

KOMPETENSI PELATIHAN DAN TIMBANG TERIMA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKRTA

Rika Rohmawati¹⁾, Eny Kustiyah²⁾, Djumali³⁾

^{1),2),3)}Islam Batik University of Surakarta

E-mail: rikamawaa@gmail.com¹⁾, kustiyah_uniba@yahoo.co.id^{2),3)}

Abstract

The results of this study indicate that based on the results of the competence F test, training and acceptance have a simultaneous and significant effect on nurse performance, while the t test shows that competence has a positive and significant effect on nurse performance. Training has a positive and significant effect on nurse performance. And weigh receive has a positive and significant effect on the performance of nurses. This study aims to determine the effect of competence, training and acceptance on the performance of nurses at Dr. Moewardi Surakarta. This type of research is quantitative with a descriptive approach. The research period was October to December 2020. The population in this study were all nurses at Dr. Moewardi Hospital, Surakarta. The sample is 100 respondents. Sampling using a questionnaire. The method of analysis uses multiple linear regression with SPSS software version 20.

Keywords: Competence, Training and Weighing Acceptance of Nurse Performance

PENDAHALUAN

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Menurut Bani, dkk. (2013) sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Pelatihan keperawatan di RSUD Dr. Moewardi (RSDM) dengan visi Menjadi Rumah Sakit terkemuka Berkelas Dunia saat ini giat berupaya mewujudkan visi tersebut. *Joint Comission International Accreditation* (JCIA) adalah salah satu upaya nyata rumah sakit dalam mewujudkan visi untuk menjadi rumah sakit dengan kualitas dan standar berkelas Dunia.

Menurut Lardner (1996), operan pada setiap pergantian dinas merupakan periode persiapan karyawan yang akan selesai berdinan,

karyawan yang telah selesai berdinan dan karyawan yang akan berdinan pada *shift* berikutnya saling berkomunikasi untuk menyampaikan informasi yang berkaitan dengan dinas dan mencocokkan informasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi, pelatihan dan Timbang Terima terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Untuk mengetahui pengaruh Timbang Terima terhadap kinerja RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2012:4) menyatakan kompetensi kerja merupakan kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja. Jadi dari pendapat tersebut dapat disimpulkan.

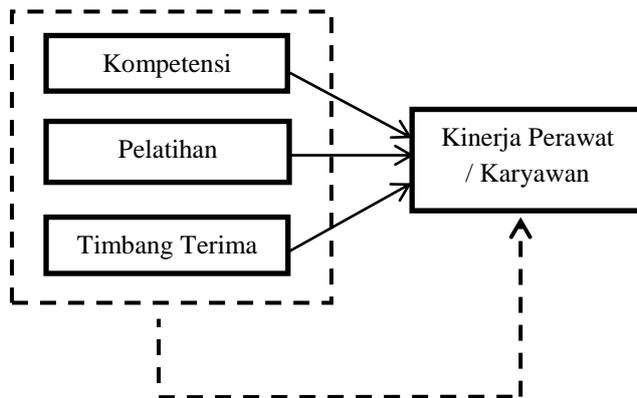
Pelatihan menurut Widodo (2015:82) yaitu serangkaian aktivitas dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis

sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Pelatihan menurut Edwin B Flippo (1995:76) yaitu sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik, pengembangan di bidang pelatihan. Jadi dari pendapat tersebut dapat disimpulkan. Pelatihan adalah proses untuk mengembangkan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki secara sistematis untuk menghasilkan *output* kinerja yang optimal.

Nursalam (2012) menyatakan timbang terima adalah suatu cara dalam menyampaikan sesuatu (laporan) yang berkaitan dengan keadaan klien. Handover waktu di mana perpindahan atau *transfer* tanggung jawab tentang pasien dari perawat yang satu dengan perawat yang lain. Berdasarkan uraian tersebut penulis berpendapat layak untuk melakukan penelitian dengan judul “Kompetensi, Pelatihan dan Timbang Terima Terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta”.

Maka disusunlah kerangka berpikir seperti berikut:



Skema Penjelasan

Kerangka penelitian menunjukkan ada 3 variabel independen yang akan diteliti pengaruhnya secara simultan dan secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan meneliti pengaruh secara simultan kompetensi, pelatihan dan timbang terima sebagai variabel independen terhadap kinerja perawat yang merupakan variabel dependen. Kemudian meneliti pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja perawat, pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja perawat, pengaruh timbang terima secara parsial terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Waktu penelitian bulan Oktober sampai Desember 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Sampel berjumlah 100 responden. Teknik Pengambilan sampel menggunakan kuesioner dari responden. Metode analisis menggunakan regresi linear berganda dengan *Software* SPSS versi 20. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari individu yang diteliti atau data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan (Istiatin, 2018:32). Data ini didapatkan dari hasil wawancara langsung dan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Definisi operasional variabel penelitian

- Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya.
- Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang dipengaruhi oleh ketrampilan, pengetahuan dan karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas produktivitas kerja.
- Pelatihan adalah proses untuk mengembangkan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki secara sistematis untuk menghasilkan *output* kinerja yang optimal.
- Timbang terima adalah suatu cara dalam menyampaikan sesuatu (laporan) yang berkaitan dengan keadaan klien.

