

# PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR

Nur Azizah<sup>1)</sup>, Machasin<sup>2)</sup>, Kurniawati Fitri<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

<sup>2)</sup>Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

E-mail: syafrinurazizah@gmail.com

*The Effect of Training, Motivation, and Leadership on Nurses' Performance  
Regional Public Hospital Bangkinang City Kampar District*

## ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Populasi penelitian berjumlah 140 orang dan untuk pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; 2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; 4) Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

*Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja.*

## PENDAHULUAN

Dunia kesehatan semakin hari semakin maju, maka tuntutan masyarakat akan pelayanan yang diterimanya juga seiring dengan kemajuan tersebut yakni pelayanan yang memuaskan. Apabila kinerja perawat tidak sesuai dengan yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidak hadiran perawat tinggi, akan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan perawat dan akan berdampak pada penurunan kinerja rumah sakit. Untuk itu diperlukan kinerja perawat yang baik guna memenuhi tujuan rumah sakit. Kinerja yang baik dari perawat akan memberikan kepuasan bagi pasien

dalam setiap pelayanan yang diberikan.

Dari permasalahan yang terjadi, kinerja dari perawat mengalami fluktuasi, terlebih lagi pada tahun 2020 yang mana kinerja hanya mencapai 74%, hal ini juga dipengaruhi oleh masa pandemi Covid-19 yang baru menyerang di Indonesia. Kinerja mengalami penurunan yang dipengaruhi oleh perawat yang berkerja sesuai SOP atau tidak, memiliki atau tidaknya tanggung jawab dalam bekerja, dapat bekerja sama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, teliti dalam bekerja dan kualitas kerja yang diberikan oleh perawat, sehingga berdasarkan beberapa unsur tersebut

akan mempengaruhi baik buruknya kinerja yang dihasilkan.

Pelatihan mempunyai beberapa manfaat jangka panjang yang membantu perawat untuk dapat memiliki tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Di RSUD Bangkinang Kota para perawat harus dilatih dan dikembangkan sesuai bidangnya untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kecil yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Berdasarkan fenomena yang terjadi, pelatihan ini dapat digunakan sebagai penunjang dalam meningkatkan kinerja perawat, dengan adanya pelatihan perawat akan semakin terbantu dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka, dengan cara mengikuti proses pelatihan yang diberikan dengan benar dan sungguh-sungguh serta memenuhi tujuan diselenggarakannya pelatihan yang diberikan. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada bagian personalia mereka mengatakan bahwa kinerja yang dihasilkan dari perawat yang mengikuti pelatihan dan perawat yang tidak mengikuti pelatihan berbeda. Perawat yang mengikuti pelatihan akan memiliki respon yang baik dan aktif dalam melayani pasiennya dibandingkan perawat yang tidak mengikuti pelatihan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan juga kebutuhan penghargaan. Pada dasarnya yang membuat perawat termotivasi dalam bekerja ialah kebutuhan yang mereka butuhkan dalam mendorong pekerjaan yang

dilakukan. Sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan mereka, mereka akan merasa lebih termotivasi dalam bekerja dan hal itu akan mempengaruhi kinerja yang mereka hasilkan. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada beberapa perawat, mereka menyatakan bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan yang mereka inginkan, mereka akan semakin termotivasi dalam bekerja dikarenakan kebutuhan mereka akan terpenuhi dari pekerjaan yang mereka penuhi, sehingga kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin optimal.

Permasalahan tentang kepemimpinan yang dijalankan di Rumah sakit yang mengakibatkan adanya masalah pada kinerja perawat berdasarkan hasil pengamatan melalui wawancara kepada para perawat dan *Human Resource Development* menghasilkan kesimpulan, "kepemimpinan yang dirasakan oleh perawat tersebut menunjukkan bahwa; 1) kepemimpinan yang ditunjukkan kepala ruangan masih belum mampu mendukung perawat dalam melaksanakan tugas secara optimal, dimana kepala ruang kurang dalam membimbing perawat dalam menjelaskan tentang asuhan keperawatan, 2) kemampuan komunikasi kepala ruang masih belum optimal terhadap para perawat, 3) kemampuan kepala ruang dalam mengambil keputusan masih dirasa kurang baik, dikarenakan kepala ruang dalam menghadapi dan mengambil tindakan masih kurang tepat dan tidak teliti.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit

Umum Daerah Bangkinang yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kabupaten Kampar”**

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Moehariono (2010:60) mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. indikator kinerja perawat berdasarkan Kesekretarian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah Kualitas kerja, Kerja sama, Bekerja sesuai SOP, Tanggung jawab dan Ketelitian.

