

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD DORAK
DI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

Oleh:

Meri Andesta

Pembimbing: Nuryanti dan Taufiqurrahman

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia

Email: destacl80@gmail.com

Influence Of Training and Organizational Commitmen on Performance
Nurses Hospitals at RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti

ABSTRACT

This research was conducted at the Meranti Islands Regency Hospital Dorak Jl.Dorak. This study aims to determine how the Effect of Training and organizational commitment simultaneously or partially on the performance of nurses in hospitals Dorak Meranti Islands Regency. As for the population in this study were all nurses in hospitals Dorak Meranti Islands Regency, amounting to 85 people and the whole population sample were calculated using the formula of Slovin sample as respondents, the method of analysis used is descriptive and quantitative analysis with SPSS Version 20. From the results of simultaneous testing (F test) showed that the independent variables studied (Training and organizational commitment) has a positive and significant effect on the variable (performance of nurses). The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each of the variables studied bebas (Training And Organizational Commitment) has a positive and significant impact on the dependent variable (performance Nurses).

Keywords: Training, Organizational Commitment and Performance Nurse

PENDAHULUAN

Rumah sakit (RS) merupakan sebuah tempat dimana seluruh aktivitas dalam menangani kesehatan setiap individu yang berlangsung setiap harinya. Sebuah rumah sakit dapat dikatakan kompeten apabila rumah sakit tersebut dapat memenuhi harapan para pelanggannya, tentunya disini adalah pasien itu sendiri. Maka dari itu, untuk saat sekarang ini rumah sakit harus terus berusaha mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan

kemampuan tenaga medisnya melalui berbagai cara dan bentuk, diantaranya pelatihan (Nitisemito, 2008:67).

Rumah sakit negeri dan rumah sakit swasta merupakan bentuk rumah sakit yang ada di Indonesia pada saat sekarang ini, akan tetapi rumah sakit negeri yang lebih impresif dalam menawarkan kualitas pelayanannya. Hal tersebut dikarenakan *cost* yang dikeluarkan oleh para konsumen untuk mendapatkan jasa pelayanan rumah sakit negeri ini lebih murah dari pada

rumah sakit swasta, oleh karena sebab itu rumah sakit negeri tersebut dituntut untuk lebih mengutamakan keterampilan tenaga medis dalam memberikan pelayanannya.

Dalam memberikan pelayanan yang baik pada pasien oleh perawat, maka diperlukan adanya unsur Keorganisasian yang akan mengawasi dan mengevaluasi semua aktivitas di rumah sakit tersebut. Menurut Robbins dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen Organisasi yang efektif yang ada di RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti harus memberikan pengarahan terhadap perawat yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa komitmen organisasi yang di bentuk oleh RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti akan menyebabkan kumpulan dari orang-orang yang tidak teratur. Organisasi yang dibentuk oleh RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti dapat merubah sesuatu menjadi potensial, yang efektif atau kenyataan. Oleh karena itu komitmen organisasi sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi dapat diartikan sebagai kemampuan berkomitmen untuk memilih dan mengembangkan keorganisasian yang sesuai dengan kondisi, tujuan dan misi rumah sakit agar lebih baik lagi. Organisasi harus mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebaik mungkin.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti yang lebih dikenal dengan RSUD Dorak, juga tidak lepas dari masalah ini, dimana

pada saat ini RSUD Dorak sudah memperkerjakan 150 perawat. Untuk memberikan dampak dan citra positif masyarakat atau pasien khususnya, tentunya pihak manajemen memperhatikan apa yang menjadi tuntutan kebutuhan para perawat yang dimilikinya. Perawat yang merupakan salah satu personil di rumah sakit sangat menentukan bagi kelancaran pelaksanaan kegiatan rumah sakit tersebut.

Salah satu langkah yang harus diambil dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti adalah dengan melakukan pelatihan bagi karyawannya. Pengembangan di bidang pelatihan karyawan menurut Edwin B Flippo dalam Suwatno dan Donni (2011:117) merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Pelatihan yang dilakukan oleh RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti ini harus benar-benar direncanakan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan sasaran yang ingin dicapai. Bila pelatihan yang dibutuhkan telah dimiliki oleh perawat RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti, maka keadaan ini akan memotivasi mereka kearah peningkatan yang lebih baik. Kemudian keterampilan dan kecakapan suatu organisasi pada gilirannya perlu juga terus ditingkatkan karena secara langsung upaya seperti ini akan meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Meskipun pelatihan bagi perawat RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti dapat membantu perawat tersebut untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan tersebut dapat terus di perluas melalui pembinaan karier perawat. Dimana hal ini membantu

dalam pengembangan kinerja perawat pengembangan perawat tersebut dalam mengaplikasikan potensi yang ada pada dirinya, mengemban tanggung jawabnya dimasa akan datang. Hal ini akan memberikan peluang yang lebih baik lagi bagi RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan organisasi, hasil yang semakin besar sehingga kinerja perawat maupun organisasi dapat ditingkatkan.

