

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI PROVINSI RIAU

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*

OLEH:

BOBY FERANDIKA
NPM:155210537

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Dendumentan Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax (0761) 674833 Pekanbaru 28184

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Boby Ferandika
NPM : 155210537
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau

Pekanbaru, 10 September 2020

Ditetujui

Pembimbing

(Drs. Asril., MM)

Diketahui

Dekan

Ketua Program Studi

(Drs. Firdaus, AR, M.Si, Ak, C.A)

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Bobby Ferandika

NPM : 155210537

Program Studi : Manajemen

Sponsor : Drs. Asril., MM

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat
Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan Sponsor	BeritaAcara	Paraf Sponsor
11/01/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki Penulisan- Perbaiki Data Penelitian- Tambah sampel- Masukkan Daftar Pustaka	
27/01/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc Seminar Proposal	
Tanggal	Catatan Sponsor	BeritaAcara	Paraf Sponsor
22/06/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc Kuesioner	
14/07/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Tambah daftar nilai score.- Ubah variable yang sesuai.	
15/07/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 10 Desember 2020
Pembantu Dekan I



Dr. Ellyan Sastraningsih, SE.,M.Acc.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Bobby Ferandika
NPM : 155210537
Program Studi : Manajemen SI
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi

Nama Dosen

1. Hj. Susie Suryani, SE., MM
2. Awliya Afwa, SE., MM

Pekanbaru, 10 September 2020

Mengetahui:

Pembimbing

(Drs. Asril, MM)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE, M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1163/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 09 September 2020, Maka pada Hari Kamis 10 September 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Bobby Ferandika |
| 2. NPM | : 155210537 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 10 September 2020 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Drs. Asril, MM
2. Awliya Afwa, SE., MM
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M

(.....)



Pekanbaru, 10 September 2020
Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 1163 / Kpts/FE-UIR/2020

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral komprehensiv sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Bobby Ferandika
N P M : 155210537
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensiv mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Poppy Camenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 10 September 2020
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

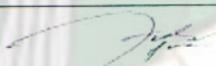
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Bobby Ferandika
NPM : 155210537
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.
Hari/Tanggal : Kamis 10 September 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Asril, MM		

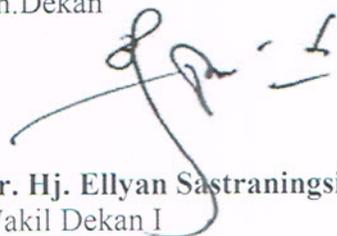
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Awliya Afwa, SE., MM		
2	Hj, Susie Suryani, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

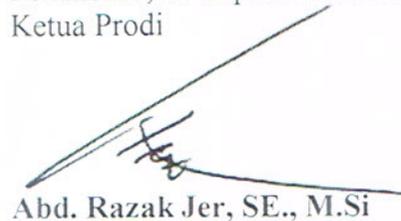
Mengetahui
An.Dekan



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 10 September 2020
Ketua Prodi



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

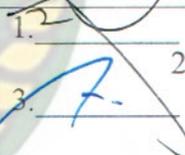
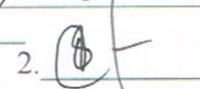
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Bobby Ferandika
NPM : 155210537
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau
Pembimbing : 1. Drs. Asril., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu / 04 Maret 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

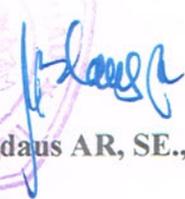
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. Asril., MM		1. 
2.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		2. 
3.	Awliya Afwa, SE., MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 04 Maret 2020
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 3398/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 23 Desember 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Boby Ferandika
 N P M : 155210537
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 26 Desember 2019
 Dekan,

[Signature]
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
 Kuasa Dekan : 1248/ A-UIR/5-FE/2019

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : BOBY FERANDIKA
NPM : 155210537
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme 30%, yaitu 24% (Dua Puluh Empat persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Agustus 2020

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Islam Riau batal saya terima.

Pekanbaru, 23 Desember 2020

Yang memberikan pernyataan,

(materai 6.000)

Boby Ferandika

NPM: 155210537

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA
BUMI PROVINSI RIAU**

Oleh:

Boby Ferandika

NPM:155210537

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi provinsi Riau dan mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Berdasarkan persamaan regresi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu: $Y = 0,500 + 0,860 X_1 + 0,860 X_2 + e$ jika pelatihan dan lingkungan kerja bertambah 1 satuan yang mana kinerja perawat akan bertambah sebesar dengan asumsi variable kinerja kerja dalam keadaan tetap. Pada uji t adanya pengaruh signifikan antara variable pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja dengan hasil t hitung lebih besar dari pada t table yaitu $70.863 > 1,671$, artinya pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat kontrak pada Rumah sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. *R square* pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat kontrak sebesar 0.989 atau 98.9% artinya kinerja dijelaskan oleh variabel pelatihan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 1.1% di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Pelatihan kerja, Lingkungan kerja, Kinerja

THE EFFECT OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON NURSING PERFORMANCE IN PUBLIC HOSPITAL AREA OF RIAU PROVINCE

Boby Ferandika
155210537

Abstract

The purpose of this study was to identify work training, work environment, and nurse performance at the Petala Bumi Regional General Hospital in Riau province and find out and analyze the effect of training and work environment on nurse performance at the Petala Bumi Regional General Hospital in Riau Province. Based on the equation of regret, training and work environment on performance, namely: $Y = 0,500 + 0,860 X1 + 0,860 X2 + e$ if training and work environment increases by 1 unit where the nurse's performance will increase by assuming a variable work performance in a fixed state. In the t test there was a significant influence between the training variables and the work environment against performance variables with the results of t count greater than t table that is $70,863 > 1,671$, meaning that training and the work environment had a significant influence on the performance of contract nurses at Petala Bumi Regional General Hospital Riau Province. R square training and work environment on the performance of contract nurses amounted to 0.989 or 98.9% meaning that performance is explained by the training and work environment variables, while the remaining 1.1% is influenced by other factors.

Keywords: Job training, Work environment, Performance

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI PROVINSI RIAU”**. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala. Namun, berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
2. Bapak/Ibu Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
3. Bapak Drs.Asril.,MM selaku pembimbing saya yang selalu memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini serta segenap dosen yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama kuliah di UIR Pekanbaru.

4. Bapak dan Ibu Dosen yang ada di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sampai penulis Alhamdulillah bisa sampai kepada tahap akhir perkuliahan yaitu wisuda.
5. Seluruh staff dan karyawan yang ada di Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
6. Persembahan teristimewa untuk Kedua Orang Tua dan abang-abang saya yaitu teruntuk papa Khairul AB dan Mama Khadijah serta Abang Ferdiansyah dan Abang Andri Saputra yang amat saya cintai dan yang saya sayangi karna tak terbalasnya jasa-jasa yang telah memberikan saya dukungan moril maupun materil sehingga saya dapat menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru hingga sekarang.
7. Terimakasih untuk teman yang selalu ada dalam keadaan susah maupun senang yaitu M Wahyu Ilahi, Ummu Umarah, Novi Bayu Ardiansyah, Muhaji Sunandar, Bayu Kelana, Firman Octareza, Rahman Hafis Hasibuan, Noorohmah Dwi Lestari, Rizky Eka Putri, Logi Saputra, Fetrya Fitri, Priscellia Soraya Hazty, Gema Aidil Ramadhan, Yusuf Satrio Bimo, Naufhal Fadhilah, Kiki Satrya, Rizky Oktaviandi, Bayu Putra Pratama, Azlian Arcy, Muhammad Zaki Anshar, Rahmat, Ghea Mustafa, Sadaka Otsastipa, Eka Nuzul Handayani, Metta Permata .

Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Pekanbaru, Agustus 2020

Penulis

BOBY FERANDIKA



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
 BAB II : TELAAH PUSTAKA	 10
2.1 Kinerja	10
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2 Tugas dan Peran	13
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	17

2.1.4	Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja	19
2.1.5	Indikator Kinerja	22
2.2	Pelatihan Kerja.....	26
2.2.1	Pengertian Pelatihan Kerja	26
2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan	27
2.2.3	Metode Pelatihan dan Pengembangan.....	28
2.2.4	Jenis-jenis Pelatihan	31
2.2.5	Sasaran Pelatihan Kerja.....	41
2.2.6	Tujuan dan Manfaat pelatihan kerja	42
2.2.7	Indikator Pelatihan Kerja.....	44
2.3	Lingkungan Kerja.....	47
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	47
2.3.2	Tugas dan Peran	48
2.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	48
2.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	49

BAB III : METODE PENELITIAN52

3.1	Lokasi Penelitian	52
3.2	Operasional Penelitian	52
3.3	Populasi dan Penelitian	54
3.4	Jenis Data Penelitian	55

3.4.1	Data Primer	55
3.4.2	Data Sekunder	55
3.5	Metode Pengumpulan Data	55
3.5.1	Wawancara.....	55
3.5.2	Kuisisioner.....	56
3.5.3	Dokumentasi	57
3.6	Pengujian Instrumen Penilitan.....	57
3.6.1	Uji Validitas (Test Of Validity)	57
3.6.2	Uji Realibilitas (Test Of Realibility)	57
3.7	Teknik Analisis Data.....	58
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	58
3.7.2	Analisis Regresi :inier Berganda	58
3.7.2.1	Uji Hipotesis	59
3.7.2.2	Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	60
BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....		62
4.1	Sejarah Perusahaan.....	62
4.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	64
4.2.1	Visi	64
4.2.2	Misi.....	64
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	65

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
5.1 Hasil Penelitian	77
5.2 Identitas Responden	77
5.3 Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	80
5.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	91
5.5 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	101
5.6 Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	112
5.6.1 Uji Validitas.....	112
5.6.2 Uji Reliabilitas	114
5.7 Analisis Regresi Linier Sederhana	115
5.8 Uji t.....	117
5.9 Koefisien Determinasi (R ²)	118
5.10 Pembahasan	119
BAB VI : PENUTUP	122
6.1 Kesimpulan	122
6.2 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Komposisi Perawat RSUD Petala Bumi.....	3
Tabel 1.2 Data Pelatihan Perawat.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	50
Tabel 3.1 Operasional Penelitian	52
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden	77
Tabel 5.2 Usia Responden.....	78
Tabel 5.3 Pendidikan Responden	79
Tabel 5.4 Lama Kerja Responden.....	80
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Materi Pelatihan Dan Mengatasi Permasalahan Pekerjaannya	81
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Manfaat Materi Pelatihan Dan Mengatasi Permasalahan Pekerjaan	82
Tabel 5.7 Pendidikan Responden Terhadap Meningkatkan Keterampilan.....	84
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Menambah Pengetahuan Yang Baru	85
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Penggunaan Waktu.....	86

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Dalam Mandiri Dalam Melaksanakan Tugas	87
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Meningkatkan Rasa Percaya Diri	88
Tabel 5.12 Rekapitan Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja	89
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja	92
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Suhu Udara	93
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Sirkulasi Udara.....	95
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Kerja....	96
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap <i>Fasilitas Kerja</i>.....	97
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap <i>Hubungan Dengan Atasan</i>.....	98
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Hubungan Sesama Rekar Kerja.....	99

Tabel 5.20 Rekap Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	99
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan Yang Berkualitas	102
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja.....	103
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Terhadap Pencapaian Target.	104
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja.....	105
Tabel 5.25 Rekap Tanggapan Responden Tentang Kinerja	106
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Dalam Memberikan Pelayanan Asuhan Keperawatan Kepada Pasien.....	107
Tabel 5.27 Tanggapan Respoden Terhadap Disiplin Dalam Mendampingi Dokter	108
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Terhadap Melaksanakan Check Up Rutin.....	109
Tabel 5.29 Rekap Tanggapan Responden Tentang Kinerja	110
Tabel 5.30 Hasil Pengujian Validitas Pelatihan Kerja(X1)	112

Tabel 5.31 Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja(X2)	113
Tabel 5.32 Hasil Pengujian Validitas Kinerja(Y).....	113
Tabel 5.33 Hasil Pengujian Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja(X1).....	114
Tabel 5.34 Hasil Pengujian Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja(X2).....	114
Tabel 5.35 Hasil Pengujian Realibilitas Variabel Kinerja(Y)	115
Tabel 5.36 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana.....	116
Tabel 5.37 Hasil Perhitungan Uji t.....	117
Tabel 5.38 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	118

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi Data

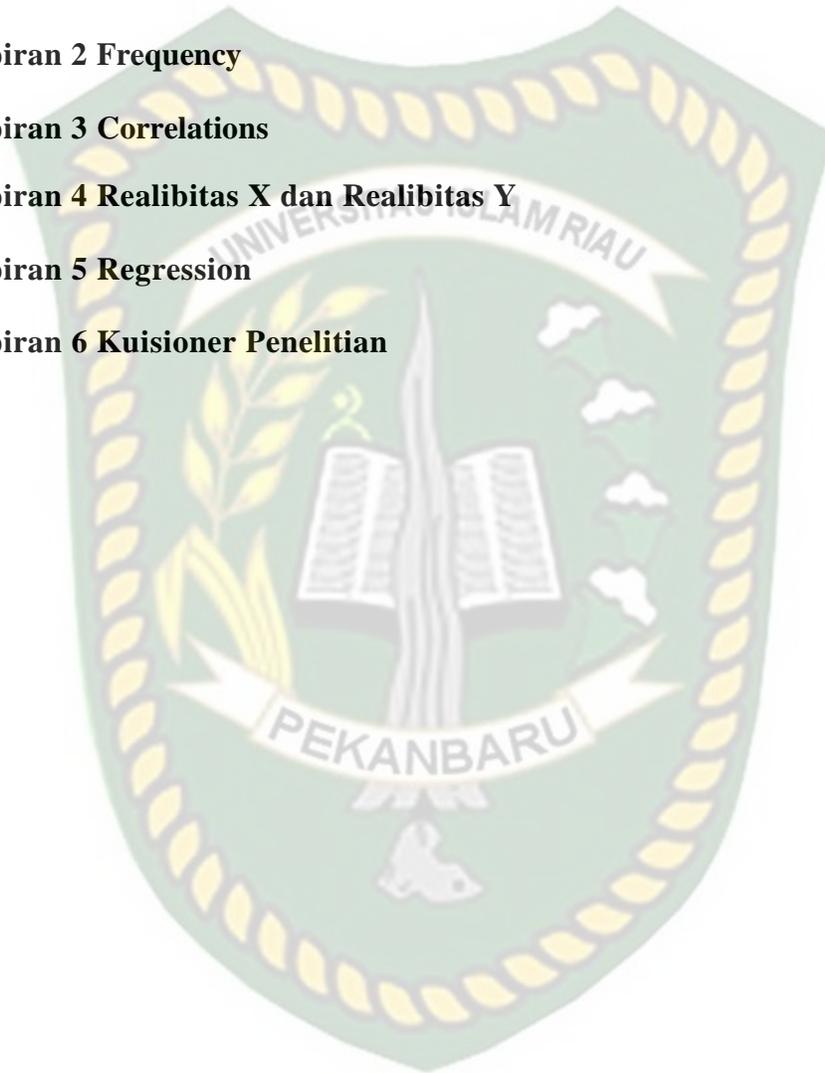
Lampiran 2 Frequency

Lampiran 3 Correlations

Lampiran 4 Realibitas X dan Realibitas Y

Lampiran 5 Regression

Lampiran 6 Kuisisioner Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Latar Belakang Rumah sakit merupakan salah satu institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang membutuhkan tersedianya Sumber Daya Manusia yang profesional, baik dibidang teknis medis maupun dibidang administrasi kesehatan. Ketersediaan tenaga dalam jumlah dan mutu yang memadai merupakan kebutuhan nyata guna menjamin terselenggaranya berbagai upaya kesehatan (Depkes RI, 2000).

