

ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN LATIHAN, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK ERIA BUNDA - PEKANBARU

IMRAN

Akademi Kebidanan Salma

Abstract: *RSIA Eria Bunda is a privately owned type-C mother and child hospital located in Pekanbaru, Riau. This hospital provides services in the field of special health for mothers and children supported by specialist doctor services and supported by other medical facilities. The scope of health services provided by RSIA Eria Bunda Pekanbaru include emergency services, outpatient polyclinics, pharmaceutical installations, inpatients, HCUs, ICUs, NICUs, PICUs, nutrition installations, laboratories and other medical support. This research aims to Analyze The Influence Of Education And Training, Motivation, Satisfaction Work Against Nurse Performance At Mother And Children's Eria Bunda Hospital In Pekanbaru. The research method used in this study is a descriptive method using qualitative data analysis, as well as data analysis by connecting between the theory and the problem under study. The research results obtained are: (1) education and training, motivation and job satisfaction do not have a positive influence on nurse performance by superiors, (2) education and training, motivation and job satisfaction have a positive effect on nurses 'own performance, (3) education and training have a positive influence on nurses' own performance, (4) motivation has a positive influence on nurses 'own performance, and (5) job satisfaction has a positive effect on nurses' own performance. The conclusion in this study is education and training, motivation and job satisfaction do not have a positive influence on nurse performance by superiors, education and training, motivation and job satisfaction have a positive effect on nurses' own performance, motivation has positive influence on the performance of nurses themselves, satisfaction has a positive effect on the performance of nurses themselves. The use of multiple linear regression analysis provides a good regression model for the nurse's own performance response variable.*

Keywords: *Education and training, motivation, satisfaction and performance.*

Abstrak: RSIA Eria Bunda adalah rumah sakit ibu dan anak tipe-C milik swasta yang berlokasi di Pekanbaru, Riau. Rumah sakit ini menyediakan layanan di bidang kesehatan khusus untuk ibu dan anak yang didukung oleh layanan dokter spesialis dan didukung oleh fasilitas medis lainnya. Ruang lingkup layanan kesehatan yang disediakan oleh RSIA Eria Bunda Pekanbaru meliputi layanan darurat, poliklinik rawat jalan, instalasi farmasi, rawat inap, HCU, ICU, NICUs, PICUs, instalasi nutrisi, laboratorium dan dukungan medis lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda di Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif menggunakan analisis data kualitatif, serta analisis data dengan menghubungkan antara teori dan masalah yang diteliti. Hasil penelitian yang diperoleh adalah: (1) pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat oleh atasan, (2) pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sendiri, (3) pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat sendiri, (4) motivasi memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja perawat sendiri, dan (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sendiri. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat oleh atasan, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat sendiri, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. kinerja perawat itu sendiri, kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat itu sendiri. Penggunaan analisis regresi linier berganda memberikan model regresi yang baik untuk variabel respons kinerja perawat itu sendiri.

Kata kunci: Pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepuasan dan kinerja.

A. Pendahuluan

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan masyarakat berfungsi melayani masyarakat secara luas dalam bentuk jasa. Untuk mencapai sasaran yang diinginkan manajemen, rumah sakit menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Pasien yang datang baik untuk pelayanan rawat inap dan rawat jalan ataupun rawat jalan akan memberikan respon yang positif terhadap pelayanan.

Salah satu tantangan terbesar dalam pelayanan di rumah sakit adalah terpenuhinya harapan masyarakat akan mutu Rumah Sakit. Pelayanan tenaga perawat sebagai salah satu bentuk pelayanan profesional, merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Di sisi lain yakni sebagai salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit.

Upaya peningkatan mutu pelayanan tidak terlepas dari upaya peningkatan mutu tenaga perawat. Oleh karena itu sebagai tim pelayanan kesehatan yang terbesar dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan tenaga keperawatan. Mutu pelayanan ditinjau dari perawat meliputi aspek jumlah dan kemampuan tenaga profesional, motivasi kerja, dana, sarana dan prasarana, manajemen rumah sakit yang perlu disesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Untuk kepentingan kinerja maka keperawatan sebagai pegawai Rumah sakit perlu mendapat perhatian sebagai wujud kepedulian terhadap jasa yang telah diberikan kepada organisasi perusahaan.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda merupakan suatu organisasi/ institusi yang bergerak dalam bidang jasa dan memiliki banyak pegawai sebagai sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi, maka Rumah Sakit Ibu dan Anak Esia Bunda dalam misinya sangat memperhatikan, usaha pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi baik sebagai pekerja maupun sebagai pribadi. Setiap tahunnya selalu merencanakan pendidikan dan pelatihan untuk perawat baik yang bersifat pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan non formal. Dengan cara menyelenggarakan pelatihan sendiri atau yang disebut dengan continuous nursing education maupun menyertakan perawat mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak luar. Pelatihan sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan, keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pelatihan terdiri dari serangkaian aktivitas dirancang untuk meningkatkan, keahlian, pengetahuan, pengalaman maupun perubahan sikap seseorang. Dalam pelatihan dicitakan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, pekerjaan. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi karyawan atau, membantu mereka untuk membenahi kinerjanya.

Selain itu melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan pula para perawat akan termotivasi untuk bekerja lebih giat, percaya diri dan lebih produktif. Mengingat

produktivitas kerja sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja, maka apabila produktivitas kerja individu (perawat) meningkat akan dapat meningkatkan pula produktivitas secara institusional. Dengan produktivitas kerja yang baik dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, sehingga prestasi kerja yang dicapai pada gilirannya kinerja perawat juga meningkat. Rumah Sakit Ibu dan Anak Esia Bunda melakukan evaluasi kinerja secara periodik setiap tahun sekali untuk perawat pelaksana.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menyangkut empat variabel utama, yaitu Pendidikan dan latihan, motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja, serta Kinerja. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan latihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) serta variabel terikat adalah (Y) adalah Kinerja. Populasi adalah tenaga keperawatan yang bekerja di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda - Pekanbaru dengan latar belakang pendidikan minimal SPK jumlah sebanyak 146 orang, menggunakan *purposive sampling*. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari, data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden, diperoleh dengan metode kuesioner atau angket. Selain data primer. Sumber data yang diperoleh dengan menggunakan teknik kuisisioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda – Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan analitik dengan menggunakan pendekatan rancangan *cross sectional* (Notoatmodjo, 2002)., Teknik Analisis Data pada penelitian ini menggunakan *path analysis* untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pangaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) maupun tidak langsung seperangkat variabel terikat (endogen). (Riduwan dan Kuncoro, 2008).

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda - Pekanbaru:

Menurut Samsudin (2006), Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan ber-hubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Harus diakui bahwa perubahan kinerja yang terjadi belum tentu semuanya dipengaruhi oleh hasil pelatihan, tetapi setidaknya jika kinerja tersebut dapat diukur secara periodik maka manajemen dan karyawan lambat-laun akan merasakan pentingnya pelatihan. Jika peserta pelatihan telah berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. (Samsudin, 2006). Hasil penelitian mendukung pendapat tersebut dimana hasil uji statistik menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pendidikan, pelatihan terhadap kinerja. Setiap peningkatan 1 score pendidikan pelatihan memberikan peningkatan sebesar 0,41 skor kinerja perawat.

Menurut Widodo (2002), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Perbaikan motivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan harus menjadi kunci strategi dalam mencapai keberhasilan organisasi. Namun demikian, kondisi yang sangat sulit dihadapi oleh kalangan pimpinan organisasi adalah apabila para karyawan sudah merasa puas dengan keadaan yang dimiliki saat ini. Sehingga apapun bentuk motivasi eksternal yang diberikan oleh pimpinan organisasi tidak akan berhasil untuk mengubah motivasi para karyawannya. Pada akhirnya kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan akan jalan ditempat dan sulit untuk ditingkatkan. Hasil penelitian ini menunjukkan dimana secara statistik signifikan motivasi terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda - Pekanbaru, semakin meningkat kinerja perawat, setiap peningkatan 1 skor motivasi memberikan peningkatan sebesar 0.38 skor kinerja perawat.

Keadaan seperti ini perlu dikaji secara serius, faktor apa yang menyebabkan para karyawan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi dan motivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Jika faktor penyebabnya sudah diketemukan, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh pimpinan organisasi adalah memahami faktor penyebabnya dan sekaligus berusaha untuk mengeliminir faktor penyebab tersebut. Untuk mengetahui faktor penyebab secara tepat diperlukan komunikasi secara langsung dengan pegawai. Menurut Widodo (2002) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Kepuasan kerja, mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktifitas organisasi. Kepuasan kerja diperoleh dari supervisor yang mampu memberikan motivasi melalui tindakan dan perilaku yang manusiawi, serta memperhatikan hubungan antar manusia yang kohesif diantara para pekerja, memberikan kontribusi pada efektivitas peningkatan kinerja (Liliweri, 1997 : 328).

Lower dan Poter dalam Usmara (2006 :45). Kepuasan dengan peningkatan kinerja saling berkaitan, meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Bahwa *reward* menyebabkan kepuasan dan dalam beberapa hal kinerja menghasilkan *reward*, maka memungkinkan bahwa hubungan yang ditemukan antara kepuasan dan kinerja terjadi melalui *reward*.

Penelitian ini mendukung pendapat tersebut, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan terhadap kinerja, makin tinggi kepuasan perawat makin meningkat kinerja perawat. Memberikan peningkatan sebesar 0.30. Perbedaan besarnya pengaruh pendidikan-pelatihan terhadap kinerja dengan memperhitungkan pengaruh motivasi dan kepuasan, ternyata tidak berbeda banyak dengan tanpa memperhitungkan pengaruh motivasi dan kepuasan, yakni ($\beta = 0.36$ versus $\beta = 0.41$). Dari hasil berbagai analisis data sampel penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi maupun kepuasan tidak memiliki pengaruh yang independen terhadap kinerja perawat, melainkan secara simultan dengan pendidikan dan latihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat. Namun tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat yang di nilai oleh atasan.

D. Penutup

Pendidikan dan pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda – Pekanbaru. Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda – Pekanbaru secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda – Pekanbaru secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Pendidikan dan latihan, motivasi

dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda – Pekanbaru. Program pengembangan karyawan melalui pendidikan dan latihan yang diselenggarakan Oleh Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda – Pekanbaru khususnya untuk perawat harus lebih ditingkatkan lagi dimasa yang akan datang mengingat Pendidikan dan latihan, motivasi serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perawat.

Daftar Pustaka

- Abidin, Z., T.W. Tjiptono, dan I. Dahlan, 2008. *Hubungan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Dosis Radiasi Pada Pekerja Reaktor Kartini*. Jurnal Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir yang telah dipublikasikan dalam Seminar Nasional IV SDM Teknologi Nuklir, tanggal 25-26 Agustus 2008, Yogyakarta
- Agung, Gregorius, 2012. *Extreme Productivity-39 Cara Logis Meningkatkan Produktivitas Diri*. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Alfred, J.M., dan Martindale, E.T., 2010. *Do Employee Attitudes About Online Training Correlate With Safety Records in a Large Manufacturing Corporation*.
- Azzuhri, Misbahuddin, 2008. *Manajemen K3, Keamanan Fisik dan Kondisi Kerja: Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pekerja (Studi Pada Dua Perusahaan Tekstil Terkemuka di Jawa Timur)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 6, No. 2, hal. 35-48, Agustus 2008.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Dewi, Rijuna, 2006. *Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Mendorong Kinerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Flippo, Edwin. B., 2009. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gyokye, Seth Ayim, 2006. *Workers' Perceptions of Workplace Safety: An African Perspective*. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE), vol. 12, No. 1, p. 31-42
- Hadiguna, Rika Ampuh, 2009. *Manajemen Pabrik: Pendekatan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Efisiensi dan Efektivitas*. Penerbit Tiga Serangkai, Solo
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktivitas*. Cetakan keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurnia, I. Martianti, 2012. *Penyusunan Rancangan Program Safety Training Yang Berbasis Perilaku Consistency Safety Pada Jabatan Operator Gondola di PT. GHP*. Penelitian perusahaan yang tidak dipublikasikan. Bekasi.
- Lestari, T., dan E. Trisyulianti, 2007. *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*. Riset internal Institut Pertanian Bogor (IPB) tidak dipublikasikan.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Malthis, R.L. dan J.H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung

- Merriman, G., dan S.P. Cowley, 2009. *Are Health and Safety Representatives More Effective at Representing Their Designated Work Group Having Completed a Certificate IV Course in OHS?* Journal of Health & Safety Research and Practice, vol. 1, No. 1, October 2009, p. 13-18. Australia
- Mursidi, 2009. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Teknik Industri, Vol. 10, No. 2, Agustus 2009, hal. 120-127
- Nurmansyah, SR, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru
- Nurmansyah, SR, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Penerbit Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru
- Putti, Joseph M., 2010. *Memahami Produktivitas*. PT. Bina Rupa Aksara, Jakarta
- Ramli, Rosidah dan S. Zailani, 2011. *The Impact of Organizational Efforts Towards Employee Productivity: New Evidence From Government Service Department in Malaysia*. European Journal of Scientific Research, vol. 57, No. 1 (2011), hal. 133-145
- Riduwan dan E.A. Kuncoro, 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veitzhal, dan Ella Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan-Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rochaety, Ety, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Jogjakarta
- Sinarta, L.T. Adhanti, dan R.A. Arimbi, 2012. *Analisis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tehate Putratunggal*. Penelitian Dosen Universitas Bina Nusantara, Jakarta
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Jogjakarta.
- Suharno, 2000. *Kinerja Keselamatan dan Budaya Keselamatan*. Buletin Keselamatan Statuta, Vol. 1, No. 1, Agustus-Nopember 2000
- Waehrer, G.M., dan T.R. Miller, 2009. *Does Safety Training Reduce Work Injury in the United States?* The Ergonomic Open Journal, vol. 2, p. 26-39.
- Waluyo, Prihadi, 2011. *Analisis Penerapan Program K3/5R di PT. X Dengan Pendekatan Standar OHSAS 18001 dan Statistik U Mann-Whitney Serta Pengaruhnya Pada Produktivitas Karyawan*. Jurnal Standarisasi, vol. 13, No. 3 tahun 2011, hal. 192-200, Jakarta
- Widodo, (2002) *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Pada Karyawan dan Pejabat Eselon III Dan Eselon IV. Tesis. UNS. Solo.