakat dalam memberdayakan kehidupan terutama dalam hal kesehatan agar mereka dapat hidup secara produktif dan menanamkan nilai-nilai sehat. Salah

satu instansi yang menyelenggarakan pelayanan adalah rumah sakit sebagai penyelenggara harus menggunakan waktu, pikiran, pengetahuan, keahlian, serta keterampilan dalam rangka pelayanan kesehatan.

Untuk menunjang seluruh upaya pembangunan kesehatan diperlukan tenaga kesehatan yang mempunyai sikap rasional juga memiliki semangat pengabdian yang tinggi, berdisiplin, kreatif, berilmu dan terampil, berbudi luhur dapat memegang teguh etika profesi. (menteri Kesehatan RI, 2000).

Namun disadari bahwa masih banyak kendala yang dihadapi pengelola dalam upaya peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit, diantaranya perlu sumber daya manusia, peralatan yang masih terbatas baik dari segi penggunaan yang kurang efisien serta pola organisasi dan manajemen yang masih kurang dipatuhi oleh pelaksana.

Jumlah tenaga kesehatan khususnya di RSUD Lewoleba Kabupaten Lembata sebanyak 168 orang, perawat sendiri sebanyak 110 orang, dokter spesialis 2 orang, dokter umum 4 orang, dokter gigi 1 orang, dokter umum PTT. 5 orang, perawat 110 orang, bidan 43 orang, perawat gigi 3 orang.

Kinerja perawat di RSUD Lewoleba masih kurang berdasarkan persepsi masyarakat yang pernah berobat di RSUD Lewoleba. Karena itu perlu dikaji kembali kinerja tenaga kesehatan khususnya perawat di RSUD Lewoleba. Sehubungan dengan hal tersebut, agar mutu pelayanan kesehatan dapat terwujud yang dinyatakan pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan yang bermutu maka diperlukan kinerja tenaga kesehatan yang profesional agar dapat tercapai pelayanan kesehatan yang berkualitas. Dengan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Analisis Pelatihan Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleba Kabupaten Lembata.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah Apakah pelatihan berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleba Kabupaten Lembata ?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleba Kabupaten Lembata.

## D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi instansi terkait khususnya Rumah Sakit Umum Daerah Lewoleba Kabupaten Lembata dalam rangka meningkatkan kinerja perawat.
2. Sebagai sumber acuan untuk menambah pengetahuan serta merupakan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya.
3. Diharapkan pada penelitian ini akan dapat memperkaya khasanah dan akan membuahkan hasil pemikiran yang kemudian dikembangkan dan disumbangkan agar lebih meningkatkan kinerja perawat.

## 2. METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan *Cross Sectional Study* dengan maksud untuk melihat factor determinan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleba Kabupaten Lembata tahun 2016.

### B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleba Kabupaten Lembata tahun 2016.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleba Kabupaten Lembata tahun 2016.

#### 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian perawat, dan teknik pengambilan sampel secara *Purposive Sampling* dengan pertimbangan telah bekerja selama 1 tahun, dan berstatus PNS.

### D. Cara Pengumpulan Data

#### 1. Pengumpulan data primer

Pengumpulan data primer diperoleh sedangkan cara wawancara langsung kepada responden dan observasi dengan menggunakan kuesioner.

#### 2. Pengumpulan data sekunder

Data sekunder diperoleh dengan melalui instansi terkait yang telah tersedia sebelumnya.

### E. Cara Pengolahan dan Penyajian Data

1. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan sistem komputerisasi dengan program SPSS
2. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel dan disertai penjelasan-penjelasan.

## F. Analisa Data dan Pengujian Hipotesa

### 1. Analisa data dengan uji Univariat

Analisa ini dilakukan pada masing masing variable untuk mengetahui gambaran umum secara distribusi frekuensi.