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pihak manajemen RSUD Dorak selalu melakukan penambahan jumlah perawat ini tentunya sesuai dengan perkembangan jumlah pasien yang berkunjung ke rumah sakit tersebut. Disamping itu penambahan jumlah perawat juga memberikan gambaran kepedulian pihak rumah sakit akan pelayanan yang baik bagi pasiennya. Dan jika diperhatikan upaya pihak rumah sakit dalam melakukan perkembangan kemampuan perawatnya, maka diketahui bahwa dari tahun 2009 sampai 2013 sudah terjadi peningkatan jumlah perawat yang mengikuti pelatihan, namun 1 tahun terakhir menunjukkan penurunan. Penurunan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan ini disebabkan oleh banyak faktor.

Dengan adanya pelatihan maka perawat bias bekerja sesuai dengan standar rumah sakit dan juga perawat lebih terampil dalam menggunakan alat atau pun melayani pasien.

Namun yang menjadi pertanyaan adalah apakah tenaga perawat yang dimiliki oleh rumah sakit ini sudah memiliki kinerja yang baik atau belum. Menurut Agus W. Smith dalam Suwatno dan Donni (2011:196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier dalam Suwatno dan Donni (2011:196) menyatakan penilaian

kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja perawat adalah banyaknya kesalahan yang dilakukan oleh perawat dalam pekerjaannya. Dimana semakin sering seorang perawat melakukan kesalahan maka semakin kurang baik kinerja perawat tersebut. Kesalahan dalam hal pekerjaannya yang dilakukan perawat seperti keterlambatan jadwal makan obat, keterlambatan memberikan makanan, keterlambatan perawat dalam *check up* dan lain sebagainya.

Dari Tabel 1.2 terlihat bahwa selama 5 tahun terakhir jumlah perawat yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan semakin menurunnya kinerja perawat di RSUD Dorak. Tentunya hal ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan, karena keadaan ini jika dibiarkan akan memberikan dampak negatif terhadap rumah sakit tersebut.

Berdasarkan uraian diatas fenomena yang penulis ungkapkan melalui latar belakang permasalahan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap masalah ini dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD DORAK DI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan (*performance*) atauujuk kerja keras.Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Agus W. Smith dalam Suwatno dan Donni (2011:196) menyatakan bahwa: kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier dalam Suwatno dan Donni (2011:196) menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu

kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Selain itu, Schwartz dalam Wibowo (2007:7) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan upan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja. Menurut Armsrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pengertian kinerja diartikan oleh beberapa ahli yang dikutip oleh Rivai dan Basri (2005:14) dalam bukunya yang berjudul *performance appraisal* Sistem yang Tepat untuk Kinerja Karyawan dan Meningkatkan DayavSaing Perusahaan diantaranya :

Menurut Stolovitch dan Keeps dalam Rivai dan Basri (2005:14) kinerja merupakan seperangkathasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaa sesuatu pekerjaan yang diminta.Dalam buku Rivai dan Basri (2005:15), seorang ahli bernama Casio mengatakan kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.Donnely, Gibson dan Ivancecich dalam Rivai dan Basri (2005:15) mengatakan kinerja merujuk kepada tingkatan kberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:14) pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan dahulu dan telah disepakati bersama.

Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:100) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang memiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership fktor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual / situasional factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Indikator Kinerja

Menurut Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson (2011:378) Indikator kinerja dipakai untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari retrospekti (melihat kebelakang).

Terdapat indikator kinerja menurut Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson (2011:378) sebagai berikut :

1. **Kualitas pelayanan** : setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
2. **Kuantitas pekerja** : Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
3. **Ketepatan waktu** : Setiap pekerjaan memiliki karaktersistik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kuanlitas hasil pekerjaan.

Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkan tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran : suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan bekerja sama : Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Pelatihan

Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana

tenaga kerja tersebut bekerja. Karena menurut Berndian dan Rusell dalam Danang Suwatno (2012:137) pelatih tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Sondang (2005:183) Mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Studi yang dilakukan Tall dan Hall dalam Surya Dharma (2007:157) misalnya menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perancangan yang matang, serta komitmen terhadap esensi pelatihan; perusahaan dapat mencapai a greater competitive advantage di dalam pasar yang sangat ketat.

