

Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa

Prihatin Lumbanraja

Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Sumatera Utara Medan

Email: titienlbnraja@yahoo.com

Cut Nizma

Politeknik Negeri Medan

ABSTRACT

Job performance for a nurse is very important. One effort to improve job performance is by following training and develop the job characteristics. Langsa District General Hospital has striven to enhance the job performance for the nurses through training and development of job characteristics, but there is no equality in training and for all nurses and they do not have positive attitudes toward job characteristics, either that can satisfy them push it to improve their performance. Aim of this study to find out how the effect of training and job characteristic on job performance of nurses and to know differences of the performance between before and after training at Langsa District General Hospital. The problems to be solved in this study is what the effect of training and job characteristics on job performance of the nurses and differences in job performance before and after training. This research used descriptive survey and the comparative method. The population in this study are all nurses who attended the training with minimal education DIII of nursing or equivalent. The population is consist of 152 nurses and 63 are chosen to be the samples. The result of the first hypothesis of research show that training and job characteristics of task significance, autonomy and feedback simultaneously have significance affect 32,3% of job performance while the rest equal to 67.7% is not included in this research., partial test showed training variables, job characteristic of task significance, autonomy and feedback have significance effect on job performance and dominant variable is training. The results of second hipotesis showed the difference about the increase perfomance obtained by the nurse at Langsa General Hospital earlier from 81.43 to 81.93 with a correlation of 0.963. The resultsshow that there are significant differences that the nurses achievement before and after training.

Keywords: Training, job characteristics, job performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Rumah Sakit Umum merupakan lembaga pelayanan kesehatan masyarakat harus mampu bersaing menghadapi rumah sakit swasta, terutama menghadapi pesatnya peningkatan teknologi bidang pelayanan kesehatan yang dibarengi dengan semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat modren. Hal ini memberikan pengaruh terhadap praktisi kesehatan dalam mengimplementasikan sistem pelayanan masyarakat, tidak terkecuali perawat apalagi selama ini perawat yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien, oleh karena itu prestasi kerja perawat sangat diperlukan dalam sebuah Rumah Sakit.

Dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya, maka seorang perawat dituntut untuk selalu melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang baik tersebut maka seorang

perawat harus menjadi perawat yang profesional, yaitu perawat yang memiliki kemampuan intelektual, teknikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktek, memperhatikan kaidah etik dan moral.

Banyak faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja antara lain adalah faktor kemampuan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kondisi fisik pekerjaan. Faktor kemampuan memiliki indikasi paling kuat dengan prestasi kerja perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Berdasarkan wawancara dengan pihak manajemen Rumah Sakit secara umum penilaian prestasi kerja perawat cukup baik namun dari berbagai faktor yang dinilai maka kemampuan di bidang tindakan keperawatan memiliki indikasi paling rendah dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang dinilai, sehingga dibutuhkan pelatihan dalam rangka memperbaiki kemampuan khususnya kemampuan tindakan keperawatan.

Prestasi kerja tidak hanya ditunjukkan melalui kemampuan, namun juga motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja baik

motivasi internal maupun motivasi eksternal. Motivasi eksternal berupa gaji, insentif, fasilitas, dan lain-lain pada dasarnya sudah cukup dipenuhi oleh pihak Rumah Sakit. Selain motivasi eksternal yang harus dipenuhi, motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu menimbulkan kepuasan bagi orang tersebut dalam bekerja. Faktor-faktor yang ada dalam motivasi internal antara lain adanya pengakuan, diberikan tanggung jawab dan kebebasan dalam bekerja sesuai standar operasional. Faktor-faktor ini terdapat dalam muatan pekerjaan yang dikenal dengan nama karakteristik pekerjaan yang terdiri dari identitas tugas, keragaman ketrampilan, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Perawat yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka perawat tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Perawat akan menekuni tugasnya dan konsentrasi dalam bekerja, bertanggungjawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dengan kualitas yang tinggi dan dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan. Namun pada kenyataannya tidak semua faktor-faktor yang ada dalam muatan pekerjaan ini dimiliki oleh perawat seperti rendahnya otonomi, kurangnya informasi atau umpan balik yang diperoleh perawat dari hasil pekerjaannya dari atasan, rekan kerja dan pasiennya, serta kurangnya kesadaran dan pemahaman betapa penting dan berarti tugasnya sebagai perawat bagi orang lain khususnya pasiennya.

Rendahnya otonomi perawat terlihat dimana ia selalu bertanya kepada dokter mengenai tindakan keperawatannya padahal semestinya ia memiliki kesempatan untuk dapat merubah dan mengambil keputusan sendiri dalam hal asuhan keperawatannya sesuai kebutuhan pasien berdasarkan standar operasional pekerjaannya yang juga merupakan batasan otonomi seorang perawat yaitu standar pengkajian, standar diagnosa keperawatan, standar perencanaan, standar pelaksanaan, standar evaluasi. Hal ini memberi dampak terhadap prestasi kerjanya, karena perawat terlihat kurang mampu dan kurang percaya diri terhadap kemampuan asuhan keperawatannya.