Rumah Sakit tidak hanya sekedar menampung orang sakit saja melainkan juga harus lebih memperhatikan aspek kepuasan bagi para pemakai jasanya, dalam hal ini pasien. Kondisi di era globalisasi sekarang ini, pertumbuhan ekonomi berkembang sangat pesat sehingga tuntutan kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang lebih baik juga terus meningkat.

Tinggi atau rendahnya kualitas pelayanan kesehatan di suatu rumah sakit, tergantung pada kinerja para tenaga medis yang mengelolanya, salah satunya yaitu seorang perawat. Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau adalah

rumah sakit umum milik pemerintah dan merupakan salah satu rumah sakit tipe C yang terletak di wilayah Pekanbaru, Riau.

Adapun visi dan misi rumah sakit ini adalah menjadikan rumah sakit dengan pelayanan kesehatan terbaik dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Untuk mewujudkan semua ini, maka rumah sakit harus mampu menyediakan sumber daya yang professional.

Salah satu sumber daya yang harus disiapkan agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien adalah perawat. Menurut UU Kesehatan No.23, 1992 (dalam Putri, 2014: 5), perawat ialah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya. Pelayanan keperawatan memiliki peran yang besar dalam mencapai visi dan misi rumah sakit.

Pelayanan perawat sering dijadikan barometer oleh masyarakat dalam menilai mutu rumah sakit sehingga menuntut adanya profesionalisme kinerja perawat. Berikut adalah gambaran komposisi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1
Data Komposisi Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau

NO	KETERANGAN	JUMLAH PERAWAT	PERSENTASE
1	Perawat PNS	41	40%
2	Perawat Kontrak	58	57%
3	Perawat THL	3	3%
	Total	102	100%

Sumber: RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa status perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dibagikan Perawat PNS sebanyak 41 orang atau 40% , dibagikan Perawat Kontrak 58 orang atau 57%, dan di bagian Perawat THL sebanyak 3 orang atau 3%. Status Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau menunjukkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi. Kinerja perawat sangat menentukan keberhasilan pelayanan dirumah sakit. Pelaksanaan kerja perawat yang baik terjadi bila didukung dengan pelatihan dan kompetensi perawat.

Hal ini didukung oleh teori Rivai dan Sagala (2013) yang menyebutkan bahwa pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan dan kinerja dimasamendatang. Bila pihak Rumah Sakit menginginkan perawatnya memiliki kinerja yang baik maka perlu memberikan pelatihan kerja yang baik pula.

Pelatihan kerja (training) merupakan suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Wilson, 2012:202). Pelatihan kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja mempunyai hubungan yang erat dalam peningkatan kompetensi karyawan.

Permasalahan yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi adalah program pelatihan yang diberikan hanya kepada perawat yang telah bekerja diatas 5 tahun kerja, sehingga perawat yang baru kurang berpengalaman.

Lingkungan kerja dalam suatu institusi juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Gouzaly Saydam (2008:226) bahwa Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai saat melakukan pekerjaan yang mempengaruhi kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Adanya lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Institusi yang memiliki lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi karyawan dan akhirnya dapat menurunkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kondisi fisik yang belum tertata rapih dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja yang masih kurang memadai sehingga

karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas.

TABEL 1.2

Data Pelatihan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Pertala Bumi Provinsi Riau

NO	Nama Pelatihan	Tenaga Kesehatan	
		Kualifikasi	Jumlah
1	Workshop Pengelolaan Asuhan Keperawatan Sesuai Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) Edisi I	Perawat Kontrak	3 Orang
2	Workshop Jabatan Fungsional	Perawat Kontrak	3 Orang
3	Pelatihan Pembuatan Peta Pola Kuman	Perawat Kontrak	1 Orang
4	Pelatihan Asesor Kompetensi Perawat	Perawat Kontrak	1 Orang
5	Workshop PMKP Sesuai Standar Akreditasi Rumah Sakit	Perawat Kontrak	1 Orang
6	Pelatihan Implementasi Audit Klinik Rumah Sakit	Perawat Kontrak	1 Orang
7	Pelatih Triase di Instalasi Gawat Darurat	Perawat Kontrak	3 Orang
8	Pelatihan BTCLS	Perawat Kontrak	2 Orang
9	Workshop Codeblue 2017	Perawat Kontrak	1 Orang
10	Pelatihan PPI Dasar 2016	Perawat Kontrak	1 Orang
11	Pelatihan ASKEP 2016	Perawat Kontrak	1 Orang
12	Pelatihan Clinical Pathway 2016	Perawat Kontrak	1 Orang
13	Pelatihan Manajemen Nyeri 2016	Perawat Kontrak	1 Orang
14	Seminar Nasional Keperawatan The Role Of Nurse Manager In Quality Assurance Of Hospital Service	Perawat Kontrak	2 Orang
15	Symposium and Workshop Update Diagnostic and Treatment In Emergency	Perawat Kontrak	7 Orang

NO	Nama Pelatihan	Tenaga Kesehatan	
		Kualifikasi	Jumlah
	and Crytical Care		
16	Pelatihan Konseling Menyusui	Perawat Kontrak	1 Orang
17	Pelatihan Resusitasi	Perawat Kontrak	1 Orang
18	Pelatihan Keperawatan Intensive Dasar	Perawat Kontrak	2 Orang
19	Workshop The Best Practiced Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Pelayanan Kamar Bedah	Perawat Kontrak	2 Orang
20	Pelatihan Manajemen Laktasi	Perawat Kontrak	1 Orang
21	Pelatihan Certified Wand Care Clinician Associated [CWCCA]	Perawat Kontrak	4 Orang
22	PONEK 2017	Perawat Kontrak	1 Orang
23	Preseptorship 2016	Perawat Kontrak	1 Orang
24	Pelatihan HD	Perawat Kontrak	2 Orang
25	Pelatihan Penanganan BBLR	PERawat Kontrak	1 Orang

Sumber: RSUD Petala Bumi Provinsi Riau

Dengan pelatihan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau diharapkan mampu untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar lebih baik lagi. Berdasarkan latarbelakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti masalah terkait dengan **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau ?”

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi provinsi Riau
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau

2) Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dalam upaya meningkatkan kinerja perawat melalui pelatihan dan kompetensi.

2. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat dari bangku perkuliahan dan mengatasi permasalahan terkait dengan pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat khususnya dibidang manajemen sumberdaya manusia.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang didapat serta judul penelitiannya, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang memperkuat penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka pemikiran yang digunakan pada bagian akhir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini menguraikan sejarah instansi, visi dan misi instansi, struktur organisasi dan data tentang pegawai

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini meliputi hasil penelitian dan bagian pembahasan yang menginterpretasikan hasil dari analisis data

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari analisis dan pembahasan serta saran-saran yang diajukan kepada pihak tertentu yang berkaitan dengan tema penelitian yang dapat bermanfaat bagi instansi.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari pekerjaan mereka apakah telah sesuai dengan yang diharapkan atau belum sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Kartini Kartono (dalam Sri Indrastuti, 2017: 107) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Kinerja menurut Indrastuti (2017: 107) merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas, kuantitas dan efektivitasnya. Kinerja didefinisikan oleh Rivai,dkk (2011: 3) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar moral dan etika. Menurut Nuraini (2017:13) kinerja diartikan sebagai hasil seseorang

Secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian kinerja didefinisikan oleh Sodikin (2017: 130) kinerja (Performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi. Keperawatan menurut Putri (2014: 79) adalah sebagai suatu profesi yang diharapkan mampu mengembangkan ilmu yang dimiliki agar dapat diaplikasikan dalam pemberian pelayanan asuhan keperawatan professional.

Secara umum keperawatan mempunyai beberapa tujuan adalah sebagai berikut:

1. Memberi bantuan yang efektif kepada klien.
2. Memberikan kesempatan kepada semua perawat untuk mengembangkan tingkat kemampuan profesionalnya.
3. Mengembangkan standar keperawatan yang ada.
4. Memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama anggota kesehatan, baik Dokter, Apoteker dan tenaga medis lainnya.
5. Menciptakan iklim yang menunjang kegiatan pendidikan bagi perkembangan tenaga keperawatan.

Oleh karena itu, perawat memiliki peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada

partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selamajam melayani pasien. Oleh karena itu rumah sakit harus memiliki perawat yang berkinerja baik guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya maka perawat dituntut mampu dan ikhlas memberikan pelayanan yang bermutu, dengan memelihara dan meningkatkan integritas dengan ilmu dan keterampilan yang memadai. Di era globalisasi saat ini dan ditengah persaingan yang begitu ketat maka perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat (Mubarak, 2009:74). Menurut Nursalam (2008: 50) pelayanan keperawatan pada tatanan rumah sakit ditekankan pada:

1. Hak pasien untuk mendapatkan pelayanan
2. Setiap pasien harus dihargai sama tanpa membeda-bedakan agama, suku, ras dan golongan.
3. Asuhan keperawatan yang diberikan harus ditujukan pada pemenuhan kebutuhan pasien.
4. Asuhan keperawatan yang diberikan sebagai bagian dari integral dari pelayanan kesehatan lainnya
5. Perlunya koordinasi dan kerja sama dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam proses pelaksanaan aktivitas keperawatan perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja. Atas dasar penilaian tersebut dilakukan review bersama antara

atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil review, diberi umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja.

2.1.2. Tugas dan Peran

Tugas perawat secara umum adalah memenuhi kebutuhan dasar pasien. Adapun tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan menurut Hidayat (2009: 33) adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis, mengintrepetasi dan mengumpulkan data
2. Mengembangkan rencana tindakan keperawatan
3. Mengevaluasi data permasalahan keperawatan
4. Mencatat data dalam proses keperawatan
5. Mengidentifikasi kebutuhan pendidikan kesehatan
6. Melaksanakan penyuluhan kesehatan
7. Berperan serta dalam pelayanan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat.

Dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat menggunakan metode pemecahan masalah dalam membantu pasien mengatasi masalah kesehatan. Adapun peran perawat menurut Putri (2014: 146) adalah sebagai berikut:

a. Peran Perawat Sebagai Comforter

Sebagai Comforter, perawat mengutamakan kenyamanan dan rasa aman pasien. Selama melakukan tindakan keperawatan, perawat dapat memberikan kenyamanan dengan mendemonstrasikan perawatan kepada pasien sebagai individu yang memiliki perasaan dan kebutuhan yang unik. Sebagai pemberi kenyamanan, perawat sebaiknya membantu pasien untuk mencapai tujuan yang terapeutik bukan memenuhi ketergantungan emosi dan fisiknya

b. Perawat Sebagai Protector dan Advokat

Sebagai Protector dan Advokat, perawat berupaya melindungi pasien, mengupayakan terlaksananya hak dan kewajiban pasien dalam pelayanan. kesehatan. Sebagai pelindung perawat membantu memepertahankan lingkungan yang aman bagi pasien dan mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan melindungi pasien dari kemungkinan efek yang tidak diinginkan dalam suatu tindakan pengobatan.

Dalam menjalankan perannya sebagai Advokat, perawat melindungi hak pasien sebagai manusia dan secara hukum serta membantu pasien dalam menyatakan hak-haknya bila dibutuhkan.

c. Perawat Sebagai Edukator

Peran perawat sebagai pendidik adalah mengajarkan pasien dan keluarganya untuk melakukan perawatan mandiri. Perawat melakukan penyuluhan kepada pasien.

d. Perawat Sebagai Komunikator

Perawat sebagai komunikator tampak ketika perawat bertindak sebagai mediator antara pasien dengan tim kesehatan maupun dengan keluarga. Keperawatan mencakup komunikasi dengan sesama pasien dan keluarga, antar sesama perawat dan profesi kesehatan lainnya. Kualitas komunikasi merupakan faktor yang menentukan dalam memenuhi kebutuhan individu, keluarga dan komunitas .

e. Perawat Sebagai Rehabilitor

Perawat sebagai rehabilitator, tujuan pemberian asuhan keperawatan adalah mengembalikan fungsi organ atau bagian tubuh agar sembuh. Dalam menjalankan peran ini perawat memfokuskan asuhan pada kebutuhan kesehatan pasien dalam upaya mengembalikan kesehatan pasien.

f. Perawat Sebagai Pengelola

Sebagai pengelola, perawat berperan dalam memantau dan menjamin kualitas asuhan atau pelayanan keperawatan serta mengendalikan sistem pelayanan kesehatan. Tanggung jawab adalah kesediaan seseorang untuk menyiapkan diri dalam menghadapi resiko terburuk sekalipun. Perawat dituntut bertanggung jawab dalam setiap tindakan dalam melaksanakan tugasnya di rumah sakit.

Dibawah ini akan dijelaskan mengenai tanggung jawab perawat:

a. Tanggung Jawab Terhadap Pasien

Adapun tanggung jawab perawat terhadap pasien adalah sebagai berikut:

- 1) Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan menghargai harkat dan martabat manusia
- 2) Tanggung jawab utama perawat adalah kepada mereka yang membutuhkan asuhan keperawatan
- 3) Perawat wajib merahasiakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas yang dipercayakan kepadanya kecuali jika diperlukan oleh yang berwenang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

b. Tanggung Jawab Terhadap Tugas

Adapun tanggung jawab perawat terhadap tugasnya adalah sebagai berikut:

- 1) Perawat memelihara mutu pelayanan yang tinggi disertai kejujuran profesional dalam menerapkan pengetahuan serta keterampilan perawat sesuai dengan kebutuhan pasien
- 2) Perawat tidak akan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk tujuan yang bertentangan dengan norma kemanusiaan.
- 3) Perawat senantiasa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesabaran.
- 4) Perawat mengutamakan perlindungan dan keselamatan pasien

- 5) Perawat senantiasa memelihara dan meningkatkan kompetensi dibidang keperawatan melalui belajar terus menerus.

c. Tanggung Jawab Terhadap Sejawat

Adapun tanggung jawab perawat terhadap sesama perawat adalah sebagai berikut:

- 1) Perawat senantiasa memelihara hubungan baik antar sesama perawat lainnya dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan secara menyeluruh.
- 2) Perawat menyebarluaskan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja kepada sesama.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Kasmir (2016: 189) sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang karna semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka pekerjaan akan dapat terselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Kepribadian

Yaitu karakter yang dimiliki setiap orang. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab dan demikian pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian akan mempengaruhi kinerja.

d. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

e. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu dan perilaku. Dengan menerapkan kedisiplinan pada karyawan maka akan mempengaruhi kinerja.