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik dari pihak pengumpul data primer atau pihak lain (Istiatin, 2018:33). Data penelitian ini berupa data dari RSUD Dr. Moewardi Surakarta, perpustakaan Universitas Islam. Batik Surakarta, dan jurnal-jurnal.

HASIL ANALISIS DATA

1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis tabel 1 maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,510 atau 51%.

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Kesimpulan
1	0,510	Variabel Independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen

Sumber: Data yang Diolah

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogrov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* adalah sebesar

0,820 dapat diketahui bahwa semua *p-value* untuk data ternyata lebih besar dari $\alpha=5\%$ ($p>0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	Batas	Keterangan
0,820	0,05	Normal

Sumber: Data yang Diolah

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kriteria	Tolerance	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	1,412	10	0,708	0,1	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan	1,146	10	0,872	0,1	Tidak terjadi multikolinearitas
Timbang Terima	1,410	10	0,709	0,1	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data yang Diolah

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa semua variabel independen yaitu kompetensi (X_1), pelatihan (X_2), dan

timbang terima (X_3) menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas karena nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,1$.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	0,134	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pelatihan	0,097	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Timbang Terima	0,337	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data yang Diolah

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel independen yaitu kompetensi (X_1), pelatihan (X_2), dan timbang terima (X_3) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signfiikansi $> 0,05$.

kompetensi, pelatihan dan timbang terima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 5. Berdasarkan tabel tersebut diketahui

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. eror
1. Constanta	1,354	-1,945
2. Kompetensi	0,343	0,73
3. Pelatihan	0,407	0,85
4. Timbang Terima	0,191	0,84

Sumber: Data yang Diolah

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Analisis Uji F

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Std	Keterangan
1	35,358	2,698	0,000	0,05	Model Layak

Sumber: Data yang Diolah

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung pada tabel uji F *coefficients* sebesar $35,358 > 2,698$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang

berarti bahwa kompetensi, pelatihan, dan timbang terima berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

b. Hasil Analisis Uji t

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Std	Ket
Kompetensi	4,685	1,984	0,000	$\leq 0,05$	Diterima
Pelatihan	4,766	1,984	0,000	$\leq 0,05$	Diterima
Timbang Terima	2,271	1,984	0,025	$\leq 0,05$	Diterima

Sumber: Data yang Diolah

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} pada tabel uji t *coefficients* sebesar $4,766 > 1,984$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Variabel timbang terima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} pada tabel uji F *coefficients* sebesar $35,358 > 2,698$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa kompetensi, pelatihan, dan timbang terima berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Hasil uji t menunjukkan bahwa: Variabel kompetensi berpengaruh positif

KESIMPULAN

1. Kompetensi, pelatihan dan timbang terima berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
4. Timbang terima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

SARAN

1. Minimal mempertahankan kualitas pelayanan dalam kegiatan administratif pelayanan seiring dengan kemajuan dan tuntutan perkembangan jaman.
2. Sebaiknya dilakukan kegiatan seperti pelatihan secara rutin dan berkala agar kinerja dan skill perawat agar bisa lebih berpotensi secara maksimal.
3. Perawat diharapkan untuk lebih optimal dalam melakukan praktik perawatan yang sesuai dengan SOP RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman, R. A. (2018, April). *Pengaruh Budaya Organisasi Dukungan Manajemen Puncak, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Aplikasi Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Rumah Sakit Di Pekanbaru*. Diambil kembali dari Jurnal Akuntansi.
- Agusta, L. D. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Diambil kembali dari Jurnal SDM.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Diambil kembali dari Rineka Cipta.
- Dedy M Kusmayadi, C. H. (2015, Desember). *Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Pelayanan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan*. Diambil kembali dari Jurnal Logika.
- Erwansyah, H. H. (2018, januari- juni). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara*. Diambil kembali dari Junal Bisnis dan Pembangunan.
- Fachreza, M. &. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja BANK ACEH SYARIAH Di Kota Banda Aceh*. Diambil kembali dari Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0019 Fakulta Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah pp 115 - 122.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariasi Dengan Program SPSS Edisi ke-3*. Diambil kembali dari Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Diambil kembali dari Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Analisis Multivariant Dengan Program SPSS Edisi 4. Semarang*. Diambil kembali dari Badan Penerbit UNDIP
- Neli, S. N. (2015). *Bumout Dengan Kinerja Perawat Di Runah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta*.
- Salam, N. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Diambil kembali dari Salemba Medika.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Diambil kembali dari Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Penekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Diambil kembali dari Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Diambil kembali dari Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R& D*. Bandung. Diambil kembali dari Alfabeta.
- Suprasetyawati. (2018, januari 12). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Teller dan Customer Service*. Diambil kembali dari e - Jurnal Manajemen E-ISSM : 2407-7305
- Vranova. (2015). *Identifying The Specifics of Motivasi Different Groups of Employess*. . Diambil kembali dari Journal Of GSTF Business Review.
- Wiwik D, A. (2014). *Penerapan Timbang Terima Pasien Dan Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksana Di Ruang Bedah Dan Ruang Penyakit Dalam RSUD . DR Pringadi Medan*.
- Yulistiani, R. H. (2017). *Peningkatan Kinerja Perawat Pelaksa Medannaan Melalui Komunikasi Organisasi Di Ruang Inap Rumah Sakit*.