Hal lain yang terlihat adalah kurangnya mendapatkan informasi (umpan balik) tentang hasil pekerjaannya baik dari atasan, rekan kerja maupun pasien mengakibatkan ia tidak mengetahui apakah hasil pekerjaannya sudah cukup baik atau tidak, agar ia dapat melakukan perbaikan apabila ada kekurangan terhadap hasil kerjanya sehingga ia dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Sikap perawat yang jarang mengajarkan perawatan lanjutan setelah pasien pulang, serta kurang membantu dalam mengatasi kecemasan yang diderita pasien menunjukkan betapa rendahnya pemahamannya tentang betapa pentingnya (signifikan) perannya bagi orang lain khususnya kepada para pasiennya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Sejauhmana pengaruh pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Langsa ?
- b. Apakah ada perbedaan prestasi kerja perawat sebelum dan sesudah pelatihan di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Langsa?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Langsa.
- b. Untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja perawat sebelum dan sesudah pelatihan di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Langsa.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Umum Daerah Langsa dalam membuat pelatihan yang tepat serta model karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perawat yang akan memicu peningkatan prestasi.
- b. Sebagai bahan menambah khasanah penelitian bagi Program studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- c. Sebagai bahan menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja.
- d. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sumber daya manusia di masa yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan pelatihan dan karakteristik pekerjaan.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2004), pelatihan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera.

Gomes (2000) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2006), ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan yaitu: (a) Efektifitas biaya, (b) Materi program yang dibutuhkan, (c) Prinsip-prinsip pembelajaran, (d) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, (e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, (f) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Sementara menurut Ranupandoyo dan Husnan (2003), metode pelatihan untuk karyawan operasional antara lain adalah:

- a. On the Job Training: Sistem ini memberikan tugas kepada kemampuan atasan langsung dari karyawan yang baru untuk melatih mereka. Cara ini mempunyai efek fisik dan psikologis yang kuat terhadap para karyawan yang dilatih karena dijalankan.
- b. Vestibule School: Merupakan bentuk pelatihan dimana pelatihnya bukan atasan langsung, tetapi pelatih-pelatih khusus. Salah satu bentuk vestibule school ini adalah simulasi.
- c. Apprenticeship: Biasa dipergunakan untuk pekerja-pekerja yang membutuhkan ketrampilan yang relative tinggi. Program apprenticeship ini bisa mengkombinasikan on the job training dan pengalaman dengan petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan tertentu.
- d. Kursus-kursus khusus: Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu (di luar bidang pekerjaannya), seperti kursus bahasa asing.

Karakteristik Pekerjaan

Schermerhorn (2000) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas

yang memiliki sifat penting khusus. Sementara Mangkuprawira (2002) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan Sigit (2003) menyatakan bahwa, suatu pekerjaan yang menarik bagi karyawan dan menyenangkan untuk dikerjakan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan.

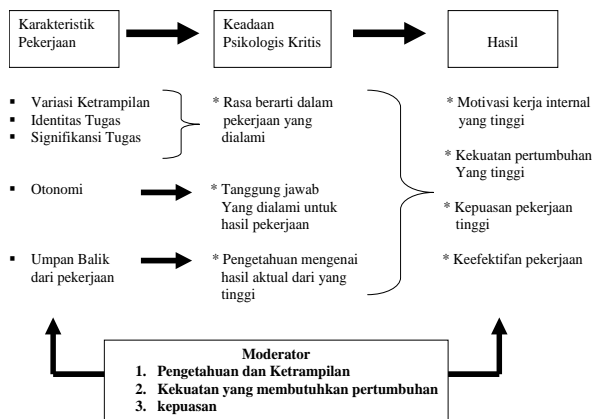
Menurut Robbins (2008), bahwa signifikansi tugas atau tingkat pentingnya tugas adalah tingkatan dimana pekerjaan tersebut memiliki dampak yang substansial terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain. Sementara mengenai otonomi, Robbins (2008) menyatakan bahwa otonomi adalah sampai sejauh mana karyawan berhak memberikan pendapatnya dalam menentukan jadwal pekerjaan mereka, memilih perlengkapan yang akan mereka gunakan dan memutuskan prosedur yang harus diikuti.

Menurut Schutzenhofer dan Mutsser dalam Persatuan Perawat Nasional (2000), bahwa otonomi perawat adalah kebebasan perawat untuk bertindak melaksanakan tindakan keperawatan dimana perawat memiliki kemandirian dan pengaturan diri dalam membuat keputusan dan praktik keperawatan melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan klien dan tenaga kesehatan dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawabnya berdasarkan keperawatan. Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2000), batasan tindakan otonomi adalah standar pengkajian, standar diagnosis, standar perencanaan, standar implementasi dan standar evaluasi.

