

## **HUBUNGAN ANTARA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGHARGAAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM PANCARAN KASIH GMIM KOTA MANADO**

*Febrita Duminggu\*, Chreisy K.F Mandagi \*, Paul A.T Kawatu\**

*\*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*

### **ABSTRAK**

*Rumah sakit sebagai salah satu jaringan pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dalam penyediaan dan pengembangan sumber daya tenaga kesehatan yang diharapkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan demand konsumen. Perawat merupakan sumber daya tenaga kesehatan di rumah sakit yang paling banyak jumlahnya, untuk itu kinerja perawat menjadi hal penting untuk diperhatikan. Pendidikan dan pelatihan serta penghargaan merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan serta Penghargaan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Pancaran Kasih GMIM Kota Manado. : Jenis penelitian yang digunakan yaitu survei analitik dengan rancangan Cross Sectional Study dengan melibatkan 61 perawat. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara Univariat dan Bivariat. Data primer didapatkan dari kuesioner dan data sekunder di dapatkan dari profil rumah sakit. Uji statistik yang digunakan adalah uji Chi Square dengan bantuan program komputer. Hasil penelitian ini menunjukkan dari 61 responden bahwa sebesar 45,9% yang menilai Pendidikan dan Pelatihan baik dan kurang baik sebesar 54,1%, terdapat juga 47,5% yang menilai Penghargaan baik dan kurang baik sebesar 52,5% sementara sebesar 49,2% responden memiliki Kinerja baik dan sebesar 50,8% memiliki Kinerja kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja perawat yaitu p value 0,003 ( $p < 0,05$ ) dan tidak ada hubungan antara Penghargaan dengan Kinerja perawat yaitu p value 0.529 ( $p > 0.05$ ).*

**Kata Kunci :** *Kinerja Perawat, Penghargaan, Pendidikan dan Pelatihan*

### **ABSTRACT**

*Hospital as one of the health care networks has a strategic role in providing and development of health manpower resources which are expected to have appropriate competence and knowledge with the development of consumer demand. Nurse as a source of hospital health workers is the most numerous, so that the performance of the nurse becomes important thing to note. Education and training as well as appreciation are some of the factors that can affect people's performance. The purpose of this study is to determine the relationship between education and training also appreciation with the Performance in Inpatient Room at Pancaran Kasih GMIM hospital, Manado. This type is an analytic study with cross sectional study design involving 61 nurses. The data has been collected and analyzed by univariate and Bivariate. Primary data obtained from questionnaires and secondary data is got from the hospital profile. The statistical test used Chi Square test with a computer program. The results shows that from 61 respondents there is 45.9% who value Education and training and less good is 54.1%, there is also 47.5% who value that appreciation is good and less good is 52.5% while there is 49.2% of respondents has good performance and of 50.8% has less good performance. The results shows there is a relationship between education and training with the nurses performance with p value= 0.003 ( $p < 0.05$ ) and there is no relationship between appreciation and nurses Performance with p value=0.529 ( $p > 0.05$ ).*

**Keywords :** *Nurse Performance, Appreciation, Education and Training*

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu upaya terpenting di bidang sumber daya manusia yang dilakukan suatu organisasi adalah salah satunya pengembangan sumber daya manusia (Siagian, 2012).

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan upaya yang ditujukan untuk memperbaiki produktifitas dari manusia. Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif seperti teknologi yang modern dapat menjadi lebih berdaya guna (Mangkunegara, 2014).

Perlu disadari bahwa sumber daya manusia akan membutuhkan model dan proses untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja, dan kemampuan dalam berkompetisi (Suwatno dan Priansa, 2014). Sumber daya manusia yang memiliki peranan penting di rumah sakit adalah perawat.

Sumber daya manusia kesehatan yang bertugas di rumah sakit di Indonesia pada tahun 2014 berjumlah 437.159 orang dengan rincian 276.611 tenaga kesehatan dan 160.548 tenaga non kesehatan. Sumber daya manusia kesehatan yang bertugas di rumah sakit paling besar jumlahnya adalah perawat, dengan jumlah 122.598 dari total 276.611 tenaga kesehatan (Profil Data Kesehatan Indonesia, 2014). Dengan besarnya jumlah

perawat di rumah sakit maka kinerja perawat menjadi hal penting untuk diperhatikan. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan di rumah sakit dan tenaga yang paling lama berhubungan dengan pasien, serta kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit (Makta dkk, 2013).