### **Pelatihan**

Kaswan (2011:80) mendefinisikan pelatihan sebagai proses-proses yang mencoba memberikan perawat tentang informasi, keahlian-keahlian, dan pemahaman atas organisasi dan tujuan-tujuannya yang berorientasi kedepan. Menurut Mangkunegara (2013:62), indikator pelatihan antara lain sebagai berikut adalah Kemampuan, Pengetahuan, Proses pelatihan dan Tujuan pelatihan.

### **Motivasi**

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2014:13), motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan perawat dan rumah sakit agar mau bekerja secara

berhasil, sehingga keinginan para perawat dan tujuan rumah sakit sekaligus tercapai. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Maslow Dalam Sedarmayanti (2017:258) adalah Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan dan Kebutuhan aktualisasi diri.

### **Kepemimpinan**

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sunyoto (2012:76), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda. Menurut Kartono (2008:111), kepemimpinan dapat diukur menggunakan beberapa indikator adalah Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan dan Kemampuan mengendalikan emosional.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi dalam penelitian ini yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Ring Roads Bangkinang-BatuBelah Km.01, Kumantan, Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar. Metode melakukan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik sampling jenuh (*sensus*), yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto, 2010).

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah Perawat Rumah Sakit Umum di Bangkinang yang berjumlah 140 orang menjadi sampel penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* dimana jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pada instrumen tersebut adalah valid.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,649	0,166	Valid
X1.2	0,535	0,166	Valid
X1.3	0,603	0,166	Valid
X1.4	0,535	0,166	Valid
X2.1	0,534	0,166	Valid
X2.2	0,534	0,166	Valid
X2.3	0,498	0,166	Valid
X2.4	0,551	0,166	Valid
X2.5	0,408	0,166	Valid
X3.1	0,658	0,166	Valid
X3.2	0,613	0,166	Valid
X3.3	0,621	0,166	Valid
X3.4	0,578	0,166	Valid
X3.5	0,643	0,166	Valid
X3.6	0,625	0,166	Valid
Y1.1	0,624	0,166	Valid
Y1.2	0,588	0,166	Valid
Y1.3	0,517	0,166	Valid
Y1.4	0,539	0,166	Valid
Y1.5	0,577	0,166	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 140 maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0,774	0,6	Reliabilitas
Motivasi kerja (X2)	0,740	0,6	Reliabilitas
Kepemimpinan (X3)	0,844	0,6	Reliabilitas
Kinerja (Y)	0,790	0,6	Reliabilitas

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Variabel pelatihan, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja perawat bernilai diatas 0,6 yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut *reliable* atau dapat dipercaya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan melakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear berganda dengan persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan proses SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2,292	1,229
PELATIHAN	,477	,087
MOTIVASI KERJA	,305	,085
KEPEMIMPINAN	,173	,054

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

$$Y = 2,292 + 0,477X_1 + 0,305X_2 + 0,173X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

B<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Variabel Pelatihan

B<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

B<sub>3</sub> = Koefisien Regresi Variabel Kepemimpinan

X<sub>1</sub> = Variabel Pelatihan

X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Kepemimpinan

Arti angka dalam persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,292, dapat diartikan bahwa tanpa adanya peningkatan maupun penurunan atau diasumsikan sebagai nol (0) pada variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kepemimpinan maka Kinerja tetap memiliki nilai 2,292.
2. Nilai koefisien koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,477. Artinya, ketika pelatihan mengalami peningkatan sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,477 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien Motivasi adalah sebesar 0,305. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap motivasi sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,305 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien Kepemimpinan adalah sebesar 0,173. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,173 dengan asumsi variabel lain tetap.

5. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan ini.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja.

**Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>p</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,594	,585	1,703

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Diketahui nilai *R Square* sebesar 0,594. Artinya adalah bahwa pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 58,5%, sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Uji Parsial (T)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan secara terpisah mempengaruhi variabel kinerja, dengan level signifikan 5%. Diketahui nilai t-tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut :

Df = n-k

Keterangan :

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

Df = 140-3

Df = 137 ; 0,025

t-tabel = 1,977

**Tabel 5 Uji t ( Parsial)**

No	Variabel	t	Sig
1	Pelatihan	5,492	0,000
2	Motivasi Kerja	3,577	0,000
3	Kepemimpinan	3,195	0,002

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan. Penjelasan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Pelatihan ( $X_1$ ) adalah sebesar  $5,492 > 1,977$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Semakin baik pelatihan yang diberikan kepada perawat, maka akan mendorong kinerja perawat menjadi lebih baik dikarenakan dengan adanya pelatihan yang diberikan dapat membuat kemampuan perawat dalam menangani pasien akan menjadi lebih baik. Dengan demikian, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar  $3,577 > 1,977$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Motivasi kerja yang baik dalam diri perawat, dapat menunjang

kinerja perawat yang lebih baik, karena perawat akan menjadi lebih semangat dengan adanya motivasi mereka saat bekerja. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah sebesar  $3,195 > 1,977$  dan nilai Sig.  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Dengan adanya pemimpin yang baik pada lingkungan kerja perawat, maka kinerja akan menjadi lebih optimal, dikarenakan adanya gaya kepemimpinan yang dapat membantu dalam menjalankan prosedur kerja dan mengarahkan perawat agar bekerja dengan baik. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

### Uji Simultan (F)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n-k-1$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai *Alpha* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,5. Diketahui nilai f-tabel dengan persamaan sebagai berikut :

$$f\text{-tabel} = n-k-1 : k$$

$$= 140-3-1 : 3$$

$$= 136 : 3$$

$$= 2,67$$

Keterangan :

n= jumlah responden

k= jumlah variabel bebas

l= konstanta

**Tabel 6 Uji Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	576,286	3	192,095	66,264	,000 <sup>b</sup>
Residual	394,257	136	2,899		
Total	970,543	139			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN

**Sumber :** *Data Olahan SPSS, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dipengaruhi secara bersama-sama oleh pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan. Diketahui f-hitung sebesar (66,264) > t-tabel (2,67) dan Sig. (0,000) < 0,05 artinya pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada perawat, motivasi kerja perawat yang baik dan gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan perawat dalam bekerja dengan baik, maka akan mempengaruhi kinerja perawat menjadi lebih optimal.

## PEMBAHASAN

### **Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja**

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini

dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang baik didasari oleh kualitas instruktur dalam memberikan pelatihan, semangat peserta dalam mengikuti pelatihan, metode pelatihan yang digunakan, materi pelatihan yang diberikan dan tujuan pelatihan yang diadakan. Sehingga dengan pelatihan yang baik, maka kinerja yang juga akan menjadi lebih optimal.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Kaengke (2018) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada variabel penelitian yang menggunakan variabel pengembangan.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja**

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi yang baik didasari oleh terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dari tenaga kerja seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut akan membuat tenaga kerja menjadi lebih termotivasi dan akan dapat mempengaruhi kinerja mereka seperti mereka akan bekerja sesuai dengan SOP yang ada, memiliki tanggung jawab kerja yang lebih baik, kerja sama tim yang menjadi lebih optimal, ketelitian dalam bekerja meningkat dan kualitas kerja yang semakin lebih baik.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Muhammad Asykar Birkhiya (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada variabel yang digunakan, variabel yang berbeda ialah variabel kompensasi.