Robbins (2008), menyatakan bahwa umpan balik adalah sampai sejauhmana karyawan menerima informasi yang mengungkapkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas pada saat bekerja. Semakin tinggi skor pencapaian karakteristik pekerjaan, maka pekerjaan menunjukkan kompleksitas yang semakin tinggi, yang berarti semakin memberi tantangan dan semakin kuat menentukan potensi bahwa pekerjaan itu sendirilah yang menciptakan motivasi internal, meningkatkan pertumbuhan dan kepuasan kerja serta menambah efektivitas kerja (Robbins, 2008).

Model Karakteristik Pekerjaan

Dalam Robbins (2008), dikatakan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan oleh Hackman dan Oldman, dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).



Sumber : Robbins (2008)

Gambar 1. Model Karakteristik Pekerjaan dari Hackman dan Oldman

Menurut teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, prestasi kerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari: keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Prestasi Kerja

Simamora (2004), mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak manfaat penilaian prestasi kerja, menurut Wether dan Davis (2003) bahwa manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut: (a) Meningkatkan prestasi kerja, (b) Penentuan kompensasi, (c) Keputusan penempatan, (d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, (e) Pengembangan dan perencanaan karir, (f) Evaluasi proses penyusunan karyawan, (g) Analisis ketidakakuratan informasi persomalia, (h) Analisis kesalahan perencanaan pekerjaan (*Job Design*), (i) Kesempatan yang sama.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, menurut mangkunegara (2000) faktor-faktor tersebut antara lain: (a) Faktor kemampuan

dan (b) Faktor motivasi. Sementara menurut Ranupandoyo dan Husnan (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: (a) Kuantitas kerja, (b) Kualitas kerja, (c) Keandalan, (d) Inisiatif, (e) Kerajinan, (f) Sikap, (g) Kehadiran. Sedangkan menurut Suprihanto (2000), ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu: (a) Upah/Gaji, (b) Lembur/Premi, (c) Penghargaan-penghargaan, (d) Hadiah, (e) Tunjangan Kesehatan dan (f) Santunan Hari Tua.

Penilaian Prestasi Kerja

Ukuran keberhasilan seorang karyawan dapat diketahui melalui prestasi kerjanya, yang dapat diperoleh dari penilaian prestasi kerjanya (*Performance Appraisal*). Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Langkah mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan dengan baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Ada beberapa metode penilaian prestasi kerja yang dapat digunakan. Biasanya pimpinan memilih metode yang akan meminimumkan konflik dengan karyawan yang akan dinilai, memberi umpan balik kepada karyawan yang akan dinilai secara relevan dan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Adapun jenis metode penilaian prestasi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu : metode yang berorientasi pada masa lalu dan metode yang berorientasi pada masa depan.

Metode yang berorientasi pada masa lalu, antara lain:

- a. Rating Scale: Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah baku.
- b. Checklist: Metode ini memerlukan penilaian untuk menyeleksi pernyataan yang menjelaskan karakteristik karyawan.
- c. Critical Incident Method: pengukuran dilakukan berdasarkan catatan aktivitas seorang karyawan dalam periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam perilaku positif dan negatif.
- d. Field Review Method: Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan
- e. *Performance Test and Observation*: Penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan didasarkan pada suatu test keahlian
- f. Comparative Evaluation Approach: Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lain.

Sementara metode penilaian berdasarkan pada masa depan, antara lain:

- a. Self appraisal: teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi diri adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.
- b. Psychological appraisal: penilaian ini biasanya dilakukan oleh seorang psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan.
- c. Management By Objectives: Pengukuran berdasarkan pada tujuan2 pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasannya.
- d. Assesment Center: bentuk penilaian yang distandarisasi, tergantung pada tipe berbagai penilai.

Kerangka Konseptual

Menurut Hasibuan (2001) “Pelatihan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena memberikan manfaat bagi perusahaan khususnya karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya”.

Rivai (2007) mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori”.

Selain pelatihan maka karakteristik pekerjaan juga dapat meningkatkan prestasi kerja, karena muatan-muatan yang ada dalam karakteristik pekerjaan merupakan motivasi internal (intrinsik) yang mendorong prestasi kerja.

Menurut teori karakteristik pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dalam Robbins, (2008) “Sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja yang akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kepuasan kerja dan keefektifan kerja”.

Gibson, dkk, (2006) menyatakan “sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif dapat menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal”.

Perawat yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka perawat tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Perawat akan menekuninya dan konsentrasi, bertanggungjawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tinggi kualitasnya dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2008) bahwa signifikansi tugas atau tingkat pentingnya tugas adalah tingkatan dimana pekerjaan tersebut memiliki dampak yang substansial terhadap kehidupan orang lain.