Pengembangan di bidang pelatihan karyawan menurut Edwin B Flippo dalam Suwatno dan Donni (2011:117) merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Istilah pelatihan berasal dari kata *training* dalam bahasa inggris yang berarti: pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Andrew F. Sikula dalam Suwatno dan Donni (2011:117)

Pelatihan terdiri dari program-program disusun terencana untuk memperbaiki kinerja level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya

melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sosial dari karyawan itu. Wayne F. Cascio, dalam Suwatno dan Donni (2011:117)

Pelatihan membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat ini, serta pelatihan memberikan keuntungan jenjang karier bagi karyawannya dan menambah rasa tanggung jawab di masa akan datang. William B. Werther, dan JR. Keith Davis, dalam Suwatno dan Donni (2011:118)

Pelatihan menurut Wexly dan Yukl, dalam Suwatno dan Donni (2011:118) merupakan suatu istilah yang menunjukkan perencanaan, pembentukan dan memfasilitasi anggota organisasi atau karyawan dalam pengembangan keahlian, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan keadaan yang ada

Menurut Bernadin and Rusell dalam Suwatno dan Donni (2011:118) pelatihan adalah proses sistematis dari perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi kerja dalam kehadiran untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan standar pekerjaan.

Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan diadakan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

Indikator pelatihan

Indikator pelatihan dapat diuraikan sebagai berikut (Rivai 2004:204) :

- 1) Pelatih : Pelatih merupakan dasar seorang yang berperan dalam memberikan pengarahan atau penjelasan mengenai suatu program pelatihan.
- 2) Peserta : Peserta merupakan kumpulan beberapa orang atau karyawan yang mengikuti pelatihan.
- 3) Materi : Materi merupakan bahan yang di pakai atau digunakan dalam pelatihan.
- 4) Metode : Metode merupakan cara atau jalan yang ditempuh untuk memahami objek yang menjadi sasaran pelatihan yang bersangkutan.
- 5) Tujuan : Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi dan merupakan sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dari pelatihan yang dilaksanakan.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mowday dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilaku dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut (Spencer, dalam Sudarmanto, 2009:102). Selanjutnya Mowday, Stees dan Portner (dalam Bashaw dan Grant, 1994), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai daya relative dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi..

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk memperthankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Proses Terbentuknya Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam Khaerul Umam (2010:259) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi proses terbentuknya komitmen pekerja sebagai berikut:

1. Faktor internal
Kebutuhan atas pekerja, kontrak psikologi, harapan untuk sukses, karakteristik personal.
2. Faktor organisasional
Pengalaman tugas awal, peran lingkungan pekerja, gaya kepemimpinan dan pengawasan, konsisten aturan, kesempatan promosi, keadilan yang dirasakan.
3. Faktor non organisasional
Tersedianya alternative kerja yang menawarkan insentif atau kepuasan kerja yang lebih baik yang bisa dianalisa dari aspek perilaku dan aspek sikap.

Dari aspek perilaku meliputi:

- a. Tetap bertahan menjadi anggota organisasi,
 - b. Tidak mengeluh dan berpaling ke organisasi lain bila organisasi mengalami kemunduran.
 - c. Memiliki inisiatif dan motif berprestasi.
 - d. Bekerja keras.
 - e. Bersedia berkorban tenaga dan pikiran demi keberhasilan organisasi.
- Sementara itu dari aspek sikap meliputi:

- a. Tingkat disiplin kerja
- b. Sikap positif terhadap pekerjaan dan rekan kerja
- c. Rasa bangga
- d. Loyalitas
- e. Kepatuhan terhadap prosedur dan peraturan.

Indikator Komitmen

Allen dan Meyer dalam Sudarmanto (2009:102) mengemukakan bahwa *Normative commitmen*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitmen* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Pengukuran terhadap indikator *normative commitmen* adalah sebagai berikut:

1. Perasaan yang kuat dari anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi.
2. Sensitif oleh pengaruh dari organisasi lain.
3. Memiliki dedikasi dan pengabdian total kepada organisasi.
4. Berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi.
5. Memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti yang terletak di jalan Dorak.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh penulis atau diambil langsung dari responden melalui pengumpulan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dari angket yang mengenai pelatihan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Data sekunder, yaitu data atau laporan rumah sakit yang telah diolah sehingga merupakan data yang sudah jadi, seperti sejarah rumah sakit, struktur organisasi, pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing satuan organisasi RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 150 orang.

Untuk ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin dalam Umar (2011:78), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(5\%)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.005)}$$

$$n = \frac{150}{1,75}$$

$$n = 85$$

$$n = 85$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel
 N = Jumlah Populasi
 e = eror 5% (persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel).