2.1.4 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja menurut Wilson (2012:231) adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan penilaian kinerja memberikan banyak manfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Bagi suatu instansi penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan (Kasmir, 2016:196) sebagai berikut:

1) Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan maka manajemen perusahaan harus mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan. Khusus untuk karyawan yang memiliki kualitas kerja yang kurang baik, maka sebaiknya dilakukan pembinaan. Cara lain untuk mengatasi karyawan yang memiliki kualitas pekerjaan yang kurang baik adalah dengan memasukkannya ke lembaga pelatihan guna mengasah atau menambah kemampuannya.

2) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi karyawan yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan dan demikian pula sebaliknya. Penilaian kinerja juga dapat dibuat

sebagai acuan untuk memetakan perencanaan dan pengembangan karir karyawan secara keseluruhan.

3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Pelatihan dan pengembangan mengarah pada peningkatan keterampilan dan pengalaman kerja. Melalui pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan karyawan ditambah atau dipertajam, dengan menambah pengetahuan dan keterampilan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja.

4) Inventori Kompetensi Karyawan

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill bakat, potensi seluruh karyawan Hal ini penting karna dapat digunakan untuk melakukan penempatan karir, mutasi dan rotasi karyawan dan juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan tertentu Adapun kegunaan penilaian kinerja karyawan menurut Nuraini (2013: 152) adalah sebagai berikut:

1) **Perbaiki Prestasi Kerja**

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen SDM dapat memperbaiki kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) **Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan**

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan pelatihan. Demikian juga prestasi yang baik memungkinkan potensi yang harus dikembangkan.

3) **Perencanaan dan Pengembangan Karir**

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

4) **Kesalahan Desain Pekerjaan**

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam pekerjaan. Penilaian kinerja membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

Demikian juga dengan tenaga kesehatan atau perawat, penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja perawat baik atau buruk. adapun kegunaan penilaian kinerja perawat bagi pimpinan rumah sakit menurut Indrastuti (2017: 107) adalah:

1. Mengukur sejauh mana tenaga medis dapat sukses dalam pekerjaannya.
2. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam rumah sakit.

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan, keefektifitas jadwal pekerjaan, struktur organisasi, dan peralatan kerja.
4. Sebagai pendorong untuk membiasakan para pimpinan untuk mengobservasi perilaku para bawahan supaya dapat mengetahui minat dan kebutuhan para bawahannya dalam meningkatkan kinerja perawat.

2.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012: 233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Kuantitas Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan suatu individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan sehingga kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Untuk mengukur kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dibawah ini Berdasarkan teori diatas maka dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimensi kualitas dan kuantitas, dimensi kerja sama dan dimensi disiplin.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja perawat adalah sebagai berikut:

a. Pelayanan yang Berkualitas

Pelayanan kerja merupakan suatu kegiatan yang didalamnya terjadi interaksi langsung dengan pasien. Pelayanan yang berkualitas didukung oleh kinerja perawat yang baik. Dengan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien maka dapat meningkatkan citra yang baik pada rumah sakit.

b. Hasil Kerja Yang Baik

Perawat yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang baik. Kemampuan dan keterampilan ini diperoleh dari pelatihan dan kompetensi yang dimiliki perawat. Hasil kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi rumah sakit dan begitu juga sebaliknya.

c. Pencapaian Target

Dalam bekerja haruslah memiliki target yang ingin dicapai. Karna semakin banyak pekerjaan yang dilakukan maka semakin baik kinerja yang dimiliki perawat.

d. Kemampuan Bekerja Sama dengan Rekan Sejawat

Kerja sama sejawat yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah kerja sama dengan sesama perawat. Kerja sama akan terjalin apabila terdapat kekompakan dengan sesama rekan kerja perawat.

e. Kemampuan Bekerja Sama Dengan Atasan

Kemampuan kerja sama dengan atasan disini maksudnya adalah kemampuan perawat dalam bekerja sama dengan Dokter, dalam hal ini adalah kerja sama dalam

bentuk kolaborasi. Dengan adanya kolaborasi ini, diharapkan mampu memberikan solusi yang terbaik dalam menangani masalah pasien dan saling bertukar pikiran mengenai cara yang efektif dalam meningkatkan asuhan pelayanan kesehatan. Apabila kerja sama ini terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja.

6. Disiplin Dalam Memberikan Pelayanan Asuhan Keperawatan Terhadap Pasien

Disiplin dalam memberikan pelayanan kepada pasien menjadi ukuran kinerja perawatan. Dalam hal memberikan obat kepada pasien harus tepat waktu.

7. Disiplin mendampingi dokter melakukan Check up

Selain ketepatan waktu dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Disiplin lainnya yang menjadi ukuran kinerja perawat adalah perawat harus tepat waktu mendampingi dokter untuk melakukan check up rutin. Ini merupakan tugas dan tanggung jawab seorang perawat di rumah sakit. Oleh karena itu disiplin perlu ditingkatkan dalam hal ini.

2.2 Pelatihan Kerja

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2013:211) pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Pelatihan didefinisikan oleh Kasmir (2016:126) ialah merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian (keterampilan), kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan juga didefinisikan oleh Ivancevich (dalam Sutrisno, 2015: 67), sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Pelatihan didefinisikan oleh Sikula (dalam sutrisno, 2015: 67), merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Menurut Wilson (2012:202), pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan dan kinerja dimasa mendatang. Pelatihan diberikan

oleh pihak perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Pelatihan karyawan adalah suatu proses bagaimana karyawan mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk meraih kesuksesan sesuai dengan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, kegiatan pelatihan membantu karyawan untuk menangani tantangan pekerjaan dimasa mendatang. Dengan memperhatikan tugas dan kewajibannya yang dihadapi sekarang, maka dengan mengikuti pelatihan, para karyawan akan mendapat keuntungan dari program pelatihan dapat membantu peningkatan kariernya dimasa mendatang.

2.2.2. Faktor faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2016; 144) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

a. Peserta Pelatihan

Calon peserta pelatihan menentukan berhasil atau tidaknya suatu pelatihan. Perusahaan harus menyeleksi karyawan yang memiliki kemampuan dan kecerdasan. Hal ini guna menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti.

b. Pelatih

Pelatih juga merupakan faktor penting dalam suatu pelatihan. Seorang pelatih harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang. Jika pelatih kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka ilmu yang akan ditransfer juga akan berkurang.

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan.

2.2.3. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan. Metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dikembangkan oleh suatu perusahaan atau instansi. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja menurut Kasmir (2016: 138) antara lain:

1. Metode On The Job Training

Metode on the job training ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja, biasanya metode ini dilakukan dalam perusahaan. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan karena disamping biaya

pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Metode on the job training terdiri dari rotasi pekerjaan dan magang.

a. Rotasi pekerjaan

Untuk pelatihan silang bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, setiap perpindahan umumnya didahului dengan pelatihan pemberian instruksi kerja. Disamping memberikan variasi kerja bagi karyawan pelatihan silang turut membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti. Partisipasi peserta dan tingkat transfer pekerjaan yang tinggi ada beberapa manfaat belajar untuk menghadapi rotasi kerja. Rotasi kerja menjadi cara yang efektif untuk melatih dan cukup fleksibel bagi manajemen dalam membuat penugasan.

b. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. Sistem magang merupakan pelatihan pada pekerjaan dengan intruksi yang didapat dari ruang kelas. Melalui pertemuan berkala, seorang Manajer mengembangkan keterampilan interpersonal, belajar menilai informasi, dan mengumpulkan pengalaman dalam mengamati model-model potensial.

2. Metode Of The Job Training

Metode of the job training merupakan pelatihan yang dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi. Keuntungan dengan metode

ini para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung dan mendapatkan pengetahuan yang luas, namun kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Berikut adalah metode of the job training:

a. Simulasi

Pada pelatihan simulasi ini dilakukan dalam suatu ruangan khusus dimana semua peralatan yang sama disediakan seperti yang digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

b. Seminar

Merupakan metode pelatihan yang mengembangkan keahlian dan kecakapan peserta. Dengan mengikuti seminar ini, maka menambah wawasan peserta Adapun tahapan dalam pelatihan kerja ada tiga tahap menurut Yusuf (2015:148) sebagai berikut:

a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Tahap pertama yang dilakukan adalah menentukan kebutuhan pelatihan, ada tiga macam kebutuhan akan pelatihan yaitu:

- a) General treatment need, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data kinerja dari pegawai.
- b) Observable performance discrepancies yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai masalah, wawancara

dan evaluasi kinerja dengan cara meminta karyawan untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya sendiri.

- c) **Desain Program Pelatihan**, Jika pelatihan merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka para manajer harus memutuskan program pelatihan yang tepat. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan yaitu (1) Knowledge-centered objectivitas (pertambahan pengetahuan atau perubahan sikap), (1) performance centerd objectivitas (mencakup metode, syarat-syarat penilaian dan perbaikan).
- d) **Evaluasi Program Pelatihan** Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi. Yakni pelatihan dapat memperbaiki kekurangan keterampilan yang dimiliki karyawan. Tujuan dalam tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2.2.4. Jenis-jenis Pelatihan

Adapun jenis-jenis pelatihan keperawatan yang biasa diikuti oleh perawat

adalah sebagai berikut:

- a. **Workshop Pengelolaan Asuhan Keperawatan Sesuai Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) Edisi I**

Merupakan untuk meningkatkan akreditasi rumah sakit. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatnya pemahaman tentang standar akreditasi rumah sakit,

meningkatnya pemahaman tata cara survei akreditasi rumah sakit, dan meningkatnya jumlah rumah sakit yang terakreditasi.

b. Workshop Jabatan Fungsional

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengembangkan kompetensi, Pengembangan kompetensi tersebut antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

c. Pelatihan Pembuatan Peta Pola Kuman

Pelatihan pembuatan peta pola kuman agar membuat lebih terampil serta memahami pembuatan dan analisa peta pola kuman. Tujuannya mampu memahami konsep peta pola kuman, mampu menjelaskan hasil analisis peta pola kuman, mampu melakukan pengolahan dataWHOnet untuk membuat peta pola kuman RS.

d. Pelatihan Asesor Kompetensi Perawat

Tujuan pelatihan ini perawat diharapkan mampu menjelaskan konsep kompetensi dan asesmen berbasis kompetensi, merancang system asesmen kompetensi keperawatan, menyusun perencanaan dan pengorganisasian asesmen kompetensi, membuat perangkat-perangkat asesmen berbasis kompetensi, melakukan asesmen kompetensi.

e. Workshop PMKP Sesuai Standar Akreditasi Rumah Sakit

Merupakan pelatihan peningkatan mutu pelayanan sesuai dengan standar akreditasi Rumah Sakit. Tujuan pelatihan ini adalah meningkatkan kemampuan dalam memilih analisa dan menggunakan data untuk peningkatan mutu pelayanan, meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan peningkatan kerja, meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan panduan praktik klinis dan clinical pathway, meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan berfokus pada pasien.

f. Pelatihan Implementasi Audit Klinik Rumah Sakit

Pelatihan ini bertujuan untuk membantu komite mutu rumah sakit dan komite medic meningkatkan wawasan serta mampu melakukan audit medic dan audit klinik dalam rangka peningkatan mutu dan keselamatan pasien rumah sakit serta juga mengetahui system informasi rumah sakit.

g. Pelatihan Triase di Instalasi Gawat Darurat

Tujuan dari pelatihan ini agar peserta mampu melakukan proses triase dalam alur pelayanan Instalasi Gawat Darurat, identifikasi potensi kegawatan pasien Instalasi Gawat Darurat, penentuan level triase pasien Instalasi Gawat Darurat, pengkajian aspek etik triase dalam pelayanan Instalasi Gawat Darurat, perencanaan desain sistem triase Instalasi Gawat Darurat serta mampu melakukan eskalasi triase Instalasi Gawat Darurat dalam kondisi bencana.

h. Pelatihan BTCLS (*Basic Trauma Cardiac Life Support*)

BTCLS bertujuan untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta terkait kegawatdaruratan trauma dan kardiovaskular, serta untuk memberikan gambaran kepada peserta tentang konten pelatihan BTCLS tersebut.

i. Workshop Codeblue 2017

Tujuan *code blue* adalah untuk mempersiapkan pertolongan pertama yang terjadi di tempat tak terduga. Contohnya seperti pasien yang terkena serangan jantung di parkiriran atau kamar mandi. Kemudian tim *code blue* harus menguasai pemberian defibrilasi atau cara yang tepat untuk mengembalikan normalitas jantung, dan *Cardiopulmonary Resuscitation* (CPR) yaitu teknik kompresi dada dan pemberian napas buatan untuk pasien yang detak jantung atau pernapasannya terhenti. *Code blue* diperlukan untuk seluruh komponen yang ada di rumah sakit dapat mengetahui cara melakukan CPR yang sederhana dan benar sehingga mereka bisa menjadi *first responder* saat ada kejadian tersebut.

j. Pelatihan PPI Dasar 2016

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui pencegahan dan pengendalian infeksi, melindungi sumber daya manusia kesehatan dan masyarakat dari penyakit infeksi yang berbahaya, menurunkan angka kejadian infeksi nosocomial

k. Pelatihan ASKEP 2016

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mampu merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta kemampuan mengawasi secara melekat pada sumber daya perawat dalam menerapkan semua standar keperawatan sesuai standar SOP yang berlaku, serta mampu mengawasi sumber dana sehingga dapat memberika pelayanan keperawatan yang tepat guna, efektif dan efisien kepada seluruh pengunjung di Rumah Sakit, mampu memberikan image baik di Rumah Sakit sehingga citra dan produktivitas kerja menjadi meningkat pula, melaksanakan manajemen dan kepemimpinan keperawatan, melaksanakan manajemen sumber daya perawat, melaksanakan hubungan professional keperawatan, melaksanakan asuhan keperawatan, melaksanakan dokumentasi keperawatan.

l. Pelatihan Clinical Pathway 2016

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memahami tentang clinical pathway dan standar pelayanan secara konsep dan teknis mampu menyusun format clinical pathway 10 diagnosis penyakit di Rumah Sakit masing-masing, memahami Permenkes 1438 tahun 2010 tentang standar pelayanan kedokteran baik konseptual maupun teknis, memahami dan mampu menyusun panduan praktik klinis(PPK) untuk masing masing profesi, memahami dan mampu mengintegrasikan PPK masing masing kedalam Clinical Pathway, serta memahami dan dapat menerapkan

konsep pelayanan berfokus pasien/ Patient Centered Care (PCC) dengan melaksanakan DPJP dan Manajer Pelayanan Pasien (MPP)/ case manager.

m. Pelatihan Manajemen Nyeri 2016

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memahami tentang manajemen nyeri pada berbagai kondisi mampu menjelaskan pengertian nyeri, menyebutkan penyebab timbulnya nyeri, menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi nyeri, menyebutkan cara mengkaji persepsi nyeri, menyebutkan cara-cara untuk mengatasi nyeri pada berbagai penyebab.