Robbins (2008) menyatakan bahwa, otonomi adalah sampai sejauh mana karyawan berhak memberikan pendapatnya dalam menjadwalkan pekerjaan mereka, memilih perlengkapan yang akan mereka gunakan, memutuskan prosedur yang harus diikuti.

Menurut Schutzenhofer dan Mutsser dalam Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2000) bahwa Otonomi perawat adalah kebebasan perawat untuk bertindak melaksanakan tindakan keperawatan dimana perawat memiliki kemandirian dan pengaturan diri dalam membuat keputusan dan praktik keperawatan melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan klien dan tenaga kesehatan dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawabnya berdasarkan ilmu keperawatan.

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2000), batasan tindakan otonomi adalah standar pengkajian, standar diagnosis, standar perencanaan, standar implementasi dan standar evaluasi.

Menurut Robbins (2008) bahwa umpan balik adalah sampai sejauh mana karyawan menerima informasi yang mengungkapkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas pada saat bekerja.

Semakin tinggi skor pencapaian karakteristik pekerjaan, maka pekerjaan tersebut menunjukkan kompleksitas yang semakin tinggi, yang berarti semakin memberi tantangan dan semakin kuat menentukan potensi bahwa pekerjaan itu sendirilah yang menciptakan motivasi internal, meningkatkan pertumbuhan dan kepuasan kerja serta menambah efektivitas dan prestasi kerja (Robbins, 2008).

Menurut Mangkunegara (2007) bahwa “Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Simamora (2004) menyatakan bahwa “Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Prestasi kerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi”.

Rivai (2007) mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan

metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori”.

Selain pelatihan maka karakteristik pekerjaan juga dapat meningkatkan prestasi kerja, karena muatan-muatan yang ada dalam karakteristik pekerjaan merupakan motivasi internal (intrinsik) yang mendorong prestasi kerja.

Menurut teori karakteristik pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dalam Robbins, (2008) “Sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja yang akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kepuasan kerja dan keefektifan kerja”.

Gibson, dkk, (2006) menyatakan “sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif dapat menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal”.

Perawat yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka perawat tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Perawat akan menekuninya dan konsentrasi, bertanggungjawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tinggi kualitasnya dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2008) bahwa signifikansi tugas atau tingkat pentingnya tugas adalah tingkatan dimana pekerjaan tersebut memiliki dampak yang substansial terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain.

Robbins (2008) menyatakan bahwa, otonomi adalah sampai sejauh mana karyawan berhak memberikan pendapatnya dalam menjadwalkan pekerjaan mereka, memilih perlengkapan yang akan mereka gunakan, memutuskan prosedur yang harus diikuti.

Menurut Schutzenhofer dan Mutsser dalam Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2000) bahwa Otonomi perawat adalah kebebasan perawat untuk bertindak melaksanakan tindakan keperawatan dimana perawat memiliki kemandirian dan pengaturan diri dalam membuat keputusan dan praktik keperawatan melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan klien dan tenaga kesehatan dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawabnya berdasarkan ilmu keperawatan.

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2000), batasan tindakan otonomi adalah standar

pengkajian, standar diagnosis, standar perencanaan, standar implementasi dan standar evaluasi.

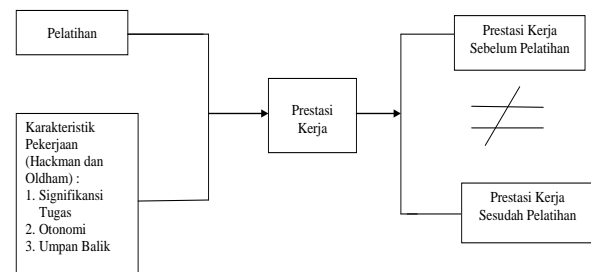
Menurut Robbins (2008) bahwa umpan balik adalah sampai sejauh mana karyawan menerima informasi yang mengungkapkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas pada saat bekerja.

Semakin tinggi skor pencapaian karakteristik pekerjaan, maka pekerjaan tersebut menunjukkan kompleksitas yang semakin tinggi, yang berarti semakin memberi tantangan dan semakin kuat menentukan potensi bahwa pekerjaan itu sendirilah yang menciptakan motivasi internal, meningkatkan pertumbuhan dan kepuasan kerja serta menambah efektivitas dan prestasi kerja (Robbins, 2008).

Menurut Mangkunegara (2007) bahwa “Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selanjutnya Simamora (2004) menyatakan bahwa “Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Prestasi kerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi”.