### 2. Analisa data dengan uji Bivariat

Pengolahan data dilakukan secara elektronik dengan menggunakan SPSS For Windows. Analisis data dilakukan dengan mengisi hipotesis nol (Ho) dengan menggunakan rumus Chi Square ( $X^2$ ) untuk mengetahui Analisa dan interpretasi data tidaknya hubungan variabel independen dan dependen dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 1. Tabel Kontingensi 2x2

Variabel Independen	Variabel Dependen		Jumlah
	Kategori 1	Kategori 2	
Kategori 1	A	B	a + b
Kategori 2	C	D	c + d
Jumlah	a + c	B + d	a + b + c + d

$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

Keterangan :

X<sup>2</sup> : Ukuran mengenai perbedaan yang terdapat antara frekuensi yang diobservasi dan diharapkan

O : Frekuensi yang observasi (observasi)

E : Frekuensi yang diharapkan (expected)

DF : (C-1) (R-1) dimana: C = coloum (kolom) R = Row (baris)

Penilaian :

a. Dianggap ada hubungan jika X<sup>2</sup> hitung lebih besar dari X<sup>2</sup> tabel

b. Dianggap tidak ada hubungan jika X<sup>2</sup> hitung lebih kecil dari X<sup>2</sup> tabel

### 3. Analisa Data dengan uji Multivariat (Logistik Regresi)

Analisa multivariat dilakukan dengan menggunakan uji regresi logistik dengan rumus :

$$P(X) = \frac{e^{(\beta_0 + \sum \beta_i X_i)}}{1 + e^{(\beta_0 + \sum \beta_i X_i)}}$$

P(X) = Peluang terjadinya efek

e = Logaritma Natural ( 2,72 )

$\beta_0$  = Nilai Konstanta

$\sum \beta_i X_i$  = Jumlah Nilai Variabel.

## G. Defenisi Operasional dan Kriteria Objektif

### 1. Pelatihan

Pelatihan adalah pendidikan tambahan yang pernah diikuti perawat baik yang diselenggarakan pemerintah maupun organisasi profesi.

Kriteria Objektif :

Pernah :Jika responden pernah mengikuti pelatihan

Tidak pernah :Jika responden tidak pernah mengikuti pelatihan

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. GAMBARAN KONDISI DAERAH

Gambaran umum kondisi daerah merupakan deskripsi tentang karakteristik berbagai sumber daya yang berhubungan dengan pembangunan kesehatan di Kabupaten Lembata. Sumber daya tersebut meliputi kondisi geografis, kondisi demografis dan dukungan sarana prasarana pelayanan kesehatan. Gambaran umum diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Kondisi Geografis

##### a. Luas Wilayah

Luas wilayah Kabupaten Lembata adalah 4.620,285 km<sup>2</sup> yang terdiri dari luas daratan 1.266,39 km<sup>2</sup> (27,41 %) atau 126,639 Ha, sedangkan luas lautan 3.354,363 km<sup>2</sup> (72,59%) dengan garis pantai 492,80 km<sup>2</sup>. Terdiri atas 9 (sembilan) kecamatan yang meliputi 137 Desa dan 7 kelurahan.

##### b. Letak Geografis

Secara geografis Kabupaten Lembata merupakan kabupaten satu pulau terletak pada 08<sup>o</sup>,04' - 08<sup>o</sup>,40' Lintang Selatan (LS) dan 122<sup>o</sup>,38' - 123<sup>o</sup>,57' Bujur Timur (BT) dengan batas wilayah sebagai berikut: Bagian utara berbatasan dengan Laut Flores, sebelah selatan berbatasan dengan Laut Sawu, sebelah timur berbatasan dengan selat merica (Kabupaten Alor) dan bagian barat berbatasan dengan Selat Boleng dan Selat Lamakera (Kabupaten Flores Timur)

##### c. Topografi Wilayah

Sebagian besar Wilayah Kabupaten Lembata terdiri dari tanah pegunungan/bukit dan sedikit datar yang tersebar pada 9 (sembilan) kecamatan yakni: 55,60% daerah pantai, 37,60% daerah pegunungan/bukit serta 1,7% daerah lembah.