Pelaksanaan kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang baik bersumber dari individu atau pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Untuk faktor individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh bagaimana cara organisasi memberdayakan pekerjanya, dengan memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana membantu meningkatkan kemampuan rumah sakit, Aktifitas pengembangan atau proses pembelajaran ini dibuat untuk keuntungan individu perawat serta untuk peningkatan produktivitas dan pelayanan pada pasien (Aulia dan Sasmita, 2014). Salah satu cara rumah sakit meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan mengadakan atau memberikan pelatihan keterampilan dan pendidikan kelanjutan yang berhubungan dengan kompetensi dari perawat itu sendiri.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey analitik dengan pendekatan studi potong lintang (*cross sectional study*). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli

sampai September di RSUD. Pancaran Kasih GMIM Kota Manado. Populasi dan Sampel dari penelitian ini adalah semua perawat yang berada di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado sebanyak 102 orang perawat. Setelah dibatasi dengan criteria inklusi dan eksklusi maka sampel pada penelitian ini berjumlah 61 orang perawat. Instrumen penelitian ini meliputi kuesioner, alat tulis-menulis, komputer dan printer. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Analisis Univariat yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, gambaran pendidikan dan pelatihan, gambaran penghargaan dan gambaran kinerja yang ada di ruang rawat inap RSUD. Pancaran Kasih GMIM Kota Manado dan analisis Bivariat dilakukan terhadap dua variabel. Pada penelitian ini uji bivariat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan serta penghargaan dengan variabel dependen yaitu kinerja perawat. Uji statistika yang digunakan adalah uji *chi-square*.

## **HASIL PENELITIAN**

A. A. Gambaran Karakteristik Responden, Pendidikan dan Pelatihan serta Penghargaan dengan Kinerja Perawat.

Mengenai distribusi responden berdasarkan umur diketahui bahwa paling banyak responden pada kelompok umur 25-29 tahun yaitu sebanyak 24 (39,3%). Responden berdasarkan jenis kelamin yang

terbanyak yaitu perempuan sebanyak 51 orang (83,6%) sedangkan laki-laki yaitu sebanyak 10 orang (16,4%). Berdasarkan masa kerja terbanyak yaitu pada kategori 1-4 tahun sebanyak 46 orang (75,4%). Berdasarkan latar belakang pendidikan responden terbanyak adalah D III dengan jumlah 42 (68,9%). Untuk pendidikan dan pelatihan dapat dilihat kategori responden mengenai pendidikan dan pelatihan terbanyak pada kategori kurang baik dengan jumlah 33 (54,1%) responden, sedangkan kategori pendidikan dan pelatihan baik dengan jumlah 28 (45,9%) responden. Untuk penghargaan terbanyak terdapat pada kategori penghargaan kurang baik dengan jumlah 33 (54,1%) responden, sedangkan penghargaan baik sebanyak 29 (47,5%) responden. Untuk kinerja, perawat yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 31 (50,8%) responden, sedangkan responden yang memiliki kinerja baik sebanyak 30 (49,2%).

### **Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado**

Hasil uji statistik untuk melihat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel .1 Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado

Pendidikan dan Pelatihan	Kinerja				Total		<i>p value</i>
	Baik		Kurang Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	10	16,4	23	37,7	33	54,1	0,003
Baik	20	32,7	8	13,2	28	45,9	
Total	30	49,1	31	50,9	61	100	

Tabel 1 menunjukkan Hasil yang didapatkan yaitu terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karena nilai *p value* atau tingkat kesalahan 0,003 lebih kecil dari alfa atau artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hubungan antara Penghargaan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado**

Hasil uji statistik untuk melihat hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hubungan Antara Penghargaan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih GMIM Kota Manado

Penghargaan	Kinerja				Total		<i>p value</i>
	Baik		Kurang baik		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang Baik	14	22,9	18	29,5	32	52,5	0,529
Baik	16	26,3	13	21,3	29	47,5	
Total	30	49,2	31	50,8	61	100	

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara Penghargaan dengan Kinerja Perawat karena nilai *pvalue* atau tingkat kesalahan  $0,526 > \alpha (0,05)$ .

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kepuasan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado**

Hasil uji analisis bivariat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat menunjukkan *p value* 0.003 ( $p < 0.05$ ) yang berarti terdapat hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Turere (2013) bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai kontribusi atau proporsi sumbangan yang cukup besar terhadap variasi (naik-turunnya) kinerja karyawan.

Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Sasmita (2014) yang menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat, dengan program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan terbukti mampu meningkatkan kinerja perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Siak, begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2012) yang mendapatkan bahwa

terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara, yaitu sebesar 49,9% hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Hal ini menandakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan unsur yang sangat penting dilakukan dalam suatu pekerjaan, karena dapat membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara yang dilakukan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, dan dalam mencapai tujuannya tenaga kerja dituntut untuk memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi agar keluaran kerjanya (produktivitas kerjanya) akan tinggi pula (Sastrohadiwiryono, 2005).

### **Hubungan antara Penghargaan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado**

Dari analisis bivariat antara penghargaan dengan kinerja perawat menunjukkan hasil *p value* 0.526 ( $p > 0.05$ ) yang artinya tidak terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murniyati (2013) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat pelaksana di Irina A BLU. RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hal ini juga sejalan

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Royani (2010) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Daerah Cilegon Banten, dengan penghargaan yang diukur dari finansial maupun non finansial.