Secara skematis, kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, maka penelitian ini dihipotesiskan sebagai berikut:

- a. Pelatihan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.
- b. Ada perbedaan prestasi kerja perawat sebelum dan sesudah pelatihan di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa yang beralamat Jalan Ahmad Yani No.1 Langsa. Waktu pelaksanaan dimulai dari bulan Januari 2010 sampai dengan Juni 2010.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. Singarimbun dan Effendi (2003) menyatakan “Penelitian Survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik”.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2003) bahwa “Penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status akhir dari suatu subjek penelitian”.

Sifat Penelitian

Menurut Sekaran (2003) “Sifat penelitian adalah menjelaskan (deskriptif eksplanatory) fenomena yang terjadi di objek penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa”.

Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang pernah mengikuti pelatihan dengan pendidikannya minimal D III keperawatan atau setara yaitu sejumlah 152 orang.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008):

$$n = \frac{152}{1 + 152(1050)} = 63$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan yang masih dapat ditolerir

Populasi (N) sebanyak 152 orang perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa dengan asumsi taraf kesalahan yang masih dapat ditolerir (e) sebesar 10%, maka jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 63 orang

Selanjutnya pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling dan dilakukan secara proporsional berdasarkan golongan. Adapun distribusi populasi dan sampel dapat dirinci sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 1. Populasi dan Sampel penelitian

Golongan	Jumlah populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
II/c	40	$40/152 \times 63 = 20$
II/d	34	$34/152 \times 63 = 14$
III/a	20	$20/152 \times 63 = 8$
III/b	18	$18/152 \times 63 = 7$
III/c	15	$15/152 \times 63 = 6$
III/d	11	$11/152 \times 63 = 4$
IV/a	9	$9/152 \times 63 = 3$
IV/b	5	$5/152 \times 63 = 1$
Jumlah	152	63

Sumber: hasil penelitian 2010 (Data Diolah)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Menggunakan daftar pertanyaan (questioner) yang diberikan kepada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Langsa yang menjadi responden penelitian.
- Wawancara (interview) yang dilakukan kepada pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- Studi dokumentasi, pengumpulan data dan informasi melalui dokumen Rumah Sakit.

Dokumen yang diperoleh antara lain:

- Penilaian prestasi kerja perawat (*performance appraisal*)
- Ruang dan jenis pelatihan yang diikuti perawat
- Profil Rumah Sakit Umum Daerah Langsa
- Jumlah tenaga kerja
- Struktur Organisasi

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara (interview) dan menyebarkan daftar pertanyaan (questioner).

- b. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi berupa dokumen-dokumen yang diterbitkan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

Identifikasi Variabel

Identifikasi Variabel Hipotesis pertama

Berdasarkan perumusan masalah pertama dan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi, umpan balik ($X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$) sedangkan variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja.

Identifikasi Variabel Hipotesis Kedua

Berdasarkan rumusan masalah kedua dan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini maka data yang digunakan adalah data penilaian prestasi kerja perawat sebelum dilakukan pelatihan dan sesudah dilakukan pelatihan dari responden yang sama, yang terdiri dari tindakan keperawatan, disiplin, atribut/kerapian, keramahan/sopan santun, tanggung jawab, kemudian dibandingkan untuk diuji perbedaan rata-rata antara yang sebelum dilakukan pelatihan dan sesudah dilakukan pelatihan, sesuai dengan pendapat Arikunto (2006), apabila suatu penelitian menguji keberartian perlakuan yang berbeda terhadap kelompok yang sama, maka langkah yang dilakukan yaitu dengan melaksanakan pengumpulan data antara yang tidak mendapat perlakuan dan yang mendapatkan perlakuan kemudian dibandingkan untuk diuji perbedaan rata-rata antara yang tidak mendapat perlakuan dan yang mendapat perlakuan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel Hipotesis Pertama

- a. Pelatihan (X_1)
Kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, ketrampilan, dan pengetahuan para perawat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan melihat materi program yang dibutuhkan, metode penyampaian materi,

ketepatan dan kesesuaian fasilitas, kemampuan dan preferensi peserta pelatihan, kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

- b. Karakteristik Pekerjaan
Karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus, yang terdiri dari:
1. Signifikansi tugas (X_2).
Adalah tingkatan dimana pekerjaan tersebut memiliki dampak yang substansial terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain
 2. Otonomi (X_3).
Adalah tingkatan dimana pekerjaan memerlukan kebebasan substansial, independensi dan keleluasaan terhadap individu dalam menyusun jadwal pekerjaan untuk menentukan prosedur-prosedur yang digunakan dalam melaksanakannya.
 3. Umpan balik (X_4).
Adalah sampai sejauh mana karyawan menerima informasi yang mengungkapkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas pada saat bekerja.
- c. Prestasi Kerja (Y)
Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Operasional Variabel Hipotesis kedua