n. Seminar Nasional Keperawatan The Role Of Nurse Manager In Quality Assurance Of Hospital Service

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk menjelaskan pengertian manajemen diri, menjelaskan alasan pentingnya manajemen diri , mengidentifikasi manajemen diri dalam profesi keperawatan, teori – teori yang melandasi manajemen diri.

o. Symposium and Workshop Update Diagnostic and Treatment In Emergency and Crytical Care

Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengerti dan memahami dasar dari ilmu kedokteran intesive care, mengerti dan memahami ketrampilan dasar dari ilmu kedokteran intensive care, mampu mengelola pasien di ICU dibawah supervisi intensivis.

p. Pelatihan Konseling Menyusui

Pelatihan ini bertujuan untuk Dihasilkannya konselor ASI/Menyusui yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan rasa percaya diri ibu agar dapat berhasil menyusui dengan cara yang baik dan mengatasi permasalahan menyusui yang dihadapi ibu serta mempertahankan pemberian ASI secara eksklusif sampai usia 6 bulan dan melanjutkannya sampai usia 2 tahun atau lebih.

q. Pelatihan Resusitasi

Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai masalah pada neonatus, terutama respiratory distress, meningkatkan keterampilan resusitasi neonates, memberikan pemahaman tentang pengawasan bayi resiko tinggi, memberikan pemahaman tentang Continuous Positive Airway Pressure (CPAP), meningkatkan keterampilan penggunaan CPAP.

r. Pelatihan Keperawatan Intensive Dasar

Pelatihan ini bertujuan untuk mampu menggunakan berbagai jenis perawatan ICU dan interpretasinya, mengetahui tata cara pengendalian infeksi nasokomial, mengetahui penggunaan antibiotik secara rasional, memberikan perawatan gangguan pada : jalan nafas dan pernafasan, sirkulasi dan transfuse, SSP dan Perifer, saluran kemih, sistem pencernaan, metabolisme, endokrin dan nutrisi, keseimbangan cairan dan elektrolit dan asam basa.

s. **Workshop The Best Practiced Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Pelayanan Kamar Bedah**

Tujuan dari pelatihan ini adalah peserta mampu mengerti dan memahami pencegahan dan pengendalian infeksi dikamar bedah, peserta mampu mengubah sikap dalam bekerja sehingga melindungi pasien, petugas dan lingkungan kerja terhadap infeksi dikamar bedah.

t. **Pelatihan Manajemen Laktasi**

Tujuan dari pelatihan ini adalah memberikan wawasan pengetahuan dan meningkatkan pemahaman serta keterampilan para petugas kesehatan untuk mendukung peningkatan penggunaan ASI eksklusif.

u. **Pelatihan Certified Wound Care Clinician Associated [CWCCA]**

Tujuan dari pelatihan ini adalah mampu mengkaji luka terhadap pasien, Memeriksa faktor penunjang dalam penegakan diagnosa luka, merencanakan perawatan yang akan dilakukan berdasarkan analisa data, menentukan jenis balutan yang tepat, akurat dan efisien dalam mendukung kesembuhan luka pada pasien luka, merawat luka akut dan kronik dilingkungan tempat kerjanya dengan tepat untuk mencegah infeksi nosocomial, bekerjasama dengan tenaga kesehatan lainnya, sesuai dengan kebutuhan, untuk dapat mendukung proses penyembuhan luka, mendokumentasikan dan mengevaluasi kegiatan perawatan yang telah dilakukan pada pasien luka dengan tepat dan akurat.

v. PONEK 2017

Tujuan dari pelatihan ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Ponek
2. Kebijakan Program Kesehatan Dan Sistim Rujukan Pada Ibu Dan Bayi Baru Lahir
3. Pencegahan Infeksi Pada Persalinan Dan Bayi Baru Lahir
4. Tata Laksana Kegawat Daruratan Pada Kehamilan, Persalinan, Dan Nifas
5. Tatalaksana Kegawat Daruratan Bayi Baru Lahir
6. Kegawatan Bayi Baru Lahir/Neonatus Di Beberapa Tingkat Pelayanan Neonatus
7. Neonatal Resuscitation
8. Nutrisi Parenteral Pada Neonatus
9. Audit Kematian Maternal. Angka Kematian Ibu Di Indonesia Dan Usaha Menurunkannya.
10. Perdarahan Pada Awal kehamilan (Miscarriage Dan Kehamilan Ektopik)
11. Faktorrisiko, Penyebab Dan Penanganannya
12. Preek Lamsia Dan Eklamsia
13. Kehamilan Dengan Penyakit Jantung
14. Distosia Bahu
15. Presentasi Bokong

16. Pemakaian Partograf
17. Kontrasepsi Dan Kontrasepsi Darurat
18. Anetesi Dan Analgesi Pada PONEK

w. Preseptorship 2016

Tujuan dari pelatihan ini adalah meningkatnya pengetahuan perawat mengenai *preceptorship* di Rumah Sakit, meningkatnya mutu proses bimbingan terhadap peserta didik di Rumah Sakit, meningkatnya kompetensi perawat sebagai pembimbing praktik dari peserta didik yang diharapkan institusi pendidikan di Rumah Sakit, meningkatnya kepuasan pasienakan pengelolaan asuhan keperawatan dibangsal perawatan di Rumah Sakit.

x. Pelatihan HD(Hemodialisis)

Tujuan dari pelatihan ini adalah agar mengenal mesin hemodialisis, mengetahui cara pengolaan water treatment, mengenal alat dan bahan hemodialysis, mempelajari teknin hemodialisis.

y. Pelatihan Penanganan BBLR

Tujuan dari pelatihan ini adalah mampu menjelaskan dan menerangkan masalah yang terjadi pada BBLR pasca perawatan, mampu menjelaskan dan melaksanakan pemantauan BBLR pasca perawatan, mampu mengenali dan menjelaskan tanda bahaya dan kapan harus meruju ulang.

2.2.5. Sasaran Pelatihan Kerja

Adapun sasaran dari pelatihan kerja menurut Sutrisno (2009: 69) adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan mutu kerja

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam Organisasi.

2) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa Datang.

3) Menjaga kesehatan dan keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat menghindari timbulnya kecelakaan kerja. Selaian lingkungan kerja akan lebih aman dan tentram.

4) Menunjang pertumbuhan pribadi

Program pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja. Bagi tenaga kerja, dengan mengikuti pelatihan akan lebih ahli dalam bidang intelektual dan keterampilan.

2.2.6. Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Adapun tujuan perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya menurut Kasmir (2016: 130) adalah sebagai berikut:

1. Menambah Pengetahuan Baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya, dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah Kemampuan Karyawan

Kemampuan karyawan yang sebelumnya optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Dengan kata lain karyawan yang sebelumnya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3. Meningkatkan Keterampilan

Karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

4. Meningkatkan Rasa Percaya Diri

Rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja. Dengan kata lain karyawan akan memiliki kemampuan, pengetahuan dan skill yang lebih setelah

mengikuti pelatihan sehingga di setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya ia akan merasa percaya diri dalam mengerjakannya.

5. Menambah Loyalitas

Dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat sehingga dapat mengurangi turn over karyawan Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (dalam Burhanuddin, 2015: 145) mengemukakan manfaat pelatihan pada beberapa elemen sebagai berikut:

a) Manfaat untuk Karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan yang efektif
2. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan, kepemimpinan, keterampilan, komunikasi dan sikap
3. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
4. Membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas baru.

b) Manfaat untuk perusahaan

1. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
2. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan
3. Memperbaiki moral SDM
4. Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik
5. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan
6. Membangun meningkatkan efesiensi, efektifitas, dan kualitas kerja
7. Meningkatkan hubungan atasan dan bawahan

8. Mendorong mengurangi perilaku yang merugikan
9. Membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas dan kalitas kerja.

2.2.7 Indikator Pelatihan Kerja

Kasmir (2016) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Maksudnya ialah bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan.

a. Keahlian

Keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan dapat diperoleh melalui latihan dan pengalaman selama bekerja. Artinya yang semula karyawan tidak memiliki keahlian atau keterampilan tertentu dengan mengikuti pelatihan maka keahliannya bertambah.

b. Kemampuan

Kemampuan sering diartikan sebagai upaya seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Dalam praktiknya banyak karyawan memiliki kemampuan yang cukup besar tetapi belum optimal. Melalui pelatihan inilah diharapkan karyawan dapat mengasah kemampuannya yang belum optimal.

c. Pengetahuan

Melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya. Terkadang pengetahuan karyawan sangat minim, maka melalui pelatihan tentu akan mendapat tambahan pengetahuan.

d. Perilaku

Tingkah laku karyawan yang dapat dilihat dari etika, moral dan sifat-sifat yang dimiliki karyawan selama bekerja. Melalui pelatihan karyawan yang semula kurang memiliki etika maka akan dilatih untuk memiliki etika yang sesuai dengan keinginan dan budaya perusahaan.

Berdasarkan teori diatas maka dimensi yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja perawat adalah dimensi materi pelatihan dan dimensi tujuan pelatihan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja perawat adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Materi Pelatihan dengan bidang pekerjaan

Materi pelatihan haruslah sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Hal ini agar materi yang ditransfer sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Jadi dengan materi pelatihan ini kemampuan peserta pelatihan akan bertambah dari sebelumnya.

2. Manfaat Materi Pelatihan Dalam Mengatasi Permasalahan

Hal yang juga harus diperhatikan adalah apakah materi pelatihan yang diikuti dapat memberi manfaat untuk mengatasi permasalahan dimasa sekarang dan masa mendatang. Oleh karena itu, setiap pelatihan yang diikuti materi pelatihan harus dapat

memberikan manfaat dalam menyelesaikan masalah terkait dengan asuhan keperawatan.

3. Meningkatkan Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Keterampilan tidak datang begitu saja dan ada proses misalnya dengan mengikuti pelatihan. Terampil dalam menjalankan tugas sangat diperlukan karena semakin baik keterampilan yang dimiliki maka kinerja seorang perawat juga semakin baik.

4. Menambah Pengetahuan yang Baru

Dengan pelatihan yang diikuti tentu akan menambah pengetahuan peserta pelatihan. Dengan pelatihan yang diikuti biasanya peserta akan mendapatkan pengetahuan yang baru dan memiliki keterampilan yang lebih daripada sebelumnya.

5. Efektifitas Penggunaan Waktu

Kemampuan mengelola waktu secara efektif dan efisien sangat menentukan kualitas perawat. Dengan kemampuan tersebut tentunya waktu dalam mengerjakan pekerjaan akan semakin cepat. Dengan pelatihan yang telah diikuti tentunya perawat dalam mengelola waktu akan semakin efektif karena telah terlatih.

6. Mandiri dalam Melaksanakan Tugas

Mandiri sangat diperlukan dalam melakukan keperawatan. Tidak bergantung dengan perawat lainnya akan menyelesaikan pekerjaan secepat dan seefektif mungkin dengan keterampilan yang dimiliki.

7. Percaya Diri dengan Kemampuan yang Dimiliki

Percaya diri akan muncul pada diri perawat apabila perawat memiliki kemampuan. Dengan pelatihan yang diikuti akan menimbulkan kepercayaan diri pada perawat karena telah dilatih sebelumnya. Percaya diri diperlukan, sebab dalam melayani pasien apabila individu tidak yakin dengan kemampuan yang dimilikinya hal ini tentu menimbulkan keraguan pasien terhadap perawat dan instansi terkait.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pendapat Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Beberapa pakar mengemukakan pengertian tentang lingkungan kerja, antara lain:

- 1) Menurut Ahyari dalam Permana (2011) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.
- 2) Pendapat lain mengenai pengertian lingkungan kerja diungkapkan oleh Sedarmayanti dalam Hapsari (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Hapsari, 2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa diabaikan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Ahyari, dalam Pramana, 2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara Bising
- 4) Ruang Gerak
- 5) Keamanan Kerja

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1986:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Siagian (2004:289) menjelaskan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan kedisiplinan kerja karyawan guna mencapai produktifitas.

Menurut Tohardi (2002:132) “ jika lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat mengamankan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan produktifitas kerja.

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

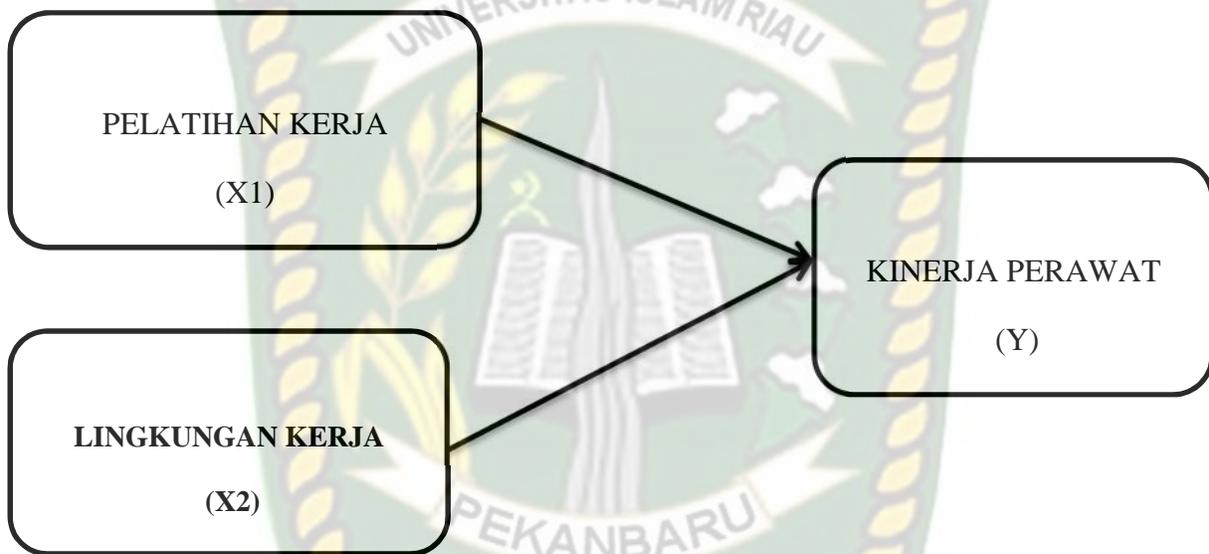
Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Faradila Antika (2017)	Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja perawat pada rumah sakit jiwa daerah Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.
Agus Panjaitan (2016)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit advent bandar lampung	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian variabel pelatihan dan variabel motivasi kerja terhadap karyawan rumah Sakit Advent Bandar Lampung dinilai sudah baik atau signifikan.
Nur Ratri, Palupiningdyah (2014)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit islam banjarnegara	Regresi Linear Berganda	hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



4. Hipotesis

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Pelatihan Kerja dan Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Untuk Penelitian ini penulis langsung mendatangi lokasi Penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.