### **Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja**

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik didasari bagaimana kemampuan pemimpin dalam mengambil suatu keputusan, kemampuan dalam memotivasi anggotanya, kemampuan dalam berkomunikasi, kemampuan dalam mengendalikan bawahannya dan kemampuan dalam mengendalikan emosional diri. Dengan kemampuan pemimpin yang baik, maka kinerja dari anggotanya juga akan semakin optimal dengan adanya sosok dari pemimpin yang baik dalam memimpin sebuah organisasi.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Siti Halimah (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada variabel bebas yang digunakan yaitu variabel bebas yang berbeda ialah beban kerja.

### **Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja**

Pelatihan, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja yang baik didasari oleh bagaimana sebuah organisasi dalam mengendalikan anggota organisasinya, seperti halnya memberikan pelatihan yang benar dibutuhkan oleh anggota organisasi, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan anggota organisasi yang dapat menunjang motivasi kerja dan kemampuan pemimpin dalam mengontrol anggota organisasinya dan memberikan panutan yang baik kepada bawahannya, sehingga akan dapat mempengaruhi kinerja mereka seperti mereka akan bekerja sesuai dengan SOP yang ada, memiliki tanggung jawab kerja yang lebih baik, kerja sama tim yang menjadi lebih optimal, ketelitian dalam bekerja meningkat dan kualitas kerja yang semakin lebih baik.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan Dina Atikawati , Alwi Suddin, Sutarno (2019) menyatakan bahwa pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada variabel yang digunakan tidak terdapat variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas pada penelitian.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Artinya



semakin sering pelatihan diberikan kepada perawat, maka kinerja perawat juga akan semakin maksimal.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang tertanam didalam diri perawat saat bekerja, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin optimal.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda di Kota Pekanbaru. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam sebuah organisasi kerja, maka kinerja perawat juga akan semakin baik.
4. Pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Artinya secara simultan variabel pelatihan, motivasi kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 58,5% terhadap kinerja.

### **Saran**

Adapun saran dari penulis terhadap kondisi yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar ialah mengenai tingkat kinerja yang selalu mengalami penurunan beberapa tahun terakhir.

1. Sebaiknya pihak rumah sakit menyelenggarakan program orientasi bagi perawat muda dengan masa kerja baru serta perawat non PNS agar perawat

merasa mendapat dukungan dari manajemen. Dan juga memfasilitasi perawat melalui kesempatan mengikuti pelatihan keperawatan sesuai dengan unit kerja perawat dengan menggunakan berbagai metode dan modul pelatihan resiliensi untuk meningkatkan resiliensi perawat yang ada pada rumah sakit.

2. Dalam meningkatkan motivasi kerja perawat sebaiknya pihak rumah sakit memberikan rewards kepada perawat yang memiliki prestasi kerja yang baik, perlunya melakukan upaya perencanaan sistemjenjang karir yang jelas pada perawat, memperbaiki sistem pembagian insentif yang adil dan transparan kepada perawat, serta menyediakan sarana dan prasarana yang baik dan lengkap agar perawat menjadi lebih termotivasi melayani pasien sehingga kinerja yang mereka hasilkan juga mejadi lebih optimal.
3. Pihak rumah sakit harus dapat memperhatikan gaya kepemimpina yang diterapkan, seperti harus menerapkan gaya kepemimpinan yang otokratis dan demokratis sehingga kepala ruangan yang memiliki gaya kepemimpina tersebut dapat lebih mendisiplin perawat bawahannya terhadap disiplin waktu maupun dalam tuntutan pekerjaan mereka serta dapat lebih bekerjasama terhadap rekan kerja maupun atasan mereka sehingga kepala ruangan atau seorang pemimpin akan lebih mudah dalam memimpin bawahannya dan akhirnya dapat menghasilkan pelayanan kesehatan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Mangkunegara 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT. Rosdakarya
- Muhammad Asykar Birkhiya. 2016. *Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Majenang*. Skripsi thesis, IAIN Purwokerto.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siti Halimah, 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang Tahun 2020*. Thesis. Perpustakaan Pascasarjana.