- a. Prestasi Kerja
Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Nilai rata-rata prestasi kerja sebelum pelatihan
Kriteria yang dinilai adalah: tindakan keperawatan, disiplin, atribut/kerapian, keramahan/sopan santun, tanggung jawab.
- c. Nilai rata-rata prestasi kerja sesudah pelatihan
Kriteria yang dinilai adalah: tindakan keperawatan, disiplin, atribut/kerapian, keramahan/sopan santun, tanggung jawab.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Hipotesis Pertama

Variabel/subvariabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran
Prestasi Kerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Tindakan keperawatan 2. Disiplin 3. Atribut/kerapian 4. Keramahan/sopan santun 5. Tanggung jawab	Skala Likert
Pelatihan (X ₁)	Kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, ketrampilan dan pengetahuan para karyawan untuk tujuan perbaikan dan pengembangan	1. Materi program yang dibutuhkan. 2. Metode penyampaian Materi 3. Kemampuan instruktur pelatihan 4. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan 5. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas	Skala Likert
Karakteristik Pekerjaan (X ₂)	Merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus		
1. Signifikansi Tugas (X _{2.1})	Pentingnya peran perawat bagi kehidupan pasien selama pasien di rumah sakit maupun setelah pulang ke rumah.	1. Pentingnya peran perawat bagi organisasi. 2. Pentingnya pekerjaan seorang perawat bagi pasien 3. Pentingnya pekerjaan sebagai perawat karena sangat berpengaruh bagi pasien. 4. Pentingnya pekerjaan perawat karena mempengaruhi kesejahteraan diri sendiri 5. Pentingnya pekerjaan perawat bagi kebahagiaan pasien	Skala Likert
2. Otonomi (X _{2.2})	Kesempatan yang diterimanya sebagai perawat untuk mengambil keputusan asuhan pasien	1. Kesesuaian tugas dan wewenang yang diterima perawat 2. Kebebasan perawat merubah rencana asuhan pasien sesuai perubahan kebutuhan pasien 3. Kemandirian perawat dalam mengambil keputusan penyuluhan pasien di unit masing-masing 4. Keterlibatan perawat dalam menentukan kebijakan sehubungan dengan praktek keperawatan	Skala Likert
3. Umpan Balik (X _{2.3})	Informasi pekerjaan yang diterima oleh perawat dari pasien, rekan kerja, dokter dan supervisor akibat pekerjaan itu sendiri.	1. Peran kotak saran dalam membantu perawat untuk mengetahui kualitas pekerjaan mereka 2. Informasi dari sesama perawat di unit masing-masing tentang pelaksanaan kegiatan keperawatan 3. Informasi dari kepala ruangan tentang penampilan kerja perawat 4. Informasi dari dokter tentang baik tidaknya perawat bekerja 5. Informasi dari pasien tentang baik tidaknya perawat bekerja	Skala Likert

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Hipotesis Kedua

Variabel	Definisi Operasional	Indikator (Nilai)	Ukuran
Prestasi Kerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Tindakan keperawatan 2. Disiplin 3. Atribut/kerapian 4. Keramahan/sopan santun tanggung jawab	Skala rasio
Nilai rata-rata prestasi kerja sebelum pelatihan	Penilaian Prestasi Kerja sebelum pelatihan	Penilaian tentang: 1. Tindakan keperawatan 2. Disiplin 3. Atribut/kerapian 4. Keramahan/sopan santun 5. Tanggung jawab	Skala rasio
Nilai rata-rata prestasi kerja sesudah pelatihan	Penilaian Prestasi Kerja sesudah pelatihan	Penilaian tentang: 1. Tindakan keperawatan 2. Disiplin 3. Atribut/kerapian 4. Keramahan/sopan santun 5. Tanggung jawab	Skala rasio

Model Analisis Data

Model Analisis Data Hipotesis Pertama

Metode analisis yang digunakan dalam hipotesa pertama adalah metode regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 16, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

dimana:

- Y = Prestasi Kerja
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Signifikansi Tugas
- X₃ = Otonomi
- X₄ = Umpan Balik
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel pelatihan
- b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan
- e = error

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan uji serempak dan uji parsial.

Uji Serempak

Kriteria pengujian hipotesis untuk uji serempak adalah sebagai berikut:

- H₀ : b₁, b₂ = 0 (Pelatihan, karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi, umpan balik secara serempak tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa).
- H_a : b₁, b₂ ≠ 0 (Pelatihan, karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi, umpan balik secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa).

Peneliti menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan menggunakan uji statistik F (Uji F) dan uji signifikansi. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Pengujian signifikansi dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, tetapi apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Uji Parsial

Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara parsial adalah:

- H₀: b₁, b₂ = 0 (Pelatihan, karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi, umpan balik secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat)
- H_a: b₁, b₂ ≠ 0 (Pelatihan, karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi, umpan balik secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa).