3.2 Operasional Penelitian

Tabel 3.1

Operasional Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X1) adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian (keterampilan), kemampuan, pengetahuan dan perilakunya Kasmir (2016:126)	Materi pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan - Manfaat materi pelatihan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan 	Ordinal
	Tujuan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan keterampilan - Menambah pengetahuan yang baru - Efektifitas penggunaan waktu - Mandiri dalam melaksanakan tugas - Meningkatkan rasa percaya diri 	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X2) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (1986:183)	Lingkungan Fisik	-Penerangan -Suhu udara	Ordinal
		- Sirkulasi Udara - Keamanan kerja - Fasilitas kerja	
	Lingkungan Non Fisik	- Hubungan dengan atasan - Hubungan sesama rekan kerja.	
Kinerja (Y) Adalah suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan bekerja sam dituntut suatu pekerjaan tertentu. Wilson Bangun (2012:233)	Kualitas dan kuantitas	- Pelayanan kerja yang berkualitas - Hasil kerja yang baik -Pencapaian target	Ordinal
	Kerja sama	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja - Kemampuan bekerja sama dengan atasan	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - disiplin dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien - disiplin mendampingi dokter - melaksanakan check up rutin 	

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berstatus perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau yang berjumlah 58 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian yang ditetapkan adalah 58 orang. Sampel yang dilakukan adalah teknik sensus sampling.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung dilokasi penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara secara langsung dengan kepala pimpinan dan para perawat mengenai variable pelatihan, lingkungan dan kinerja yang akan diteliti di Rumah Sakit Umum Petala Bumi Provinsi Riau.

3.4.2. Data Sekunder

Data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi. dimana datanya berupa data jumlah perawat, data pelatihan dan pendidikan perawat Rumah Sakit Umum Petala Bumi Provinsi Riau struktur organisasi dan data lain yang mendukung penelitian ini.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara secara langsung kepada semua pihak yang terkait dalam penelitian. Wawancara ini dilakukan secara langsung dengan kepala Manager-Umum Sumber daya manusia Petala Bumi Provinsi Riau agar dapat mengungkapkan fakta atau keadaan yang ada di lapangan. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan antara lain dapat digunakan oleh peneliti

untuk lebih cepat mendapatkan informasi dan lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar.

3.5.2. Kuisisioner

Kuesioner adalah data yang diperoleh dari suatu daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu kemudian disebarakan kepada pihak yang terkait dalam penelitian ini, dalam hal ini daftar pertanyaan akan diberikan langsung kepada seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Petala Bumi Provinsi Riau . Dalam kuesioner yang disebarakan, pertanyaan diukur menggunakan skala ordinal. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi sikap dan perilaku. Teknik ini dipilih sematamata karena responden lebih mengetahui dirinya sendiri. Apa yang dinyatakan oleh responden kepada peneliti benar adanya. Adapun skala ordinal dengan bobot nilai sebagai berikut :

1. Sangat Baik (SB) = 5
2. Baik (B) = 4
- 3.. Cukup Baik (CB) = 3
4. Tidak Baik (TB) = 2
5. Sangat Tidak Baik (STB) = 1

3.5.3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan adat yang dilakukan melalui penelusuran dokumen (Widodo, 2017: 75). Teknik dokumentasi ini terdiri dari dokumen yang tertulis, gambar dan foto.

3.6. Pengujian Instrument Penelitian

3.6.1. Uji Validitas (Test Of Validity)

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur pada kuesioner tersebut (Widodo, 2017: 94). Uji validitas dengan menggunakan SPSS ini menggunakan korelasi product moment pearson dengan ketentuan sebagai berikut:

Adapun kriteria Uji Validitas

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi $<$ 0,05 maka item tersebut adalah valid.
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi $>$ 0,05, maka item tersebut adalah tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas (Test Of Reliability)

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Widodo, 2017: 94). Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui

apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alfa Cronbach > 0.60 . Tetapi bila sebaliknya, apabila nilai alfa Cronbach < 0.60 maka dianggap tidak reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Cara penyajian data tersebut dapat berupa tabel, diagram maupun grafik.

2.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja

X1 : pelatihan kerja

X2 : Lingkungan Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien

e : error

3.7.2.1. Uji Hipotesis

Suatu perhitungan statistic disebut signifikan apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistic berada dalam daerah dimana H_0 diterima. Dalam analisis regresi ada tiga jenis kriteria ketepatan yang harus dilakukan

1) Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) dimana kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:



Kriteria Pengambilan keputusan:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji Parsial (Uji-T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.2.2. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel atau lebih dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika r mendekati + 1 maka hubungan antar variabel sangat kuat dan positif
- b. Jika r mendekati -1 maka hubungan antar variabel sangat kuat dan negatif
- c. Jika $r = 0$ maka hubungan X dan Y sangat lemah sekali

Sedangkan koefisien Determinasi (R^2) ialah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Berdasarkan sejarah, Rumah Sakit Petala Bumi hanyalah sebuah balai pengobatan, didirikan atas dasar Instruksi Gubernur Tingkat I Riau nomor Inst 06/XI/1974 yang terletak di jalan Petala Bumi. Balai pengobatan ini memberikan pelayanan kesehatan seperti pertolongan, pengobatan, pemeliharaan kehamilan, dan perawatan gigi bagi Pegawai Kantor Gubernur beserta keluarganya, Pegawai Direktorat Agraria Propinsi Riau, dan Pegawai Direktorat Pembangunan Masyarakat Desa Propinsi Riau.

Dengan berjalannya waktu, Balai Pengobatan Petala Bumi mengalami perombakan dengan munculnya Peraturan Daerah Propinsi Riau No. 9 Tahun 2008 yang mengatakan bahwa RS Petala Bumi adalah UPT dari Dinas Kesehatan tanggal 08 Oktober 2010, RS Petala Bumi terdaftar sebagai RSUD di Kementerian Kesehatan dengan Kode Registrasi 14.7109, saat itu bermacam langkah perbaikan sering dilakukan dengan memaksimalkan fungsi Rumah Sakit dengan peralatan seadanya. Bangunan yang sekarang berdiri sebagai RS Petala Bumi awalnya milik Departemen Tenaga Kerja dan ditujukan sebagai rumah sakit khusus tenaga kerja.

Tahun 2011 Rumah Sakit Petala Bumi disahkan sebagai Rumah Sakit Kelas C melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK.03.05/I/8000/2010 tentang Penetapan Kelas RSUD Petala Bumi Kota Pekanbaru Propinsi Riau yang tugas dan fungsinya meliputi pelayanan kesehatan perorangan, tempat rujukan dan merupakan tempat pendidikan Institusi Pendidikan Kesehatan.

Tanggal 9 Desember 2011, penetapan dari Tim KARS (Komite Akreditasi Rumah Sakit) Nomor KARS-SERT/212/XII/2011 memperoleh akreditasi 5 pelayanan. Berjalannya perubahan pengelolaan keuangan, RSUD Petala Bumi Provinsi Riau ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah berdasarkan SK Gubernur Riau Nomor Kpts.66/11/2014.

Perbaikan kinerja pelayanan diupayakan Rumah Sakit Petala Bumi secara berkesinambungan melalui kerjasama dengan Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dan Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar dalam pelayanan pasien Jamkesda dan BPJS dalam pelayanan Jamkesmas, Askes dan Jamsostek.

Cara ini adalah salah satu strategi untuk mendukung pelayanan masyarakat. Pengembangan pelayanan ditujukan untuk peningkatan pelayanan kesehatan bagi ibu dan anak dengan pelayanan komprehensif yang membawa semua unit di rumah sakit, mulai dari pelayanan KIA itu hingga konsultan gizi dan psikolog sebagai bagian kepedulian terhadap ibu dan anak.

Kerjasama dibangun melalui Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Pekanbaru untuk memfasilitasi pemberian akte kelahiran gratis. Dengan optimalisasi pelayanan kesehatan ibu dan bayi baru lahir yang berkualitas maka bisa menaikkan motivasi ibu untuk mengecek kesehatan dan membantu mencegah kematian. Secara cepat dan pasti meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat terus dilaksanakan. Meski menuju kearah yang memuaskan tidak mudah, tetapi dengan perjuangan yang keras.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Unggul dalam Pelayanan

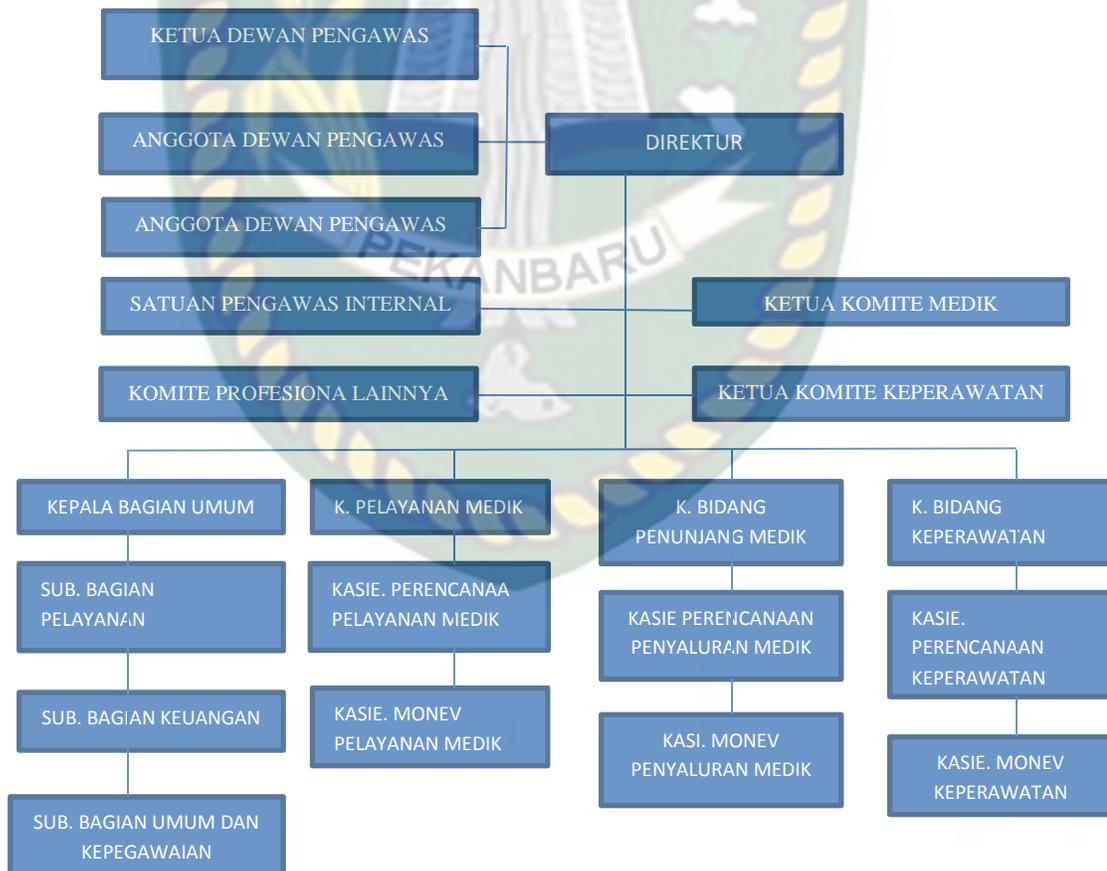
4.2.2 Misi

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau.
2. Meningkatkan sarana dan prasarana serta sumber daya manusia menuju Rumah Sakit C plus.
3. Mewujudkan pengelolaan administrasi secara transparan dan bertanggung jawab.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Begitu juga halnya dengan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



1. Direktur

RSUD Petala Bumi mempunyai tugas utama yaitu merumuskan kebijakan, pelaksanaan, kerjasama, fasilitas, pengawasan, evaluasi dan penyampaian pada Bagian Tata Usaha, Pelayanan Medik, Keperawatan dan Pembantu Medis, serta melakukan pelayanan kesehatan, pendidikan, pelatihan dan melaksanakan kewenangan yang diberikan Pemerintah terhadap Gubernur sesuai peraturan perundang-undangan.

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, RSUD Petala Bumi menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan perumusan kebijakan dan pelaksana tugas di Bagian Tata Usaha, Pelayanan Medik, Keperawatan dan Pemabantu Medis;
- b. penyelenggaraan kerja sama dan fasilitas pada Bagian Tata Usaha, Pelayanan Medik, Keperawatan dan Pembantu Medis;
- c. penyelenggaraan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pada Bagian Tata Usaha, Pelayanan Medik, Keperawatan dan Pembantu Medis;
- d. Pembimbingan dan pelaksanaan tugas sesuai cangkupan tugas masing-masing;
- e. Pemberian dukungan pada pemerintahan daerah sesuai cangkupan tugas masing-masing;

2. Bagian Tata Usaha

Bagian ini memiliki tugas utama pelaksanaan urusan pada Perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian. Demi menjalankan tugas utama, Bagian Tata Usaha melaksanakan fungsi:

- a. pelaksanaan rencana di perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian;
- b. pelaksanaan tugas di Perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian
- c. pelaksanaan kerjasama dan fasilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di Perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian;
- d. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan pelaporan dan pelaksanaan tugas serta fungsi pada Perencanaan Program, Keuangan dan Perlengkapan, Umum dan Kepegawaian;
- e. susunan rencana dan program kerja pengolahan pelayanan tata usaha;

Subbagian Perencanaan Program mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Perencanaan Program.

Tugas utama Subbagian Perencanaan Program :

- a. merancang kegiatan per tahun keuangan Subbagian Perencanaan Program menurut tugas dan fungsi sebagai acuan kegiatan;
- b. memberi tugas utama ke petugas disposisi tugas utama dan secara lisan supaya tugas utama terbagi rata;

- c. membagi arahan ke petugas secara lisan ataupun tertulis demi menjauhi penyimpangan tugas kerja;
- d. mengecek pekerjaan petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan acuan kerja untuk hasil yang sempurna;
- e. menilai kerja petugas dari hasil yang didapati dari bahan dalam pembinaan dan peningkatan karir;

Subbagian Keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Keuangan dan Perlengkapan

Tugas utama Subbagian Keuangan dan Perlengkapan:

- a. merancang kegiatan tahunan keuangan Subbagian Keuangan dan Perlengkapan atas dasar tugasnya, fungsi dan renstra sebagai acuan untuk kegiatan;
- b. memberi tugas utama petugas dengan disposisi tugas pokok secara penyampaian agar tugas pokok terbagi habis;
- c. membagi arahan terhadap petugas secara penyampaian maupun tertulis untuk menimalisir kesalahan dalam tugas;
- d. mengecek hasil kerja petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan arahan kerja demi kesempurnaan hasil kerja;
- e. menilai hasil kerja petugas atas dasar hasil yang diraih sebagai dasar dalam pembinaan dan peningkatan karier;

Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok

menyelenggarakan urusan Umum dan Kepegawaian

Rincian tugas pokok Subbagian Umum dan Kepegawaian :

- a. merancang kegiatan tahunan anggaran Subbagian Bagian Umum dan Kepegawaian atas dasar tugas, fungsi dan renstra sebagai acuan dalam melaksanakan tugas;
- b. memberi tugas utama pada petugas dengan disposisi tugas utama dan secara lisan agar tugas utama terbagi rata;
- c. memberikan arahan pada petugas secara lisan atau tertulis agar terhindar dari kesalahan pelaksanaan tugas;
- d. mengecek hasil kerja petugas dan membandingkan hasil kerja dengan petunjuk kerja agar mendapatkan hasil kerja yang sempurna;
- e. menilai kerja petugas atas dasar hasil yang diraih sebagai acuan dalam pembinaan dan peningkatan karier;

3. Bidang Pelayanan Medik

Bidang Pelayanan Medik mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Seksi Perencanaan Pelayanan Medik dan Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medik. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 9,

Bidang Pelayanan Medik menyelenggarakan fungsi :

- a. mengadakan rencana di Seksi Perencanaan Pelayanan Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan Pelayanan Medis
- b. mengadakan tugas bagi Seksi Perencanaan Pelayanan Medis dan Seksi pengawasan

dan perbaikan Pelayanan Medis

c. mengadakan kerja sama dan fasilitas dalam rangka mengadakan tugas dan fungsi bagi Seksi Perencanaan Pelayanan Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan Pelayanan Medis

d. mengadakan pengawasan, perbaikan dan pelaporan dalam rangka mengadakan tugas dan fungsi bagi Seksi Perencanaan Pelayanan Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan Pelayanan Medis

e. Penyusunan kebutuhan pendidikan dan pelatihan pada tenaga pelayanan medis dan non medis sesuai tugas utama dan tanggung jawab setiap unit.