Jadi, dari hitungan jumlah populasi dari Sasaran Objek 150 orang, dengan kelonggaran 5%, maka hasil penghitungan dengan menggunakan rumus Slovin tersebut didapat sampel penelitian sebanyak 85 sampel.

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Idrus (2009:123), suatu instrument dinyatakan valid (sah) apabila instrument tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang sering digunakan untuk mencari validitas instrument adalah kolerasi produk momen antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total sehingga disebut sebagai *inter item-total correlation*. (Idrus, 2009:128).

Uji Reliabilitas

Reabilitas merupakan ketepatan atau *consistency* atau dapat dipercaya. Artinya instrument yang akan digunakan dalam penelitian tersebut akan memberikan hasil yang sama meskipun diulang-ulang dan dilakukan oleh siapa dan kapan saja (Idrus, 2009:130).

Menurut Sarjono dan Julianita (2001:45), suatu kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Croanbach's Alpha* > 0,6. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 0,1, semakin baik. Secara umu, keandalan kurang dari 0,60 dianggap baik, keadalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima, dan lebih dari 0,80 adalah baik (Sekaran, 2011:182).

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalisasi bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data

berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sarjono dan Julianita, 2011:53)

Data berdistribusi normal. (Sarjono dan Julianita, 2011:64) Data yang diuji lebih besar dari pada 50 (respondennya lebih dari 50 orang) menggunakan angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov. Jika data yang diuji lebih kecil dari pada 50, peneliti menggunakan sig Shapiro Wilk. Tingkat signifikan $> 0,05$ menunjukkan.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Wijaya dalam (Sarjono dan Julianita 2011:66), heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadinya homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

Uji Multikorelasi

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel bebas. Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi (Sarjono dan Julianita 2011:74).

Pengujian Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan metode persamaan regresi linier berganda, dengan menggunakan SPSS (*statistical Product and Service Solution*) versi 20.

Metode regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (pelatihan dan komitmen organisasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Hubungan antara keduanya akan diformulasikan ke dalam persamaan sebagai berikut: (Suhardi dan Purwanto, 2009:236).

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Komitmen Organisasi

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Pengganggu
(standar error)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial (Suliyanto, 2006:82).

Pengujian Koefisien Regresi

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel

bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 diterima, H_1 ditolak.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 ditolak, H_1 diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 diterima, H_1 ditolak

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisiendeterminasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan

apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yang efektif dan efisien. Pelatihan adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang karyawan, atau bisa dikatakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas tertentu. Di mana pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga nantinya akan tercapai target produktivitas kerja karyawan sesuai dengan yang telah ditargetkan.

Berdasarkan pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat sebesar 0,451 dan signifikan dengan demikian pelatihan mampu mempengaruhi kinerja perawat ini dibuktikan dari rata – rata pelatihan berkategori cukup setuju. Untuk itu, pihak RSUD harus mempertahankan dan meningkatkan program pelatihan yang diberikan untuk perawat.

Dalam penelitian ini bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat sesuai dengan pendapat **Andrew F.Sikula dalam Suwatno (2011:123)** menyatakan bahwa Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan

dan perubahan tingkah laku. Hal ini dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja perawat.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Pemilihan sumberdaya manusia bagi suatu organisasi merupakan hal yang mutlak tetapi sulit dilakukan. Kesulitan tersebut timbul karena setiap individu karyawan memiliki perilaku yang unik dan spesifik dengan kemampuan persepsi yang berbeda-beda, sehingga menghasilkan komitmen yang mempunyai hubungan tingkah laku yang bermacam – macam pula.

Sikap karyawan ini seperti yang dikatakan **Mowday dalam Sopiah (2008:156)** mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan kemampuan individu yang berbeda – beda dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi ataupun karyawan tersebut.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat sebesar 0,579 dan signifikan dan berhubungan positif, dengan demikian komitmen organisasi mampu mempengaruhi kerja perawat yang diwujudkan dari suatu sikap perawat yang merefleksikan perasaan suka terhadap organisasi. Oleh sebab itu, keterlibatan perawat dalam bekerja merupakan derajat sejauh mana seseorang melakukan pekerjaan dan menganggap tingkat kerjanya yang dipresepsikan sebagai penting untuk harga diri perawat dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja dilakukan dan benar – benar peduli dengan jenis kerja tersebut.

Dalam penelitian ini pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat maupun hasil kerja ternyata hal ini sesuai dengan pendapat **Rivai**

(2004:44) menyatakan bahwa untuk meningkatkan sikap karyawan, pihak perusahaan hendaknya meningkatkan disiplin karyawan karena merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku atau sikap serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dengan norma – norma sosial yang berlaku. Sikap seorang karyawan memegang peranan yang sangat penting, karena sikap tersebut mempengaruhi perilaku hasil kerja seorang perawat, **(Robbin)**.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak Di Kabupaten Kepulauan Meranti, maka penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi RSUD sebagai informasi dan bahan masukan dalam menjalankan aktivitasnya.

Kesimpulan

1. Secara simultan variabel pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Pada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti..
2. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan peneliti merumuskan beberapa saran bagi pihak RSUD Dora Kabupaten Kepulauan Meranti.

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja perawat, maka kebijakan dibidang pelatihan dan komitmen organisasi perlu ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perawat RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Rumah sakit harus memperhatikan Pelatihan setiap perawat, Seperti memilih pelatih yang bisa membuat perawat lebih baik dari sebelumnya. Mengikuti pelatihan dan memilih metode pelatihan yang dipilih harus bisa membuat perawat merasa senang dan tidak membosankan, karena pelatihan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kinerja perawat sehingga dapat memberikan kontribusi terbaik pada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti. Sehingga disarankan kepada RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti. untuk mengidentifikasi jenis program pelatihan dan memberikan kesempatan kepada perawat untuk dapat mengikuti pelatihan.
3. Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam hal peningkatan kinerja perawat, sehingga disarankan kepada pimpinan/kepala RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti untuk lebih memperhatikan keinginan perawat agar merasa memiliki sebagai anggota organisasi, Keterlibatan dalam segala aktivitas organisasi dan sikap untuk tetap bertahan dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Agar perawat loyal atau pun mempunyai komitmen yang tinggi terhadap RSUD Dorak Kabupaten Kepulauan Meranti sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi W. Soetjipto.2007.*Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.AmaraBooks.Yogyakarta.
- Donni juni priansa Dan Suwanto.2011.*Manajemen Sdm dalam organisasi publik dan bisnis*.Alfabeta. Bandung.
- Danang Sunyanto.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Caps.Yogyakarta.
- Edy Sutrisno. 2007. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta.
- Fred Luthas. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andy. Yogyakarta.
- Herman Sofyan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Erlangga. Jakarta.
- Jumiaty dan Norazah. 2012. *Metode Penelitian*. UR Press.Pekanbaru.
- Khaerul Umam.2010.*Perilaku Organisasi*.Cv pustaka setia. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*.Refika Aditama. Bandung.

- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2001. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Ainisyim. Pekanbaru
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Salemba Empat. Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Timoty Ajdge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2009. *Performannce Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta.
- Sumarsono. HM Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianti. 2011. *SPPS Vs LISREL. Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sulianto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Andi Offiset. Yogyakarta.
- Suhardi dan Purwanto. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Usmara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradigma Baru. Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Viviyanti. 2013. *Operasional Standar Kinerja Perawat*. RSUD Dorak. Kabupaten Kepulauan Meranti
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Achmad Faizin, Winarsih. 2008. *Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Lama Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Pandan Arang Kabupaten Bonyolali*.
- Ajie Saputra, H. Rasyid Thaha dan H.A Gau Kadir. 2011. *Hubungan Antara Pendidikan Dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Luwu Utara*.
- Darwinto, Adi Saputra. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*.
- Dian Wara Pingka, Yudi Kirana. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan*.
- Dwi Ariyanto, Rahayu Triastity. 2011. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel*

*Moderasi Rumah Sakit Panti
Rahayu Kabupaten Grobongan.*

- Hariyanti, Inten Primawestri. 2011.
*Pengaruh Komunikasi dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Perawat Dengan Komitmen
Organisasi sebagai Variabel
Moderating*Karanganyar.
- Mini Setiyarti, Mulyanto. 2013.
*Pengaruh Komitmen Organisasi
Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Dalam Upaya
Meningkatkan Kinerja Pegawai.*
- Ruslan Ade, Noermijati, Chiristian
Susilowati. 2013. *The influence of
organizational comitment and
individual competence on teacher
performance : in the learning
organization perspective. (A Study
Elementary School Teachers in
Ternate City).*
- Sri Wahyuni. 2008. *Analisi Pengaruh
Komitmen Organisasional Pada
Kinerja Perawat Pavilliun
Cendana Rumah Sakit Dr.
Moewardi Surakarta.*
- Siti Rofingatun, M.S Idrus, Ubu Salim,
Djumahir. 2013. *Effect Of
Budgeting Participation To Justice
Organization,
OrganizationalCommitment And
Organizational Performance In
Papua Hospital.*