#### 2. Kondisi Demografis

Jumlah Penduduk suatu daerah menjadi salah satu tolak ukur pemerintah daerah dalam mengambil berbagai kebijakan strategis dalam

pembangunan. Dengan data kependudukan yang benar, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, akan memperbesar tingkat keberhasilan suatu kebijakan yang nantinya tepat guna dan tepat sasaran.

Jumlah penduduk Kabupaten Lembata berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2014 adalah sebesar 115.213 orang, yang terdiri atas 54.122 laki-laki dan 61.091 perempuan. Penyebaran penduduk Kabupaten Lembata masih bertumpu di Kecamatan Nubatukan yakni sebesar 30.237 orang atau 26%, kemudian diikuti oleh Kecamatan Buyasuri sebesar 19,119 orang atau 14%, kemudian Kecamatan Ile Ape Timur, dengan jumlah penduduk paling sedikit, yakni 5,077 orang atau 4% dan kecamatan lainnya diatas 7 %.

Luas wilayah Kabupaten Lembata sekitar 1.266,93 kilometer persegi atau 100,00% yang didiami oleh 115,213 orang, maka rata-rata tingkat kepadatan penduduk Kabupaten Lembata adalah sebanyak 91 orang per kilometer persegi.

## B. Gambaran Umum Sumber Daya Kesehatan Kab. Lembata

### 1. RSUD. Lewoleba

#### a. Profil RSUD. Lewoleba

Saat ini RSUD Lewoleba dibentuk berdasarkan SK Bupati Lembata Nomor 153 Tahun 2003. Letaknya berada di Jalan Trans Lembata, Kelurahan Lewoleba Timur menyandang tipe C. Dibangun pada tahun 2002 dan diresmikan 8 Juni 2004 oleh Bupati Lembata ketika itu, Drs. Andreas Duli Manuk.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lewoleba, Kabupaten Lembata, bertekad menjadi Rumah Sakit (RS) unggulan. RSUD. Lewoleba adalah Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Daerah Kabupaten Lembata yang mempunyai tugas melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu, dan upaya pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan.

#### 1) Visi dan Misi

- Visi RSUD Lewoleba, "Terwujudnya Rumah Sakit Pusat Rujukan yang Unggul dan Mandiri dalam Pelayanan Kesehatan kepada Masyarakat dan Daerah sekitarnya";
- Misi Rumah Sakit Umum Daerah Lewoleba sebagai berikut :
  - Reformasi budaya kerja;
  - Memberikan pelayanan kesehatan yang unggul dan berkualitas secara profesional, selaras dengan

perkembangan ilmu dan teknologi kesehatan;

- Menciptakan pelayanan administrasi dan manajemen yang transparan dan akuntabilitas;
- Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia rumah sakit;
- Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan parasarana rumah sakit;
- Menata infrastruktur dalam rumah sakit agar terjadi koneksitas antar instansi dan meningkatkan kelas rumah sakit dari Kelas D ke Kelas C dan RSUD Lewoleba menjadi Badan Layanan Umum.

### 2) Tujuan

Untuk mencapai Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Lewoleba Kabupaten Lembata, maka dirumuskan tujuan sebagai berikut:

- Melaksanakan pelayanan bermutu prima yang "CERDAS" (Cepat, Tepat, Ramah, Mudah Senyum dan Bersemangat);
- Melaksanakan pembelajaran (Pendidikan, pelatihan, penelitian dan pengembangan sumber daya manusia agar profesional, produktif dan berkomitmen);
- Peningkatan infrastruktur dalam rumah sakit agar terjadi koneksitas antar instansi sehingga meningkatkan kelas rumah sakit dari Kelas D ke Kelas C dan RSUD Lewoleba menjadi Badan Layanan Umum.