Seksi Perencanaan Pelayanan Medik mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Perencanaan Pelayanan Medik

Rincian Tugas pokok Seksi Perencanaan Pelayanan Medik :

- a. merancang program kegiatan tahunan Seksi Perencanaan Pelayanan Medis berdasarkan tugas, fungsi dan renstra sebagai acuan dalam melaksanakan tugas;
- b. membagi tugas utama pada petugas dengan disposisi tugas utama secara lisan agar tugas utama terbagi rata;
- c. membagi arahan pada petugas secara lisan ataupun tertulis agar terhindar dari kesalahan kerja;
- d. mengecek hasil kerja petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk hasil kerja yang sempurna;

e. menilai kerja petugas berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai dasar pembinaan dan peningkatan karier;

Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medik mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medik.

Rincian Tugas pokok Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medik :

- a. merancang program kerja tahunan anggaran Seksi pengawasan dan perbaikan Pelayanan Medis berdasarkan tugas dan fungsi sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas;
- b. membagi tugas utama pada petugas dengan disposisi tugas utama dan secara lisan agar tugas utama terbagi rata;
- c. memberi arahan pada petugas secara lisan ataupun tertulis agar terhindar dari kesalahan dalam hasil kerja;
- d. mengecek hasil kerja petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk hasil kerja yang sempurna;
- e. menilai hasil kerja petugas atas dasar hasil yang dicapai sebagai acuan dalam pembinaan dan peningkatan karier;

4. Bidang Keperawatan

Bidang Keperawatan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan dan Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Keperawatan

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Bidang Keperawatan menyelenggarakan fungsi :

- a. pelaksanaan rencana pada Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan dan Seksi penagawasan dan perbaikan Pelayanan Keperawatan
- b. pelaksanaan tugas pada Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan dan Seksi penagawasan dan perbaikan Pelayanan Keperawatan
- c. pelaksanaan kerja sama dan fasilitas dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pada Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan dan Seksi penagawasan dan perbaikan Pelayanan Keperawatan
- d. pelaksanaan pengawasan, perbaikan dan laporan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pada Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan dan Seksi pengawasan dan perbaikan Pelayanan Keperawatan
- e. pelaksanaan asuhan dan pelayanan keperawatan, pengawasan, evaluasi, pembinaan dan mengkoordinasikan kegiatan pelayanan keperawatan.

Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Perencanaan Pelayanan Keperawatan

(2) Rincian Tugas pokok Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan :

- a. merencanakan program kegiatan tahunan anggaran Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan berdasarkan tugas, fungsi dan renstra sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. membagi tugas utama pada petugas dengan disposisi tugas utama dan secara lisan agar tugas utama terbagi rata;
- c. memberi arahan terhadap petugas secara lisan maupun tertulis agar terhindar dari kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. mengecek hasil kerja petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk penyempurnaan hasil kerja;
- e. menilai kerja petugas berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai acuan dalam pembinaan dan peningkatan karier;

Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Pelayanan Keperawatan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Keperawatan

Rincian Tugas pokok Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Keperawatan:

- a. merancang kegiatan tahunan anggaran Seksi pengawasan dan perbaikan Keperawatan berdasarkan tugas, fungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. membagi tugas utama terhadap petugas dengan disposisi tugas utama secara lisan agar tugas pokok terbagi rata;
- c. memberi arahan pada petugas baik secara lisan maupun tertulis agar terhindar dari kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. memeriksa hasil kerja petugas dengan membandingkan hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk penyempurnaan hasil kerja;

e. menilai kerja petugas berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai acuan dalam pembinaan dan peningkatan karier;

5. Bidang Penunjang Medik

Bidang Penunjang Medik mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Seksi Perencanaan Penunjang Medik dan Seksi Monitoring dan Evaluasi Penunjang Medik

Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, Bidang Penunjang Medik menyelenggarakan fungsi :

- a. pelaksanaan perencanaan pada Seksi Perencanaan Penunjang Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan Penunjang Medis
- b. pelaksanaan tugas pada Seksi Perencanaan Penunjang Medik dan Seksi pengawasan dan perbaikan Penunjang Medis
- c. pelaksanaan kerja sama dan fasilitas dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pada Seksi Perencanaan Penunjang Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan Penunjang Medis
- d. pelaksanaan pengawasan, evaluasi dan laporan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pada Seksi Perencanaan Penunjang Medis dan Seksi pengawasan dan perbaikan Penunjang Medis
- e. Menyusun, melaksanakan dan mengkoordinir kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga penunjang pelayanan medis dan non medis sesuai dengan tugas utama

dan tanggung jawab setiap unit.

Seksi Perencanaan Penunjang Medik mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Perencanaan Penunjang Medik

Rincian tugas pokok Seksi Perencanaan Penunjang Medik :

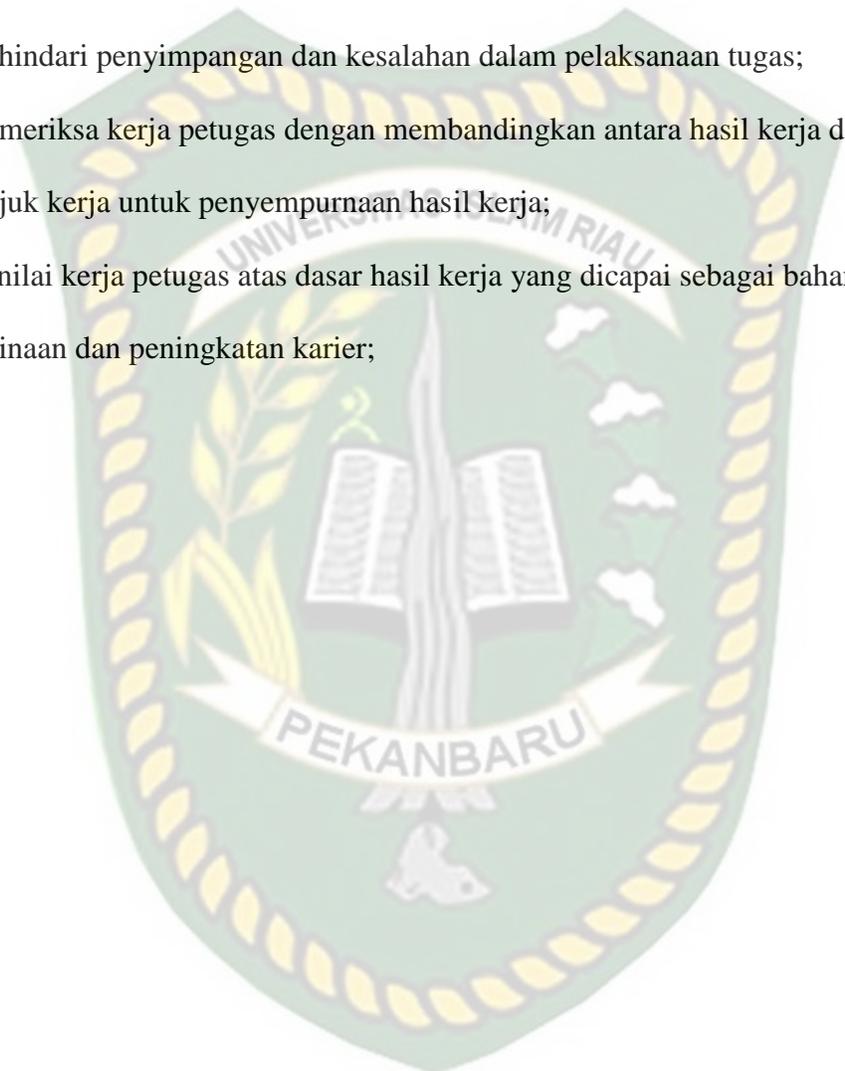
- a. merancang kegiatan tahunan anggaran Seksi Perencanaan Penunjang Medis berdasarkan tugas dan fungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan;
- b. membagi tugas utama terhadap petugas dengan disposisi tugas pokok dan secara lisan agar tugas utama terbagi rata;
- c. memberi arahan terhadap petugas baik secara lisan maupun tertulis untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. memeriksa kerja petugas dengan membandingkan antara hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk mensempurnakan hasil kerja;
- e. menilai kerja petugas berdasarkan hasil kerja yang dicapai sebagai bahan dalam pembinaan dan peningkatan karier;

Seksi Monitoring dan Evaluasi Penunjang Medik mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Monitoring dan Evaluasi Penunjang Medik

Rincian tugas pokok Seksi Monitoring dan Evaluasi Penunjang Medik mempunyai tugas :

- a. merancang kegiatan tahunan anggaran Seksi pengawasan dan perbaikan Penunjang Medis berdasarkan tugas dan fungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan;

- b. memberi tugas utama terhadap petugas dengan disposisi tugas pokok dan secara lisan agar tugas pokok terbagi habis;
- c. memberi petunjuk terhadap petugas baik secara lisan maupun tertulis untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas;
- d. memeriksa kerja petugas dengan membandingkan antara hasil kerja dengan petunjuk kerja untuk penyempurnaan hasil kerja;
- e. menilai kerja petugas atas dasar hasil kerja yang dicapai sebagai bahan dalam pembinaan dan peningkatan karier;



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Data yang diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan kepada perawat sebanyak 58 orang.

5.2 Identitas Responden

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, telah dilakukan penelitian terhadap 58 responden yang ada merupakan perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Adapun gambaran mengenai sampel penelitian ini dapat dilihat tabel berikut:

1. Jenis Kelamin

Identitas responden menurut usia dapat kita temukan setelah kita melakukan penyebaran angket, setelah dilakukan proses tabulasi data maka dapat dilihat frekuensi untuk jenis kelamin responden, pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki – laki	17	29
Perempuan	41	71
Total	58	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan jumlah responden Perempuan lebih banyak 71% dari responden laki-laki. Dari data ini menunjukkan bahwa perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi lebih banyak perawat kontrak perempuan dari pada perawat kontrak laki-laki. Hal ini disebabkan, karena perempuan masih dianggap lebih mampu dalam menjalankan tugas-tugas keperawatan.

2. Usia Responden

Identitas menurut usia responden dapat kita temukan setelah kita melakukan penyebaran angket, usia responden dari hasil pengumpulan data angket 58 responden, maka didapat frekuensi data sebagai berikut:

Tabel 5.2
Usia Responden

Umur Tahun	Jumlah (orang)	Persentase (%)
29 – 33	30	52
34 – 37	18	31
38– 42	10	17
Total	58	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan perawat dengan umur 29-33 tahun 52%, hal ini menunjukkan bahwa dengan rentang waktu tersebut memiliki daya tarik lebih bagi Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Dengan demikian dapat diartikan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau membutuhkan

perawat dengan umur yang produktif dan memiliki semangat kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan jenjang karir.

3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan salah satu acuan suatu Rumah Sakit dalam merekrut perawat, begitu pula dengan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau, berikut pendidikan responden yang diketahui setelah dilakukan penyebaran angket kepada 58 responden dan tabulasi data maka didapatkan frekuensi pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
D3	39	67
S1	19	33
Total	58	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa pendidikan D3 67%. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki standar minimal pendidikan D3 untuk menjadi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. Alasan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau banyak mempekerjakan lulusan D3 dikarenakan beberapa hal, yaitu : lebih mudah dibimbing dan diarahkan, lulusan D3 rata-rata masih berusia muda dan diharapkan dapat bekerja dinamis dan kreatif, juga dapat menekan biaya operasional

karena salary yang diminta cenderung lebih kecil dibanding lulusan di atasnya dan yang berpengalaman.

4. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden diketahui setelah angket yang dibagikan telah dibuat tabulasi data untuk mengetahui sama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Lama Kerja Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
>3 Tahun	58	100
Total	58	100

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa masa kerja >3 tahun 100%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat kontrak memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa perawat kontrak seluruhnya sudah cukup lama dalam bekerja.

5.3 Deskripsi Variabel PELATIHAN KERJA (X1)

Kasmir (2016) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Maksudnya ialah bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan.

Untuk mengetahui hasil data dari penyebaran angket kepada responden tentang pelatihan kerja maka hal ini dapat diketahui dengan cara pengukur terhadap variabel pelatihan kerja dengan indikator, kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan, manfaat materi pelatihan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan, meningkatkan keterampilan, menambah pengetahuan yang baru, efektivitas penggunaan waktu, mandiri dalam melaksanakan tugas, dan meningkatkan rasa percaya diri . Adapun hasil pengukuran 7 indikator tersebut sebagai berikut :

1. *Kesesuaian materi pelatihan dengan bidang pekerjaan*

Materi pelatihan haruslah sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Hal ini agar materi yang ditransfer sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Jadi dengan materi pelatihan ini kemampuan peserta pelatihan akan bertambah dari sebelumnya. Berikut tanggapan responden sejauh mana perawat didorong untuk cekatan, cepat dan mudah yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Terhadap *Kesesuaian materi pelatihan dengan bidang pekerjaannya*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	39	67	195
Setuju	19	33	76
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	271

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 39 orang atau 67% menjawab sangat setuju. Sebanyak 19 orang atau 33% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat diartikan perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau mempunyai perawat kontrak yang berkerja cekatan dalam melaksanakan tugas dan pro aktif disetiap aktivitas kerja sangat baik.

2. Manfaat materi pelatihan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan

Hal yang juga harus diperhatikan adalah apakah materi pelatihan yang diikuti dapat memberi manfaat untuk mengatasi permasalahan dimasa sekarang dan masa mendatang. Oleh karena itu, setiap pelatihan yang diikuti materi pelatihan harus dapat memberikan manfaat dalam menyelesaikan masalah terkait dengan asuhan keperawatan. Berikut tanggapan responden terhadap pelatihan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan pada Rumah Sakit Uum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Terhadap Manfaat materi pelatihan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	28	48	140

Setuju	27	47	108
Kurang Setuju	3	5	9
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	257

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 24 orang atau 48% menjawab sangat setuju. Sebanyak 27 orang atau 47% yang menjawab setuju dan sebanyak 3 orang atau 5% yang menjawab Kurang setuju. Dengan demikian dapat dilihat bahwa perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan yang baik dalam pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan disetiap aktifitas kerja.