Alat uji statistik yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah uji statistik t (Uji t) dua arah, dengan ketentuan apabila hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Model Analisis Data Hipotesis Kedua

Metode analisis yang digunakan dalam hipotesis kedua adalah dengan menggunakan uji t berpasangan. Jumlah sampel sebelum pelatihan sama dengan jumlah sampel sesudah mendapat pelatihan (n₁ = n₂), maka digunakan rumus t tes sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{D}}{S / \sqrt{n}}$$

Dimana:

- \bar{D} = Rata-rata sampel (rata-rata perbedaan prestasi kerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan)
- S = Standart Deviasi
- n = Jumlah sampel

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀**: Tidak ada perbedaan prestasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Langsa sebelum dan sesudah mendapat pelatihan.
- H₁**: Ada perbedaan prestasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Langsa sebelum dan sesudah mendapat pelatihan.

Alat uji statistik yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

- a. Jika $t_{hitung} < - t_{tabel}(-\alpha/2, n-1)$ berarti tolak H₀ dan terima H_a atau.
- b. Sig. (2-tailed) < α (0.025), berarti tolak H₀
- c. Sig. (2-tailed) > α (0.025), berarti terima H₀

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah pelatihan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara serempak terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

Pengujian mengenai pengaruh pelatihan dan karakteristik pekerjaan secara serempak terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa dilakukan dengan menggunakan uji statistik F (Uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan juga dengan menggunakan uji signifikansi. Hasil pengujian signifikansi dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh, yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, tetapi apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Secara Serempak ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.332	4	3.333	6.920	.000(a)
	Residual	27.937	58	.482		
	Total	41.269	62			

a Predictors: (Constant), Umpan balik, Otonomi, signifikansi tugas, Pelatihan

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2010 (Data Diolah)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,920. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,53. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,920 > 2,53$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, demikian juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi .000, oleh karena nilai signifikansi $.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara serempak variabel pelatihan, dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

Kemampuan variabel pelatihan (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) menjelaskan

pengaruhnya terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568(a)	.323	.276	.69402

a Predictors: (Constant), umpan balik, signifikansi tugas, otonomi, pelatihan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2010 (Data Diolah)

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,323 atau 32,3%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas, yaitu pelatihan (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa (Y) sebesar 32,3% sedangkan sisanya sebesar 67,7% merupakan variabel yang tidak diteliti. Variabel-variabel lain yang tidak diteliti tersebut antara lain adalah faktor upah/gaji lembur/premi, penghargaan-penghargaan, hadiah, tunjangan kesehatan, santunan hari tua. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Suprihanto (2000).

Pengujian mengenai pengaruh variabel pelatihan (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa (Y) digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-6.809	2.271		-2.998	.004
Pelatihan	.992	.236	1.006	4.203	.000
Signifikansi Tugas	.604	.147	.478	4.111	.000
Otonomi	.882	.342	.591	2.583	.012
Umpan Balik	.411	.167	.488	2.456	.017

a Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2010 (Data Diolah)

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperlihatkan pada Tabel 6 di atas dapat dirumuskan persamaan regresi yaitu:

$$Y = -6.809 + 0.992X_1 + 0.604X_{2,1} + 0.882X_{2,2} + 0.411X_{2,3}$$

Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 5\%$ ($0.05/2 = 0.025$), maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.00.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (4.203) > t_{tabel} (2) dan signifikansi .000 < 0.05, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa

Variabel signifikan tugas memiliki nilai t_{hitung} (4.111) > t_{tabel} (2) dan signifikansi .000 < 0.05, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel signifikansi tugas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

Variabel otonomi memiliki nilai t_{hitung} (2.583) > t_{tabel} (2) dan signifikansi .012 < 0.05, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel otonomi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

Variabel umpan balik memiliki nilai t_{hitung} (2.456) > t_{tabel} (2) dan signifikansi .017 < 0.05, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel umpan balik berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel pelatihan yaitu sebesar 4,203. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001) "Pelatihan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena memberikan manfaat bagi perusahaan khususnya karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya".

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan prestasi kerja perawat sebelum dan sesudah mendapat pelatihan di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

H_0 : Tidak ada perbedaan prestasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Langsa sebelum dan sesudah mendapat pelatihan.

H_1 : Ada perbedaan prestasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Langsa sebelum dan sesudah mendapat pelatihan.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *paired sample* ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Paired Samples Statistics

Variabel	Mean	Std. Deviation
Rata-Rata Prestasi Kerja Sebelum Pelatihan	81,43	1,65
Rata-Rata Prestasi Kerja Sesudah Pelatihan	81,93	1,64

Sumber: Hasil Penelitian, 2010 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 7 *Paired Samples* menunjukkan bahwa rata-rata nilai yang diperoleh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Langsa mengalami kenaikan dari 81,43 menjadi 81,93 .dengan standar deviasi prestasi kerja sebelum pelatihan 1,65 dan sesudah pelatihan 1,64. Kenaikan rata-rata nilai prestasi kerja ini sebesar 0,50 (81,93-81,43), mengidentifikasi pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan sikap, sehingga mempengaruhi prestasi kerja.

Sejalan dengan pendapat Mangkuprawira (2004) bahwa pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standart.

Tabel 8. Paired Samples Correlations

Variabel	Correlation
Prestasi Kerja sebelum Pelatihan & Prestasi Kerja sesudahPelatihan	0,963

Sumber: Hasil Penelitian, 2010 (Data Diolah)

Tabel 8 juga menunjukkan korelasi positif antara prestasi kerja sebelum dan sesudah pelatihan sebesar 0,963 (hampir mendekati 1) yang menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara prestasi kerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan, hal ini mengindikasikan bahwa apabila perawat mengikuti pelatihan maka hasil pelatihan tersebut akan mampu meningkatkan prestasi kerja. Karena dengan hasil pelatihan tersebut maka berbagai kekurangan perawat dalam menerapkan praktek-praktek keperawatannya dapat diperbaiki dan semakin ditingkatkan, sehingga dengan demikian prestasi kerja mereka akan semakin meningkat.

Tabel 9. Paired Samples Test

Variabel	t	df	Sig. (2-tailed)
Prestasi Kerja Sebelum Pelatihan & Prestasi Kerja Sesudah Pelatihan	-8,926	62	,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2010 (Data Diolah)

Demikian juga berdasarkan Tabel 9 dengan $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ dan $df = n-1$ ($63-1=62$), terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar $-8,926$ dan t_{tabel} $2,390$, sehingga $t_{hitung} < -t_{tabel} -\alpha/2, n-1$, atau nilai sig (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,025$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja perawat sebelum pelatihan dengan sesudah pelatihan di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik sangat diperlukan dalam menunjang prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Secara parsial pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.
2. Terdapat perbedaan prestasi kerja perawat sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Pelatihan yang telah diikuti oleh perawat dapat meningkatkan prestasi kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat penulis sarankan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik perlu lebih ditingkatkan agar kualitas perawat sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu meningkatkan pembangunan kesehatan masyarakat. Untuk

itu perlu pelatihan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas khususnya pelatihan tindakan keperawatan. Demikian juga agar perawat merasakan betapa penting perannya, dan timbul kepercayaan diri, serta memiliki pengetahuan atas hasil pekerjaannya maka perlu adanya pemberian motivasi kepada perawat berupa pujian, pemberian tanggungjawab apabila ia memiliki kinerja baik dan juga kritik serta saran yang membangun atas kinerjanya yang kurang baik sehingga ia akan memperbaiki kesalahannya. Hal ini akan membuat perawat bekerja lebih tekun, penuh tanggungjawab dan senang hati yang akan memuaskan pasien maupun perawat.

2. Perawat diharapkan terus belajar dan menggali pengetahuan dengan mengikuti pelatihan, karena terdapat perbedaan prestasi kerja sesudah mengikuti pelatihan dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan yaitu berupa peningkatan prestasi kerja dalam hal tindakan keperawatan, kedisiplinan, kerapian, sopan santun, dan tanggungjawab, sehingga diharapkan menjadi perawat yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan tinggi, berdisiplin serta mampu menguasai teknologi sehingga ia menjadi perawat profesional yang akan menunjang prestasi kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Azis, Abdul, 2008. <http://www.scribd.com/doc/19239739/16348814>, Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Undata Palu (dikunjungi 25 November 2009).
- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Gibson, Ivancevish, Donnelly, 2006. *Organizations Behaviour*, 12th Edition, Boston.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar, 2003. *Basic Econometric*, 4th Edition, Mc.Graw- Hill, Inc, New York.

- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Kelima, CV Haji Mas Agung, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi, 2005. *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi Kelima, Penerjemah: Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- _____, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nursalam, 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Salemba Medika, Jakarta.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 2000. *Standar Praktek Keperawatan*, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, 2003. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2005. *Performance Appraisal*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins,S, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua-belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U, 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, Fourth Edition*, Jhon Willey & Sons, New York.
- Schermon, R,Jhon, Jr, 2000. *Manajemen*, Cetakan Ketiga, Penerjemah: Parnawa Putranta,dkk, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sigit, Soehardi, 2003. *Perilaku Organisasional*, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, dan Effendi, 2003. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Suprihanto, Jhon, 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* Penerbit University Press, Yogyakarta.
- Susilowati, B.M. 2005. <http://digilib.uns.ac.id>. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dr. Oen Surakarta. (dikunjungi 4 Desember 2009).
- Umar, Husein, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Revisi, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Werther, William B, dan Keith Davis, 2003. *Human Resources and Personnel Management*, 5th Edition, McGraw-Hill, Inc, New York.