### b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD). Lewoleba berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lembata Nomor 19 tahun 2004 tentang Susunan dan Tata Kerja RSUD. Lewoleba Kabupaten Lembata adalah sebagai berikut :

- Direktur;**
- Bagian Tata Usaha, membawahi :**
  - Subbagian Perencanaan;
  - Subbagian Keuangan; dan
  - Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- Bidang Pelayanan Medik dan Penunjang Medik, membawahi :**
  - Seksi Pelayanan Medik; dan;
  - Seksi Penunjang Medik dan Rekam Medik;
- Bidang Keperawatan dan Penunjang Non Medik, membawahi :**
  - Seksi Keperawatan; dan
  - Seksi Penunjang Non Medik;

- 5) Bidang Sarana dan Sanitasi, membawahi :  
a) Seksi Sarana; dan  
b) Seksi Higiene Sanitasi.  
6) Kelompok Jabatan Fungsional.

**c. Sarana Prasarana Kesehatan**

Rumah Sakit Umum Daerah sebagai unit pelaksana rujukan, Keberhasilannya sangat ditentukan oleh dukungan berbagai sumber daya yang tersedia, baik kuantitas maupun kualitas.

**C. HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Lewoleba Kabupaten lembata. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 12 Mei sampai 2 Juni 2016. Dengan besar sampel sebanyak 60 orang. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara langsung bertemu dengan responden yang memenuhi kriteria dari penelitian, dan membagikan kuesioner sekaligus melakukan observasi langsung setelah responden bersedia menjadi sampel penelitian, dan telah diberikan penjelasan tentang cara pengisian kuesioner. Adapun hasil dari pengolahan data disajikan sebagai berikut :

**1. Analisis Data Hasil Penelitian**

Analisis data penelitian dilakukan dalam bentuk analisis univariat, analisis bivariat, analisis multivariat yang meliputi variabel yang termasuk dalam tujuan umum maupun tujuan khusus penelitian ini seperti: pendidikan, pelatihan, motivasi, keterampilan berkomunikasi perawat dan kinerja perawat dengan penyajiannya sebagai berikut :

- a) Analisis Karakteristik Umum Responden  
1) Umur

**Tabel 2.1**

**Distribusi Karakteristik Responden Menurut Kelempok Umur di RSUD. Lewoleba Kab. Lembata Tahun 2016**

Kelompok Umur	N	Presentase
20-35	45	75,0 %
36-50	15	25,0 %
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : data primer tahun 2016

Tabel 2.1 diperoleh hasil bahwa dari 60 responden, rentang umur 20-35 tahun sebanyak 45 responden (75,0 %), rentang umur 36-50 tahun sebanyak 15 responden (25,0 %).

**2) Jenis Kelamin**

**Tabel 2.2**

**Distribusi Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin Di RSUD. Lewoleba Kab. Lembata Tahun 2016**

Jenis Kelamin	N	Persentase
Laki-laki	6	10,0 %
Perempuan	54	90,0 %
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Tabel 2.2 diperoleh hasil bahwa dari 60 responden terbanyak pada jenis kelamin perempuan sebanyak 54 responden (90,0 %) sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 6 responden (10,0 %).

**b) Analisis Univariat**

Analisis univariat terutama diarahkan untuk menilai kelayakan variabel yang telah diukur pada saat penelitian dilakukan dengan melihat distribusi secara umum. Selain itu pula dimaksudkan untuk melihat distribusi beberapa yang dianggap relevan dengan penelitian didistribusikan dalam tabel sebagai berikut :

**1) Pelatihan**

**Tabel 2.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Pelatihan di RSUD. Lewoleba Kab. Lembata Tahun 2016**

Pelatihan	N	Persentase
Pernah	40	66,7%
Tidak Pernah	20	33,3%
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Tahun 2016

Tabel 2.3 diperoleh hasil bahwa dari 60 responden, yang pernah mengikuti pelatihan sesuai disiplin ilmu mereka sebanyak 40 responden (66,7%), sedangkan yang tidak pernah mengikuti pelatihan yaitu sebanyak 20 responden (33,3%)

Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering perawat/tenaga kesehatan mengikuti pelatihan

sesuai disiplin ilmunya maka semakin baik kinerja perawat tersebut, Sebaliknya jika perawat/tenaga kesehatan jarang/tidak pernah mengikuti pelatihan maka kinerjanya akan menurun. Oleh karnanya itu dianjurkan agar mngikuti pelatihan agar kinerjanya baik dan dapat melaksanakan tugas secara optimal.

### c) Analisis Bivariat

Pada tahap ini dilakukan analisis hubungan antara variabel independent (pendidikan, pelatihan, motivasi, dan keterampilan berkomunikasi) dengan variabel dependent (kinerja perawat) dengan menggunakan uji Chi Squer Test hasil sebagai berikut :

### 1) Pelatihan

Tabel 2.4

Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat di RSUD. Lewoleba Kab. Lembata Tahun 2016

Pelatihan	Kinerja Perawat				Total		P	$\alpha$
	Baik		Kurang		Frek	%		
	Frek	%	Frek	%				
Pernah	38	63,3	2	3,3	40	66,7	0,001	0,05
Tidak	12	20,0	8	13,3	20	33,3		
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>83,3</b>	<b>10</b>	<b>16,7</b>	<b>60</b>	<b>100</b>		

Sumber Data Primer 2016

Berdasarkan table 3.4 menunjukan bahwa dari 40 responden yang pernah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan keilmuannya dan kinerjanya baik sebanyak 38 orang 63,3%, responden yang pernah mengikuti pelatihan namun kinerjanya kurang sebanyak 2 orang 3,3%, sedangkan dari 20 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan namun kinerjanya baik sebanyak 12 orang 20,0%, responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan dan kinerjanya kurang sebanyak 8 orang 13,3%.

Hasil analisis statistik memperlihatkan adanya hubungan bermakna (nilai  $p = 0,001 <$  dari nilai  $\alpha = 0,05$ ). Besarnya kontribusi variabel pelatihan terhadap kinerja perawat yang dinilai melalui uji phi adalah 0,443 atau 44%. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semakin sering perawat

mengikuti pelatihan maka semakin baik pula kinerja perawat, sebaliknya jika perawat jarang/tidak mengikuti pelatihan semakin kurang pula kinerja perawat.

### d) Analisis Multivariate

Pada tahap ini dilakukan analisis regresi logistic berganda variabel pelatihan, dengan kinerja perawat yang bertugas di unit rawat inap RSUD. Lewoleba Kab. Lembata dengan maksud untuk menilai pengaruh variabel independent dengan variabel dependent yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.5

Pengaruh Variabel Tingkat Pelatihan, Dengan Kinerja Perawat yang Bertugas di Unit Rawat Inap RSUD. Lewoleba Kab. Lembata Tahun 2016

		B	S.E	Wald	Df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	PELATIHAN(1)	0.719	1.341	0.287	1	0.952	1.079

Variable(s) entered on step 1: PELATIHAN.

Sumber : Data Primer 2016

Berdasarkan tabel 2.5 menunjukan bahwa variabel pelatihan, yang di analisis secara bivariat bermakna, kemudian dianalisis secara multivariate diperoleh variabel, pelatihan, berhubungan dengan nilai  $P < 0,05$ . Hasil analisis tersebut diperoleh variabel pelatihan berhubungan kinerja perawat dengan nilai  $Exp(B) = 1.079$  dan kemudiannya

### D. Pembahasan

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang didalamnya terdapat bangunan,

peralatan, manusia, (petugas, pasien, dan pengunjung) dan kegiatan pelayanan kesehatan (termaksud tindakan operasi), ternyata selain dapat menghasilkan dampak positif berupa produk pelayanan kesehatan yang baik terhadap pasien, juga dapat menimbulkan dampak negatif berupa pengaruh buruk kepada manusia (Musadad dalam Baharudin, 2002). Faktor sumber daya utamanya adalah manusia, yaitu perawat seacara langsung berhubungan langsung dengan proses pelayanan keperawatan memegang pelayanan sangat penting

untuk menghasilkan dampak positif terhadap pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit.

Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai perawat yang merupakan sumber daya manusia membutuhkan pengembangan secara optimal yang diharapkan menghasilkan kinerja yang juga optimal. Pakar sumber daya manusia seperti : M. Beer. B, Spector. P.R, Lawrence. D.Q, Miilis dan RE Waton: 2007, menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam proses keperawatan. Menurutnya, pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan proses dimana manajemen perusahaan merangsang dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara produktif. Pengembangan sumber daya manusia memberi rangsangan yang memotivasi personel keperawatan untuk memberikan pelayanan asuhan keperawatan pada klien dengan standar kualitas dan kuantitas. Dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat, perawat merasa puas dengan prestasi profesionalismenya dan kualitas kehidupan kerja dengan klien yang berhasil terobati.

Penelitian ini terfokus pada hubungan antara faktor pelatihan dengan kinerja perawat. Rumah sakit sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa harus selalu memperhatikan prinsip pelayanan prima khususnya pelayanan keperawatan yang merupakan bagian integral dari suatu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Jadi dapat dikatakan bahwa suatu hal penting bagi pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah meningkatkan kinerja dari para perawatnya agar dapat mempertahankan atau memperbaiki citra mutu Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Analisis huungan pelatihan dengan Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap RSUD. Lewoleka Kab. Lembata” sejak tanggal 12 Mei sampai 2 Juni 2016 diperoleh informasi bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik dengan menggunakan SPSS uji statistik Chi Squer dan Regression Logistic yang akan diuraikan sebagai berikut :

## 1. Pelatihan

Pelatihan adalah pendidikan tambahan yang pernah diikuti oleh perawat baik yang diselenggarakan pemerintah maupun organisasi profesi. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekrja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes Faustino Carddo, 2000).

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu dan teori

yang relatif singkat dengan metode yang mengutamakan praktek dari pada teori. Menurut Wursanto (Dikutip Titahelw, 2001) untuk dapat meningkatkan mutu perawat, baik pengetahuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya kepada perawat perlu diberikan berbagai macam latihan atau training. Latihan adalah suatu proses mengembangkan perawat, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku. Menurut Moekijat (2000), pelatihan pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan serta kemampuan individu agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian berdasarakan tabel 2.5 diperoleh hasil bahwa dari 40 responden yang pernah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan keilmuannya dan kinerjanya baik sebanyak 38 orang 63,3%, responden yang pernah mengikuti pelatihan namun kinerjanya kurang sebanyak 2 orang 3,3%, sedangkan dari 20 responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan namun kinerjanya baik sebanyak 12 orang 20,0%, responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan dan kinerjanya kurang sebanyak 8 orang 13,3%.

Hal ini memberi indikasi bahwa pelatihan yang diikuti oleh perawat akan membantu peningkatan kemampuan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada klien sehinggah memberikan peningkatan mutu pada rumah sakit. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dessler (2000 : 297) yang mengemukakan bahwa sasaran dari program pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kinerja masa depan dari organisai. Hal ini disebabkan karena pengembangan SDM ditujukan untuk peningkatan keterampilan untuk pekerjaan pada masa depan.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji Chi Squer memperlihatkan adanya hubungan bermakna yaitu nilai  $p = 0,001 < \alpha = 0,05$ . Besarnya kontribusi variabel pelatihan terhadap kinerja perawat yang dinilai melalui uji phi adalah 0,443 atau 44%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sering perawat mengikuti pelatihan maka semakin baik pula kinerja perawat, sebaliknya jika perawat jarang/tidak pernah mengikuti pelatihan semakin kurang pula kinerja perawat tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka sangat diharapkan tentunya pihak rumah sakit selalu memberikan kesempatan kepada perawat agar sesering mungkin dapat meningkatkan kompetensinya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan maupun melalui jalur pendidikan. RSUD. Lewoleba sebagai rumah sakit milik pemerintah daerah, untuk pelaksanaan berbagai bentuk pengembangan SDM-nya juga harus ditopang dengan keterlibatan pemerintah daerah atas

kesadaran untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan pelatihan yang menunjang pengembangan karir perawat dalam memberikan pelayanan di rumah sakit.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD. Lewoleba. Pelatihan yang sering diikuti oleh seseorang akan sangat berpengaruh pada kinerjanya, baik pelatihan teknis maupun manajemen. Pelatihan yang menjadi penunjang kinerja perawat di unit rawat inap adalah pelatihan teknis. Peningkatan mutu rumah sakit adalah tujuan akhirnya, yang dapat dinilai melalui keberhasilan pelayanan yang di berikan kepada pasien.

Pelatihan sebagai salah satu aspek penunjang peningkatan mutu rumah sakit, hal ini didasari bahwa semakin sering seorang perawat mengikuti pelatihan tentunya skil pribadinya akan lebih baik dan akan baik pula kinerja perawat, sebaliknya jika seseorang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan maka kinerjanya kurang.

##### B. SARAN

Dari kesimpulan di atas, untuk mencapai maksud dan tujuan dalam upaya peningkatan mutu rumah sakit yang dinilai melalui kinerja perawat pada RSUD. Lewoleba Kab. Lembata maka perlu dilakukan peningkatan kualitas kerja terhadap faktor-faktor mempengaruhi kinerja perawat. Melalui Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Lewoleba sebagai penanggung jawab dan pengelola RSUD yaitu mengenai program dan kegiatan yang berhubungan dengan teknis perencanaan, evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut kepada Bupati Lembata melalui SEKDA disarankan beberapa hal sebagai berikut :

Pentingnya kompetensi perawat melakukan pelatihan sesering mungkin, maka diharapkan kepada pihak RSUD. Lewoleba Kab. Lembata selalu memberikan kesempatan dan bila perlu mengadakan pelatihan-pelatihan baik yang bersifat formal maupun nonformal, terkhususnya menyangkut pelatihan teknis bagi semua tenaga kesehatan yang bertugas pada unit-unit pelayanan medis dan pelatihan manajemen bagi yang bertugas di unit pelayanan administrasi yang dapat menambah pengetahuan sehingga memberikan pelayanan secara optimal dan akurat kepada para pasien khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar Azrul, *Pengantar Administrasi Kesehatan*, Bina Rupa Aksara Jakarta, 2001.
- Budiarto Eko, 2001, *Biostatistika Untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*. EGC, Jakarta.
- Bustan.M.N. 2007. *Pengantar Epidemiologi*. PT. Rineka Cipta. Jakarta. 1998 Analisis Tabel Lipat Empat. Jurusan Epidemiologi
- Gibson, James L.,, *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*, jakarta, 1997
- Gomes Faustio, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2000
- Ilyas, Yaslis, *Kinerja*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, FKM UI, Depok, 2001
- Leimena SI, *Kebutuhan dan Prioritas Penelitian Tenaga Kesehatan*, Jakarta, 1999
- Menkes RI, *Profil Kesehatan dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta, 2000
- Moekijat, *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*, Bandung, 1990
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengantar Perilaku Kesehatan*. FKM Universitas Indonesia. 1992
- Sahabuddin, et al, *Dasar-dasar Pendidikan*. FIP IKIP Ujung Pandang, 1995
- Sujudi, Ahmad. *Prinsip – prinsip Manajemen Rumah Sakit*. FK UGM. 1999
- Soekamto Saejono, *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta, 1992.