3. *Meningkatkan Keterampilan*

Keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Keterampilan tidak datang begitu saja dan ada proses misalnya dengan mengikuti pelatihan. Terampil dalam menjalankan tugas sangat diperlukan karna semakin baik keterampilan yang dimiliki maka kinerja seorang perawat juga semakin baik.

Berikut tanggapan responden terhadap *Meningkatkan keterampilan* pada hasil Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap *Meningkatkan keterampilan*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	42	72	210
Setuju	15	26	60
Kurang Setuju	1	2	3
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	273

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 42 orang atau 72% menjawab sangat setuju. Sebanyak 15 orang atau 26% yang menjawab setuju dan sebanyak 1 orang atau 2% yang menjawab Kurang setuju. Dengan demikian perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit.

4. Menambah Pengetahuan Yang Baru

Dengan pelatihan yang diikuti tentu akan menambah pengetahuan peserta pelatihan. Dengan pelatihan yang diikuti biasanya peserta akan mendapatkan pengetahuan yang baru dan memiliki keterampilan yang lebih daripada sebelumnya. Berikut tanggapan responden terhadap *menambah pengetahuan yang baru* Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Menambah pengetahuan yang baru

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	27	47	135
Setuju	28	48	112
Kurang Setuju	3	5	9
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	247

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 27 orang atau 47% menjawab sangat setuju. Sebanyak 28 orang atau 48% yang menjawab setuju dan sebanyak 3 orang atau 5% yang menjawab Kurang setuju.

5. Efektivitas Penggunaan Waktu

Kemampuan mengelola waktu secara efektif dan efisien sangat menentukan kualitas perawat. Dengan kemampuan tersebut tentunya waktu dalam mengerjakan pekerjaan akan semakin cepat. Dengan pelatihan yang telah diikuti tentunya perawat dalam mengelola waktu akan semakin efektif karna telah terlatih. . Berikut tanggapan responden terhadap *efektifitas penggunaan waktu* Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Penggunaan Waktu

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	37	64	185
Setuju	19	33	76
Kurang Setuju	2	3	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	261

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 37 orang atau 64% menjawab sangat setuju. Sebanyak 19 orang atau 33% yang menjawab setuju dan sebanyak 2 orang atau 3% yang menjawab cukup setuju. Dengan demikian dapat dilihat perawat kontrak pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau

memiliki kemampuan sangat baik dalam mempertahankan kelangsungan Rumah Sakit dan mematuhi peraturan yang berlaku di Rumah Sakit.

6. Mandiri dalam melaksanakan tugas

Mandiri sangat diperlukan dalam melakukan keperawatan. Tidak bergantung dengan perawat lainnya akan menyelesaikan pekerjaan secepat dan seefektif mungkin dengan keterampilan yang dimiliki.

Berikut tanggapan responden terhadap *Mandiri dalam melaksanakan tugas* pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Terhadap Mandiri Dalam Melaksanakan Tugas

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	42	72	210
Setuju	16	28	64
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	274

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 42 orang atau 72% menjawab sangat setuju. Sebanyak 16 orang atau 28% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat dilihat Perawat Kontrak pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan yang sangat baik dalam perkataan dan bertindak jujur tanpa pamrih .

7. Meningkatkan Rasa Percaya Diri

Percaya diri akan muncul pada diri perawat apabila perawat memiliki kemampuan. Dengan pelatihan yang diikuti akan menimbulkan kepercayaan diri pada perawat karena telah dilatih sebelumnya. Percaya diri diperlukan, sebab dalam melayani pasien apabila individu tidak yakin dengan kemampuan yang dimilikinya hal ini tentu menimbulkan keraguan pasien terhadap perawat dan instansi terkait. Berikut tanggapan responden terhadap *Meningkatkan rasa percaya diri* Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Terhadap Meningkatkan Rasa Percaya Diri

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	31	53	155
Setuju	27	47	108
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0

Jumlah	58	100%	263
---------------	-----------	-------------	------------

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 31 orang atau 53% menjawab sangat setuju. Sebanyak 27 orang atau 47% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat dikatakan perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki Perawat yang mampu bertanggung jawab dan memanfaatkan sumberdaya yang ada secara optimal.

Tabel 5.12
Rekapan Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					SKOR	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
1	Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan	39	19	0	0	0	58	4,67
	Bobot Nilai	195	76	0	0	0	271	
2	Manfaat materi pelatihan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan	28	27	3	0	0	58	4,43
	Bobot Nilai	140	108	9	0	0	257	
3	Meningkatkan Keterampilan	42	15	1	0	0	58	4,70

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					SKOR	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
	Bobot Nilai	210	60	3	0	0	273	
4	Menambah pengetahuan yang baru	27	28	3	0	0	58	4,25
	Bobot Nilai	135	112	9	0	0	247	
5	Efektivitas penggunaan waktu	37	19	2	0	0	58	4,50
	Bobot Nilai	185	76	6	0	0	261	
6	Mandiri dalam melaksanakan tugas	42	16	0	0	0	58	4,72
	Bobot Nilai	210	64	0	0	0	274	
7	Meningkatkan rasa percaya diri	31	27	0	0	0	58	4,53
	Bobot Nilai	155	108	0	0	0	263	
TOTAL RATA-RATA								4,54

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau skor rata-rata 4,54 dengan kategori sangat baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Pelatihan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Petala

Bumi Provinsi Riau dapat dipahami dan diterapkan oleh semua perawat kontrak dengan sangat baik. Pelatihan Kerja yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kerja perusahaan.

5.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Nitisemito (1986:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pada pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Untuk mengetahui hasil data dari penyebaran angket kepada responden tentang pelatihan kerja maka hal ini dapat diketahui dengan cara pengukur terhadap variabel lingkungan kerja dengan indikator, penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, keamanan kerja, fasilitas kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan sesama rekan kerja. Adapun hasil pengukuran 7 indikator tersebut sebagai berikut :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan

menjadi empat yaitu : Cahaya langsung, Cahaya setengah langsung, Cahaya tidak langsung, Cahaya setengah tidak langsung. Berikut tanggapan responden terhadap Penerangan atau cahaya ditempat kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Terhadap Penerangan/Cahaya ditempat kerja

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	39	67	195
Setuju	19	33	76
Cukup Setuju	0	0	0
Kurang Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	271

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 39 orang atau 67% menjawab sangat setuju dan sebanyak 19 orang atau 33% yang menjawab menjawab cukup setuju. Dengan demikian dapat dikatakan Perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki perawat kontrak yang memahami kuantitas dari perusahaan yang sudah ditetapkan.

2. Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup. Berikut tanggapan responden terhadap kualitas Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terhadap Suhu Udara

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	28	48	140
Setuju	27	47	108
Cukup Setuju	3	5	9
Kurang Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0

Jumlah	58	100%	257
---------------	-----------	-------------	------------

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 28 orang atau 48% menjawab sangat setuju. Sebanyak 27 orang atau 47% yang menjawab setuju dan 3 orang atau 5,% menjawab cukup setuju. Dengan demikian Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kualitas yang sangat baik dipahami dan diterapkan oleh perawat dalam mencapai tujuan Rumah Sakit.

3. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.. Berikut tanggapan responden terhadap kualitas Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Terhadap Sirkulasi Udara

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	42	72	210
Setuju	15	26	60
Cukup Setuju	1	2	3
Kurang Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	273

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 42 orang atau 72% menjawab sangat setuju. Sebanyak 15 orang atau 26% yang menjawab setuju dan 1 orang atau 2% menjawab cukup setuju. Dengan demikian Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki sirkulasi udara yang sangat baik.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Berikut tanggapan responden terhadap kehadiran Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Kerja

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	27	47	135
Setuju	28	48	112
Cukup Setuju	3	5	9
Kurang Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	247

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 27 orang atau 47% menjawab sangat setuju. Sebanyak 28 orang atau 48% yang menjawab setuju dan 3 orang atau 5% menjawab cukup setuju. Dengan demikian Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki keamanan yang sangat baik.

5. Fasilitas kerja

Karena itu fasilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.. Berikut tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja sama Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	37	64	185
Setuju	19	33	76
Cukup Setuju	2	3	6
Kurang Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	261

Sumer : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 37 orang atau 64% menjawab sangat setuju. Sebanyak 19 orang atau 33% yang menjawab setuju dan 2 orang atau 3% menjawab cukup setuju. Dengan demikian perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan dalam fasilitas dengan sangat baik.

6. Hubungan Dengan Atasan

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan. Berikut tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja sama Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Dengan Atasan

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	42	72	210
Setuju	16	28	64
Cukup Setuju	0	0	0
Kurang Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	274

Sumer : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 42 orang atau 72% menjawab sangat setuju. Sebanyak 16 orang atau 18% yang menjawab setuju. Dengan demikian perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan hubungan dengan atas sangat baik.

7. Hubungan Sesama Rekan kerja

Karena itu fasilitas kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.. Berikut tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja sama Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Sesama Rekan Kerja

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	31	53	155
Setuju	27	47	108
Cukup Setuju	0	0	0
Kurang Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	263

Sumer : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 31 orang atau 53% menjawab sangat setuju. Sebanyak 27 orang atau 47% yang menjawab setuju. Dengan demikian Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan dalam failitas dengan sangat baik.

Untuk mengetahui bagaimana rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.20
Rekapan Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					SKOR	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
1	Penerangan	39	19	0	0	0	58	4,67
	Bobot Nilai	195	76	0	0	0	271	

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					SKOR	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
2	Suhu udara	28	27	3	0	0	58	4,43
	Bobot Nilai	140	108	9	0	0	257	
3	Sirkulasi Udara	42	15	1	0	0	58	4,70
	Bobot Nilai	210	60	3	0	0	273	
4	Keamanan Kerja	27	28	3	0	0	58	4,25
	Bobot Nilai	135	112	9	0	0	247	
5	Fasilitas Kerja	37	19	2	0	0	58	4,50
	Bobot Nilai	185	76	6	0	0	261	
6	Hubungan Dengan Atasan	42	16	0	0	0	58	4,72
	Bobot Nilai	210	64	0	0	0	274	
7	Hubungan sesama rekan kerja	31	27	0	0	0	58	4,53
	Bobot Nilai	155	108	0	0	0	263	

TOTAL RATA-RATA								4,54
------------------------	--	--	--	--	--	--	--	------

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau skor rata-rata 4,54 dengan kategori sangat baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau saat ini dalam keadaan sangat baik.

5.5 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Menurut Wilson Bangun (2012: 233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Untuk mengetahui hasil data dari penyebaran angket kepada responden tentang pelatihan kerja maka hal ini dapat diketahui dengan cara pengukur terhadap variabel kinerja kerja dengan indikator, pelayanan kerja yang berkualitas, hasil kerja yang baik, pencapaian target, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, kemampuan bekerja sama dengan atasan, disiplin dalam memberikan pelayanan, asuhan keperawatan kepada pasien, disiplin mendampingi dokter, dan melaksanakan check up rutin. Adapun hasil pengukuran 8 indikator tersebut sebagai berikut :

1. Pelayanan Kerja Yang Berkualitas

Pelayanan kerja merupakan suatu kegiatan yang didalamnya terjadi interaksi langsung dengan pasien. Pelayanan yang berkualitas didukung oleh kinerja perawat yang baik. Dengan memberikan pelayanan yang berkualitas

kepada pasien maka dapat meningkatkan citra yang baik pada rumah sakit.. Berikut tanggapan responden sejauh mana perawat didorong untuk cekatan, cepat dan mudah yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Terhadap Pelayanan yang berkualitas

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	39	67	195
Setuju	19	33	76
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	271

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 39 orang atau 67% menjawab sangat setuju. Sebanyak 19 orang atau 33% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat diartikan perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau mempunyai perawat kontrak yang berkerja cekatan dalam melaksanakan tugas dan pro aktif disetiap aktivitas kerja sangat baik.

2. Hasil Kerja

Perawat yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang baik. Kemampuan dan keterampilan ini

diperoleh dari pelatihan dan kompetensi yang dimiliki perawat. Hasil kerja yang baik akan membawa dampak positif bagi rumah sakit dan begitu juga sebaliknya.

Berikut tanggapan responden terhadap pelatihan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan pada Rumah Sakit Uum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau hasil dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	28	48	140
Setuju	27	47	108
Kurang Setuju	3	5	9
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	257

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 24 orang atau 48% menjawab sangat setuju. Sebanyak 27 orang atau 47% yang menjawab setuju dan sebanyak 3 orang atau 5% yang menjawab Kurang setuju. Dengan demikian dapat dilihat bahwa perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan yang baik dalam pekerjaan yang menantang dengan cermat dalam kondisi sulit dan penuh tekanan disetiap aktifitas kerja.

3. *Pencapaian Target*

Dalam bekerja haruslah memiliki target yang ingin dicapai. Karna semakin banyak pekerjaan yang dilakukan maka semakin baik kinerja yang dimiliki perawat. Berikut tanggapan responden terhadap *Pencapaian Target* pada hasil Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Terhadap *Pencapaian Target*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	42	72	210
Setuju	15	26	60
Kurang Setuju	1	2	3
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	273

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 42 orang atau 72% menjawab sangat setuju. Sebanyak 15 orang atau 26% yang menjawab setuju dan sebanyak 1 orang atau 2% yang menjawab Kurang setuju. Dengan demikian perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit.

4. *Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja*

Kerja sama sejawat yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah kerja sama dengan sesama perawat. Kerja sama akan terjalin apabila terdapat kekompakan dengan sesama rekan kerja perawat. Berikut tanggapan responden terhadap *Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja* Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Terhadap *Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja*

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	27	47	135
Setuju	28	48	112
Kurang Setuju	3	5	9
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	247

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 27 orang atau 47% menjawab sangat setuju. Sebanyak 28 orang atau 48% yang menjawab setuju dan sebanyak 3 orang atau 5% yang menjawab Kurang setuju.

5. Kemampuan bekerja sama dengan atasan

Kemampuan kerja sama dengan atasan disini maksudnya adalah kemampuan perawat dalam bekerja sama dengan Dokter, dalam hal ini adalah kerja sama dalam bentuk kolaborasi. Dengan adanya kolaborasi ini, diharapkan mampu memberikan solusi yang terbaik dalam menangani masalah pasien dan saling bertukar pikiran mengenai cara yang efektif dalam meningkatkan asuhan pelayanan kesehatan. Apabila kerja sama ini terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja. Berikut tanggapan responden terhadap kemampuan bekerja sama dengan atasan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja sama dengan atasan

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	37	64	185
Setuju	19	33	76
Kurang Setuju	2	3	6
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	261

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 37 orang atau 64% menjawab sangat setuju. Sebanyak 19 orang atau 33% yang menjawab setuju dan sebanyak 2 orang atau 3% yang menjawab cukup setuju. Dengan demikian dapat

dilihat perawat kontrak pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan sangat baik dalam mempertahankan kelangsungan Rumah Sakit dan mematuhi peraturan yang berlaku di Rumah Sakit.