Hasil penelitian berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2011) mengenai hubungan penghargaan dengan kinerja perawat pelaksana di RS Haji Medan yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan penghargaan dengan kinerja perawat pelaksana. Bentuk penghargaan yang diukur dalam penelitian tersebut berupa penghargaan dalam bentuk finansial, seperti gaji/upah, insentif, benefit dll. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nangoi dkk (2014) mengenai hubungan antara pemberian *reward* dengan kinerja perawat di ruangan irina A RSUP. Prof. DR. R. D Kandou Manado dengan hasil bahwa terdapat hubungan pemberian *reward* dengan kinerja perawat dan menyimpulkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana mendapatkan *reward* yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Bentuk penghargaan yang diukur dalam penelitian tersebut berupa penghargaan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan di Ruang Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado, penghargaan diukur bukan hanya dalam bentuk finansial tetapi juga non finansial.

Kebutuhan untuk dihargai merupakan kebutuhan semua orang terlepas dari kedudukan atau jabatannya. Namun dalam penelitian ini diketahui bahwa penghargaan tidak memiliki hubungan dengan kinerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya unsur-unsur lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti oleh peneliti. Faktor-faktor tersebut diketahui juga dapat mempengaruhi kinerja seperti faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian rekam medik didapatkan bahwa perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Kota Manado belum pernah diberikan penghargaan dalam bentuk non finansial seperti piagam, hanya dokter saja yang mendapatkan penghargaan tersebut setiap setahun satu kali. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam, medali dapat menjadikan penggerak motivasi yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus atau uang (Sastrohadiwiryono, 2005).

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan semua orang terlepas dari kedudukan dan jabatannya (Notoadmojo, 2009) . Oleh karenanya, pimpinan perlu memberikan penghargaan dalam bentuk apapun terhadap perawat terlepas dari jabatan ataupun kedudukannya, terlebih lagi pujian ataupun perhatian serta dukungan dalam melaksanakan tugas dan kerjanya sebagai perawat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- a. Terdapat hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Pancaran kash GMIM Kota Manado
- b. Tidak terdapat hubungan antara penghargaan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Pancaran Kasih GMIM Kota Manado.

### Saran

Bagi rumah sakit, yaitu :

- a. Lebih meningkatkan lagi upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja perawat salah satunya dengan mengikutsertakan perawat dalam pelatihan, baik yang dilakukan di rumah sakit maupun di luar rumah sakit dan adanya program pendidikan yang berkesinambungan.
- b. Lebih memperhatikan perlakuan atau tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kinerja perawat salah satunya dengan memberikan penghargaan berupa pengakuan dalam bentuk pujian ataupun perhatian dan dukungan kepada setiap perawat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Bagi peneliti lain diharapkan dapat meneruskan penelitian ini di bagian rawat jalan agar hasil dari penelitian selanjutnya akan didapatkan kesimpulan yang berbeda dan dapat melengkapi hasil penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Aulia, R dan Sasmita, J. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan*

*Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak.* (Online) (<http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB>). Diakses pada tanggal 04 Juli 2015

Makta, Noor, Kapalawi. 2013. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar tahun 2013. (Online) (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5921/jrnal.pdf>). Diakses pada tanggal 21 September 2015

Mangkunegara, A. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama

Murniyati, A. 2013. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Instalasi Rawat Inap A BLU RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado.* (Online) (<http://fkm.unsrat.ac.id>) Diakses pada tanggal 04 juli 2015

Nangoi, Pondaag, Hamel. 2014. *Hubungan Antara Pemberian Reward dengan kinerja Perawat di ruangan Irina A RSUP. Prof. DR. R.D Kandou Manado.* (Online) ([http:// 5276-10208-1-SM/journal/files/pdf](http://5276-10208-1-SM/journal/files/pdf)) Diakses Pada tanggal 22 Agustus 2015

- Notoadmojo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Profil Data Kesehatan Indonesia. 2013. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Royani. 2010. *Hubungan sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di rumah sakit daerah cilegon banten*. (Online).(<http://118.97.33.150/jurnal/files/577a5345810159dcf23cd85ff921e155.pdf>). Diakses pada tanggal 26 Agustus 2015
- Saputra, Thaha, Kadir . 2012. *Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja Pegawai badan kepegawaian dan diklat Kabupaten luwu utara*. (Online). (<http://118.97.33.150/jurnal/files/577a5345810159dcf23cd85ff921e155.pdf>). Diakses pada tanggal 03 September 2015
- Sari, N. 2011. *Hubungan penghargaan dengan kinerja perawat pelaksana di RS HajiMedan*.(Online).(<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27097/6/Abstract.pdf>). Diakses pada tanggal 26 Agustus 2015
- Sastrohadiwiryo, B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suwatno, H dan Priansa, D.J, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Turere, V. N. 2013. *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey*. (Online).(<http://portalgaruda.org/article.php?article=108762&val=1025&title=pdf>). Diakses pada 22 Agustus 2015