6. Disiplin dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien

Disiplin dalam memberikan pelayanan kepada pasien menjadi ukuran kinerja perawatan. Dalam hal memberikan obat kepada pasien harus tepat waktu. Berikut tanggapan responden terhadap Disiplin dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	42	72	210
Setuju	16	28	64
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	274

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 42 orang atau 72% menjawab sangat setuju. Sebanyak 16 orang atau 28% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat dilihat Perawat Kontrak pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki kemampuan yang sangat baik dalam perkataan dan bertindak jujur tanpa pamrih .

7. Disiplin dalam mendampingi dokter

Selain ketepatan waktu dalam pendampingan keperawatan kepada dokter. Disiplin lainnya yang menjadi ukuran kinerja perawat adalah perawat harus tepat waktu mendampingi dokter saat menagangani pasien. Ini merupakan tugas dan tanggung jawab seorang perawat di rumah sakit. Oleh karena itu disiplin perlu ditingkatkan dalam hal ini.

.Berikut tanggapan responden terhadap disiplin dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin dalam mendampingi dokter

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	31	53	155
Setuju	27	47	108
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0

Jumlah	58	100%	263
---------------	-----------	-------------	------------

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 31 orang atau 53% menjawab sangat setuju. Sebanyak 27 orang atau 47% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat dikatakan perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau memiliki Perawat yang mampu bertanggung jawab dan memanfaatkan sumberdaya yang ada secara optimal.

8. *Melaksanakan Checkup rutin*

Berikut tanggapan responden sejauh mana perawat didorong untuk cekatan, cepat dan mudah yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Terhadap Melaksanakan Checkup rutin

Klasifikasi Jawaban	Jumlah	Persentase	SKOR
Sangat Setuju	39	67	195
Setuju	19	33	76
Kurang Setuju	0	0	0
Tidak Setuju	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah	58	100%	271

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 39 orang atau 67% menjawab sangat setuju. Sebanyak 19 orang atau 33% yang menjawab setuju. Dengan demikian dapat diartikan perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau mempunyai perawat kontrak yang berkerja cekatan dalam melaksanakan tugas dan pro aktif disetiap aktivitas kerja sangat

Untuk mengetahui bagaimana rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.29
Rekapan Tanggapan Responden Tentang Kinerja

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					SKOR	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
1	Pelayanan kerja yang berkualitas	39	19	0	0	0	58	4,67
	Bobot Nilai	195	76	0	0	0	271	
2	Hasil kerja	28	27	3	0	0	58	4,43
	Bobot Nilai	140	108	9	0	0	257	
3	Pencapaian target	42	15	1	0	0	58	4,70
	Bobot Nilai	210	60	3	0	0	273	
4	Kemampuan bekerja	27	28	3	0	0	58	

NO	VARIABEL	JAWABAN SKOR					SKOR	RATA-RATA
		5	4	3	2	1		
	sama dengan rekan kerja							4,25
	Bobot Nilai	135	112	9	0	0	247	
5	Kemampuan bekerja sama dengan atasan	37	19	2	0	0	58	4,50
	Bobot Nilai	185	76	6	0	0	261	
6	Disiplin dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien	42	16	0	0	0	58	4,72
	Bobot Nilai	210	64	0	0	0	274	
7	Disiplin dalam mendampingi dokter	31	27	0	0	0	58	4,53
	Bobot Nilai	155	108	0	0	0	263	
8	Melaksanakan check up rutin	JAWABAN SKOR					JUMLAH	4,67
		5	4	3	2	1	58	
		39	19	0	0	0	271	
TOTAL RATA-RATA		195	76	0	0	0		4,55

Sumber : Data Olahan 2020

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau skor rata-rata 4,55 dengan kategori sangat baik. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau saat ini dalam keadaan sangat baik.

5.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

5.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil uji validitas untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel seperti berikut:

Tabel 5.30
Hasil Pengujian Validitas Pelatihan Kerja (X1)

Item Variabel	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1	0,778	0,2144	Valid
X2	0,568	0,2144	Valid
X3	0,663	0,2144	Valid
X4	0,806	0,2144	Valid
X5	0,732	0,2144	Valid
X6	0,618	0,2144	Valid
X7	0,539	0,2144	Valid

Sumber : Olah data SPSS 20, 2020.

Dari hasil uji validitas diperoleh hasil bahwa dari 7 item pernyataan pembentuk variabel Pelatihan Kerja (X1) dimana seluruhnya telah mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,2144. Maka seluruhnya item sudah dinyatakan valid.

Tabel 5.31
Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item Variabel	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1	0,778	0,2144	Valid
X2	0,568	0,2144	Valid
X3	0,663	0,2144	Valid
X4	0,806	0,2144	Valid
X5	0,732	0,2144	Valid
X6	0,618	0,2144	Valid
X7	0,539	0,2144	Valid

Sumber : Olah data SPSS 20, 2020.

Dari hasil uji validitas diperoleh hasil bahwa dari 7 item pernyataan pembentuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dimana seluruhnya telah mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,2144. Maka seluruhnya item sudah dinyatakan valid.

Tabel 5.32
Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)

Item Variabel	r Hitung	r Tabel	Hasil
Y1	0,840	0,2144	Valid
Y2	0,569	0,2144	Valid
Y3	0,661	0,2144	Valid
Y4	0,785	0,2144	Valid
Y5	0,710	0,2144	Valid
Y6	0,609	0,2144	Valid
Y7	0,511	0,2144	Valid
Y8	0,944	0,2144	Valid

Sumber : Olah data SPSS 20, 2020.

Dari angka pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah 58 responden yang dinyatakan signifikan dibutuhkan nilai *r hitung* sebesar 0,2144 untuk dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas diperoleh hasil bahwa dari 8 item pernyataan pembentuk variabel Kinerja (Y) dimana seluruhnya telah mempunyai nilai *Corrected Item-Total*

Correlation yang lebih besar dari 0,2144. Maka seluruhnya item sudah dinyatakan valid.

5.6.2. Uji Reliabilitas

Instrument diatas diuji reliabilitasnya menggunakan teknik *sprlithaly* yaitu memisah-misahkan nilai-nilai *instrument* yang hasilnya genap dan ganjil, dan hasil perhitungan uji reliabilitas dari variabel Pelatihan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut dibawah ini:

Tabel 5.33
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Sumber : Olah data SPSS 20, 2020.

X1

Dari angka yang termuat pada table di atas dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan reliabilitas terhadap ke 7 item pernyataan pembentuk variabel Pelatihan kerja adalah menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* = 0,796 dan nilai r table 0,2144 berarti reliabel karena *Alpha* lebih besar dari r table

Tabel 5.34
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.796	7
------	---

Sumber : Olah data SPSS 20, 2020.

X2

Dari angka yang termuat pada table di atas dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan reliabilitas terhadap ke 7 item pernyataan pembentuk variabel Lingkungan Kerja adalah menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* = 0,796 dan nilai r table 0,2144 berarti reliabel karena *Alpha* lebih besar dari r tabel

Tabel 5.35

Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

Sumber : Olah data SPSS 20, 2020.

y

Dari angka yang termuat pada table di atas dapat dijelaskan bahwa hasil perhitungan reliabilitas terhadap ke-5 item pernyataan pembentuk variabel Kinerja adalah menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* = 0,839 dan nilai r table 0,2144 berarti reliabel karena *Alpha* lebih besar dari r tabel

5.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Setelah dilakukan tabulasi

terhadap hasil penghitungan masing-masing variabel maka data tersebut dimasukkan/diproses kedalam program komputer SPSS versi 20 untuk melihat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau sehingga diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 5.36
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.500	.447		1.119	.268
	Pelatihan (X1)	.860	.012	.994	70.863	.000
	Lingkungan (X2)	.860	.012	.944	70.863	.000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5.36 dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = 0,500 + 0,860 X1 + 0,860 X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai Konstanta sebesar 0,500 menyatakan bahwa jika nilai variabel pelatihan kerja dan kompetensi sama dengan nol maka nilai kinerja adalah positif yaitu sebesar 0,500

- b. Nilai koefisien variabel Pelatihan sebesar 0,860 menunjukkan bahwa setiap perubahan (karena tanda positif) 1 satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,860. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin sering pelatihan kerja dilaksanakan maka akan semakin tinggi kinerja perawat
- c. Nilai koefisien variabel Lingkungan sebesar 0,860 menunjukkan bahwa setiap perubahan (karena tanda positif) 1 satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,860. Peningkatan ini bernilai positif, yang bermakna semakin baik Lingkungan kerja perawat maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat

5.8. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.37 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.703	1	346.703	5021.502	.000 ^b
	Residual	3.866	56	.069		
	Total	350.569	57			

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Signifikansi sebesar 0.000 yang berarti nilai signifikansi pada tabel $< 0,05$ yang menunjukkan variabel pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan mempengaruhi kinerja perawat. Jika dilihat nilai F hitung 5021,502. Karena $F_{hitung} = 5021,502 > F_{tabel} = 3,15$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

5.9 Uji t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara suatu variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji parsial (Uji-T) dapat dilihat pada tabel berikut:

$$= \frac{1}{2} ; n-(k+1)$$

$$= 0,1 / 2 ; 58 - (1+1)$$

$$= 0,05 / 58$$

Berikut ujia parsial (t) atas variable bebas dapat diligat pada table berikut ini:

Tabel 5.38
Hasil Perhitungan Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.500	.447		1.119	.268
1 Pelatihan (X1)	.860	.012	.994	70.863	.000
1 Lingkungan (X2)	.860	.012	.944	70.863	.000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

1. Variabel pelatihan kerja (X1) memiliki nilai t hitung 70,863 > t tabel 1,671. Sehingga nilai thitung > ttabel dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung 70,863 > t tabel 1,671. Sehingga nilai thitung > ttabel dan memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau

5.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel

Tabel 5.39
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.989	.989	.304

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,994 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah 0.989. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 98,9% sedangkan sisanya 1,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain .

5.10 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh hasil analisis regresi linier berganda diketahui pengaruh variabel pelatihan dan lingkungan

kerja terhadap kinerja dengan persamaan $Y = 0,500 + 0,860 X_1 + 0,860 X_2 + e$, persamaan ini berarti nilai konstanta menunjukkan bahwa pada saat variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja bernilai nol maka nilai variabel kinerja akan bernilai 0,500. Sedangkan ketika terjadi peningkatan variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja sebesar satuan.

Pada uji t, untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka dilakukan dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Dari hasil yang diperoleh dengan melihat tabel *coeffisien* nilai t hitung (70.863) lebih besar dari nilai t tabel (1.671), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.

Uji terakhir yang digunakan pada penelitian ini adalah koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengukur perbandingan pengaruh yang diberikan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Umum Petala Bumi Provinsi Riau. Dari hasil yang diperoleh bahwa *R square* sebesar 0.989 dimana angka tersebut menunjukkan 98,9% adalah kontribusi yang diberikan variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sedangkan sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat dinyatakan bahwa Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja Rumah sakit memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.

Rumah Sakit yang memiliki pelatihan dan lingkungan kerja dan mampu dalam mengimplementasikan nilai-nilai dari pelatihan dan lingkungan kerja yang dianut maka akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen Rumah Sakit harus mampu mengelola pelatihan dan lingkungan kerja dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan dan Lingkungan yang tepat dalam penerapan akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena perawat akan melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan. Ketaatan tersebut akan menimbulkan kinerja perawat yang bagus bagi perusahaan. Kinerja perawat mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan yang diantaranya adalah inovasi dan orientasi pada hasil disetiap menjalankan aktifitas pekerjaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Dari adanya Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau yang dilakukan ternyata sangat berpengaruh terhadap kinerja kerja yang dilakukan
2. Variabel Pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.
3. Pada persamaan regresi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu: $Y = 0,500 + 0,860 X_1 + 0,860 X_2 + e$ jika pelatihan dan lingkungan kerja bertambah 1 satuan yang mana kinerja perawat akan bertambah sebesar 447 dengan asumsi variable kinerja kerja dalam keadaan tetap.
4. Pada uji t adanya pengaruh signifikan antara variable pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja dengan hasil t hitung lebih besar dari pada t table yaitu $70.863 > 1,671$, artinya pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat kontrak pada Rumah sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau.
5. *R square* pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat kontrak sebesar 0.989 atau 98.9% artinya kinerja dijelaskan oleh variabel pelatihan dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 1.1% di pengaruhi oleh faktor lain.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi Rumah Sakit. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan dan lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau yang diterapkan sudah baik harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi, agar pelatihan dan lingkungan kerja lebih baik lagi perusahaan harus memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir perawat kontrak.
2. Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau diharapkan selalu menambah atau membuat inovasi materi pelatihan baru untuk pengetahuan bagi perawat kontrak agar makin berpengalaman lagi dalam bertugas.
3. Kinerja perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau sudah baik. Agar kinerja perawat kontrak lebih baik lagi manajemen harus perlu melakukan pengawasan yang lebih terhadap kedisiplinan, tanggung jawab dan target Rumah Sakit yang telah ditetapkan.
4. Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau, hal tersebut hendaknya menjadi perhatian untuk perusahaan dalam memberikan fasilitas dan penghargaan yang diberikan kepada perawat kontrak yang berprestasi dengan demikian kperawat kontrak akan mampu mewujudkan visi dan misi Rumah Sakit.

5. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karna masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan, dan kinerja.



RENCANA DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Efendi, Ferry dan Nursalam. 2008. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Elisabeth, Dame .2015. *Hubungan Tingkat Perawat dengan Kompetensi Aplikasi Evidence Based Praticce*. Jurnal Vol 1, No1
- Faradila. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo*. Jurnal
- Hidayat, A. Aziz Alimul. 2009. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Machasin. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa.Vol 1
- Mubarak. Wahid Iqbal. 2009. *Pengantar Keperawatan Komunitas 1*. Jakarta: Cv Sagung Seto

Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalia*. Cetakan keenam. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nuraini, Fajar DF. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant

Nursalam. 2008. *Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional)*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika

Prayoga, Guntur. 2009. *Kesetaraan Gender Perawat Laki-laki dan Perawat Perempuan Dalam Pelayanan Kesehatan*. Jurnal

Putri, Dwindia Yasmin. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru*. Jurnal

Putri, Astuti Ardi. 2014. *Trend dan Issue Keperawatan*. Bogor: In Media

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers

Rivai, Veithzal, dkk. 2011. *Corporate Performance Management (Dari Teori ke Praktik)*. Cetakan 1. Bogor: Ghalia Indonesia

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT RefikaAditama

Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara

Siti Umi Ernawati. (2012). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Dengan*

Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal. Vol 2.No 2

Siahaan, Saodah Elentika. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Insentif*

terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan. Skripsi.

Medan

Sodikin, dkk.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Sri Indrastuti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. . Pekanbaru: UR

Press

Simbolon, 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat*

Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum dr FL. Tobing Sibolga. Skripsi

dan Tesis. Medan

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana

Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga*

Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Pers



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau