



# Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum daerah Rokan Hulu tahun 2017

## Factor Related to Nurse Performance in the in Patient Ward of the Rokan Hulu General Hospital 2017

Ahmad Hanafi<sup>1</sup>, Filda Wahyuni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Pekanbaru

### ABSTRACT

*Hospital is an organization which is established because of the complexity of public demands and they began to realize the importance of health. Therefore there is a demand to the hospital to give the maximal services to the public. Nursing care service in the hospital is one of the determinants for the quality service and hospital prestige in the public perception. The nurses' performances have become important to meet a demand of the public demand of the maximal quality service. This study aims to determine the relationship between training, leadership, supervision, and motivation to the nurse's performance in the inpatient ward of the Rokan Hulu General Hospital 2017.*

*This was a quantitative study with an analytic observational design and a cross-sectional approach. The analysis used univariate and bivariate analysis with chi-square test. The population were nurses in the inpatient ward of the Rokan Hulu General Hospital amount 120 persons. The sample was 55 persons who were taken by accidental sampling.*

*The results showed that there was a significant relationship between training (OR 4,25, p= 0,022), leadership (OR 4,44, p=0,019), supervision (OR 5,47, p=0,008), and motivation (OR 5,14, p=0,010).*

*It can be concluded that the nurse's performance is closely related to training, leadership, supervision, and motivation. It is recommended to the management of Rokan Hulu Regional Hospital to more frequently send nurses to attend the appropriate training, further improve good leadership functions to improve nurse performance, supervision from supervisors in order to perform the task well, and need to provide motivation to the nurse in order to improve the performance of nurses.*

### ABSTRAK

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang dibentuk karena tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan masyarakat mulai menyadari arti pentingnya kesehatan. Hal tersebut menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pelayanan keperawatan di rumah sakit penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas maka perawat dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pelatihan, kepemimpinan, supervisi dan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2017. Penelitian ini bersifat kuantitatif analitik observasional dengan desain cross sectional. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu yang berjumlah 120 orang dengan jumlah sampel 55 orang yang diambil dengan teknik aksidental sampling. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pelatihan (OR 4,25, p = 0,022), kepemimpinan (OR 4,44, p = 0,019), supervisi (OR 5,47, p = 0,008) dan motivasi (OR 5,14, p = 0,010) dengan kinerja perawat. Kinerja perawat sangat berhubungan dengan pelatihan, kepemimpinan, supervisi dan motivasi. Sebaiknya rumah sakit agar lebih sering mengirim perawat untuk mengikuti pelatihan, lebih meningkatkan fungsi kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kinerja perawat, perlu adanya pengawasan dari supervisor agar perawat dapat menjalankan tugas dengan baik, serta perlu memberikan motivasi kepada perawat agar dapat meningkatkan kinerja perawat.

**Keywords :** Training, leadership, supervision, motivation, performance

**Kata Kunci :** Pelatihan, kepemimpinan, supervisi, motivasi, kinerja

Correspondence : Ahmad Hanafi, Jalan Mustafasari No. 05 Tangkerang Selatan - Pekanbaru .  
Email : ah0540705@gmail.com, 081270344937

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kegiatan rumah sakit di Indonesia sudah bersifat padat modal, padat karya dan padat teknologi yang diandalkan untuk memberikan pengayoman medik bagi pusat-pusat pelayanan kesehatan. Disamping itu kegiatan di rumah sakit juga menimbulkan padat masalah. Oleh karena itu untuk melaksanakan seluruh kegiatan pelayanan tersebut sangat erat kaitannya dengan profesionalisme staf rumah sakit, termasuk

kegiatan pelayanan keperawatan (Aguskuntoro, 2010).

Menurut PPNI (2010) menyatakan bahwa kegiatan pelayanan keperawatan dilakukan oleh para perawat pelaksana pada pasien diawali dengan pengkajian, penetapan diagnosis/masalah keperawatan, penyusunan rencana, pelaksanaan implementasi, dan diakhiri dengan kegiatan mengevaluasi seluruh tindakan yang telah dilakukan. Perawat merupakan "The Caring Profession" yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibandingkan jenis pelayanan lainnya. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Arofiati & Wahyuni, 2011).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Ilyas, 2012). Sedangkan kinerja perawat adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melanggar hukum, aturan serta norma dan etika (Jeles A, 2009).

Pelayanan keperawatan merupakan sub sistem dalam sistem pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sudah pasti punya kepentingan untuk menjaga mutu pelayanan, terlebih lagi pelayanan keperawatan sering dijadikan tolak ukur citra sebuah Rumah Sakit di mata masyarakat. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja yang tinggi. Namun tidak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang berasal dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. Untuk itu perlu kiranya Rumah Sakit menfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian "Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2017"

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik observasional dengan desain cross sectional. Metode ini digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen (Pelatihan, kepemimpinan, supervisi dan motivasi) dengan variabel dependen (kinerja perawat) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu tahun 2017. Analisis yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu yang berjumlah 120 orang. Sampel adalah sebagian perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu dengan jumlah sampel 55 orang yang diambil dengan teknik aksidental sampling.

## HASIL

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Independen dan Dependen di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2017**

No	Variabel Independen	Hasil Ukur	F	%
1	Kinerja	Rendah	30	54,5
		Tinggi	25	45,5
		<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>
2	Pelatihan	Tidak Sesuai	28	50,9
		Sesuai	27	49,1
		<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>
3	Kepemimpinan	Kurang baik	26	47,3
		Baik	29	52,7
		<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>
4	Supervisi	Tidak ada	25	45,5
		Ada	30	54,5
		<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>
5	Motivasi	Rendah	27	49,1
		Tinggi	28	50,9
		<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 dapat kita ketahui bahwa kinerja perawat yang rendah ada 30 orang (54,5%), perawat yang mendapatkan pelatihan yang tidak sesuai ada 28 orang (50,9%), kepemimpinan yang kurang baik ada 26 orang (47,3%), tidak ada supervisi 25 orang (45,5%) dan motivasi yang rendah sebesar 27 orang (49,1%).

**Tabel 2**  
**Hubungan Pelatihan, Kepemimpinan, Supervisi dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2017**

Variabel	Kinerja Perawat				Total n (%)	p Value	OR (95 % CI)
	Rendah n	Tinggi %	Tinggi n	Rendah %			
<b>Pelatihan</b>							
Tidak Sesuai	20	71,4	8	28,6	28	0,022	4,250 (1,370–13,188)
Sesuai	10	37	17	63	27		
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>54,5</b>	<b>25</b>	<b>45,5</b>	<b>55</b>		
<b>Kepemimpinan</b>							
Kurang baik	19	73,1	7	26,9	26	0,019	4,442 (1,412–13,973)
Baik	11	37,9	18	62,1	29		
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>54,5</b>	<b>25</b>	<b>45,5</b>	<b>55</b>		
<b>Supervisi</b>							
Tidak ada	19	76	6	24	25	0,008	5,470 (1,680–17,811)
Ada	11	36,7	19	63,3	30		
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>54,5</b>	<b>25</b>	<b>35,6</b>	<b>55</b>		
<b>Motivasi</b>							
Rendah	20	74,1	7	25,9	27	0,010	5,143 (1,617–16,355)
Tinggi	10	36,7	18	64,3	28		
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>54,5</b>	<b>25</b>	<b>45,5</b>	<b>55</b>		

Dari tabel 2 analisis bivariat mengenai hubungan pelatihan, kepemimpinan, supervisi dan motivasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2017 dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **Hubungan Pelatihan dan Kinerja**

Hasil analisis hubungan antara pelatihan dan kinerja perawat diperoleh bahwa dari 28 orang responden yang mengikuti pelatihan tidak sesuai sebagian besar 71,4% memiliki tingkat kinerja yang rendah. Kemudian dari 27 orang yang mengikuti pelatihan sesuai sebagian besar 37,0% memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai Pvalue = 0,022 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja perawat. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai OR = 4,250 (1,370-13,188), yang artinya adalah bahwa responden mendapatkan pelatihan yang tidak sesuai berpeluang 4,250 kali memiliki kinerja yang rendah dibandingkan responden mendapatkan pelatihan yang sesuai.

#### **Hubungan Kepemimpinan Dan Kinerja**

Hasil analisis hubungan antara kepemimpinan dan kinerja perawat diperoleh bahwa dari 26 responden yang memiliki kepemimpinan yang kurang baik sebagian besar 73,1% memiliki kinerja yang rendah. Kemudian dari 29 responden dengan memiliki kepemimpinan yang baik sebagian besar 62,1% memiliki kinerja yang tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai Pvalue = 0,019 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja perawat. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai OR = 4,442 (1,412-13,973) yang artinya adalah bahwa responden yang memiliki kepemimpinan kurang baik berpeluang 4,442 kali memiliki kinerja yang rendah dibandingkan dengan responden yang memiliki kepemimpinan yang baik.

#### **Hubungan Supervisi dan Kinerja**

Hasil analisis hubungan antara supervisi dan kinerja perawat diperoleh bahwa dari 25 responden dengan yang tidak mendapatkan supervisi sebagian besar 76,0% memiliki kinerja yang rendah. Kemudian dari 30 responden yang mendapatkan supervisi sebagian besar 63,3% memiliki kinerja yang tinggi. Hasil uji statistik diperoleh nilai Pvalue = 0,008 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi dengan kinerja perawat. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai OR = 5,470 (1,680-17,811) yang artinya adalah bahwa responden yang tidak mendapatkan supervisi berpeluang 5,470 kali memiliki kinerja yang rendah dibandingkan dengan responden yang mendapatkan supervisi.

#### **Hubungan Motivasi Dan Kinerja**

Hasil analisis hubungan antara motivasi dan kinerja perawat diperoleh bahwa dari 27 responden yang memiliki motivasi rendah sebagian besar 74,1% memiliki kinerja yang rendah. Kemudian dari 28 responden yang memiliki motivasi tinggi sebagian besar 64,3%) memiliki kinerja yang tinggi. Hasil uji

statistik diperoleh nilai Pvalue = 0,010 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai OR= 5,143 (1,617-16,355) yang artinya adalah bahwa responden yang motivasi rendah berpeluang 5,143 kali memiliki kinerja yang rendah dibandingkan dengan responden yang memiliki kinerja tinggi.

## PEMBAHASAN

### **Hubungan Pelatihan dan Kinerja**

Pelatihan berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Rokan Hulu tahun 2017. Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa yang mengatakan program pelatihan yang diberikan oleh Rumah Sakit sudah baik rata-rata memberi nilai 2 yaitu tidak setuju sebanyak 22 orang, berarti perawat yang tidak setuju dengan program pelatihan di Rumah Sakit belum tentu berkinerja tidak baik karena pemahaman dan keterampilan dalam bekerja merupakan totalitas diri pekerja baik secara fisik maupun mental dalam menghadapi pekerjaannya. Dari masa kerja juga dapat menentukan kinerja seseorang, semakin lama masa kerja maka kecakapan/keterampilan akan lebih baik karena sudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Masa kerja turut menentukan bagaimana perawat menjalankan fungsi sehari-hari, semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dan berpengalaman melaksanakan pekerjaannya.

### **Hubungan kepemimpinan dengan kinerja**

Kepemimpinan yang kurang baik berhubungan dengan kinerja yang rendah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Rokan Hulu tahun 2017. Hal ini didukung oleh penelitian Mariam (2009) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kepuasa kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi < 0,005 yaitu sebesar 0,0001. Hasil penelitian Pitoyo (2000) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan perawatan kesehatan masyarakat dipuskesmas kabupaten semarang, yang menyatakan ada hubungan bermakna antar kepemimpinan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan perawatan.

Dengan demikian, dalam upaya melayani pasien dan menjaga mutu kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit tidak terlepas dari peran penting seorang pemimpin. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungkannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan komitmen terhadap organisasi sehingga pada akhirnya dapat

meningkatkan kinerja yang tinggi (Richard, 2013). Menurut Luthan (2006) dari berbagai survei mengindikasikan bahwa sebagian karyawan percaya bahwa pemimpinlah yang mengarahkan budaya dan menciptakan situasi yang dapat membuat karyawan bahagia dan berhasil, bukan perusahaan.

Menurut hasil penelitian, teori dan hasil penelitian sejenis, peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2017. Hal ini didukung dari hasil peneliti bahwa sebanyak 18 orang rata-rata memberi nilai 2 yaitu kadang-kadang Pimpinan memberi reward/penghargaan kepada perawat agar selalu bersemangat kerja. Artinya Kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam membantu kelompok maupun organisasi untuk mencapai tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut pimpinan harus mempengaruhi bawahannya untuk melakukan sesuatu dengan sukarela. Kepemimpinan yang baik belum tentu memiliki kinerja baik, begitu pula dengan Kepemimpinan yang kurang baik bisa memiliki kinerja yang baik karena dengan pendidikan juga dapat menentukan kinerja seseorang, Pendidikan terdapat proses belajar yang menghasilkan pengetahuan, kepercayaan, dan sikap tertentu. Tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap gaya hidup dan pola pikir dalam mempertimbangkan sesuatu. Upaya untuk tercapainya kesuksesan didalam bekerja dituntut pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang dipegangnya

#### **Hubungan Supervisi dengan Kinerja**

Supervisi berhubungan dengan kinerja yang rendah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Rokan Hulu tahun 2017. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mandagi, dkk (2015) bahwa nilai Pvalue= 0,019. Nilai  $P < 0,05$  menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi pimpinan dengan kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Tumohon. Penelitian Mulyono dkk (2013) di Rumah Sakit Tingkat III juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pelaksanaan supervisi dengan kinerja perawat pelaksana

Supervisi merupakan bagian penting dari manajemen keperawatan, karena dengan supervisi dapat mengatasi masalah dalam organisasi dengan cepat. Tugas pengawas atau supervisi tidak bisa dipisahkan dari fungsi kepemimpinan, supervisor atau pengawas dimata karyawan dianggap figur seorang ayah dengan peran yang bukan mengarahkan juga harus bisa menampung segala keluhan baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun masalah-masalah pribadi yang menghambat saat bekerja. (Mandagi dkk, 2015).

Menurut hasil penelitian, teori dan hasil penelitian sejenis, peneliti berasumsi bahwa supervisi berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu. Hal ini didukung dari hasil penelitian peneliti bahwa kepala

ruangan memberikan kesempatan kepada perawat pelaksana untuk mengeluarkan pendapatnya sebanyak 21 orang rata-rata memberi nilai 3 yaitu sering. Dengan seringnya kepala ruangan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat perawat maka akan berdampak baik pada kinerja perawat. Dalam hal ini, semakin baik supervisi terhadap perawat maka semakin baik pula kinerjanya. Frekuensi dan kualitas supervisi menjadi sangat penting dalam melakukan supervisi khususnya dari atasan masing-masing baik ini terkait mengenai kesulitan dalam melaksanakan tugas maupun untuk mendapatkan perhatian dari atasan. Masa kerja juga dapat berhubungan dengan kinerja, semakin lama masa kerja kepala ruangan maka semakin banyak pengalaman dan pengetahuan didapatnya. Oleh karena itu masa kerja dapat berpengaruh baik pada supervisi kepala ruangan.

#### **Hubungan Motivasi dengan Kinerja**

Motivasi berhubungan dengan kinerja yang rendah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Rokan Hulu tahun 2017. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kasenda (2009) menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat yang ditunjukkan nilai  $p=0,021$ . Penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, dkk (2011) mendapatkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja perawat IRD Medik BLU RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Penelitian yang dilakukan Indrawaty dan Rattu mendapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja perawat di Irina Rumah Sakit Datoe Binangkang Kotamobagu.

Motivasi merupakan perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah didapat apabila tanpa usaha maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan. Motivasi yang memberikan kekuatan seseorang berperilaku dapat berasal dari interes dan eksteren. Teori motivasi memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya (Mandagi, 2015).

Menurut hasil penelitian, teori dan hasil penelitian sejenis, penelitian berasumsi bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2017. Hal ini didukung dari hasil penelitian peneliti bahwa perawat selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja, rata-rata memberi nilai 3 yaitu sering sebanyak 25 orang. Apabila perawat mendapatkan dorongan dari dalam dirinya maupun dorongan dari luar dirinya akan menumbuhkan semangat dalam melakukan pekerjaan dan tentunya akan meningkatkan kinerja

perawat, karena dorongan dari dalam diri maupun luar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sangat besar pengaruhnya terhadap hasil kerja. Ditinjau dari kelompok umur perawat yang paling banyak adalah berumur 30-39 tahun, kelompok usia tersebut masih berada pada usia produktif dalam pelaksanaan tugas yang diberikan juga dalam mencapai kinerjanya termasuk motivasi/dorongan perawat masih kuat dan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

#### Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja

Pelatihan berhubungan dengan kinerja yang rendah di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Rokan Hulu tahun 2017. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nabilah (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pelatihan dengan kinerja perawat, diperoleh nilai  $p$ value = 0,000 < 0,05. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan 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 RSUD Kabupaten Siak.

Pelatihan merupakan suatu upaya sistematis untuk mengembangkan karir sumber daya manusia baik perorangan, kelompok, dan juga kemampuan keorganisasian yang diperlukan untuk mengurus tugas dan keadaan sekarang, juga untuk memasuki masa depan. Pelatihan dimaksudkan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja dalam waktu relatif singkat. Umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Dapat juga pelatihan diadakan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja, dan motivasi rendah, atau masalah-masalah operasional lainnya (Buheli, 2010).

#### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pelatihan, supervisi dan motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu tahun 2017. Untuk itu disarankan kepada pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu agar lebih sering mengirim perawat untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan peningkatan keterampilan keperawatan sebagai pengembangan karier perawat agar perawat dapat melakukan proses keperawatan. Pimpinan lebih meningkatkan suasana bersahabat dengan perawat, lebih sering mendengarkan pendapat/keluhan-keluhan perawat. Supervisor lebih ditingkatkan agar perawat lebih meningkatkan kinerja mereka dan melakukan proses keperawatan. Pimpinan perlu memberikan motivasi bagi perawat berupa penghargaan/reward, pujian dan lain-lain agar perawat termotivasi menjalankan tugas dengan baik.

#### Konflik Kepentingan

Dalam penelitian ini tidak ada konflik kepentingan

#### Ucapan Terima Kasih

Terimakasih saya kasih terkait yang telah membantu kami dalam menyelesaikan penelitian kami ini

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. Y. (2010). Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Jakarta: UI-Perss
- Aguskuntoro. 2010. Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Nuha Medika
- Arofati & Wahyuni. 2011. Mutu Pelayanan Rumah Sakit. Jakarta: Rineka Cipta
- Atik Badi'ah, Ni Ketut Mendri, Wahyu Ratna, S.H. & Sutrisno, Inggie Angge Lena, R., 2009. Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008 the Relation Between Motivation and Performance in Hospital Ward. *Jurnal. Manajemen Pelayanan Kesehatan*, volume 12 no 2, <http://jurnal.ugm.ac.id>, (Diakses pada Tanggal 25 Januari 2017).
- Aulia, R dan Sasmita, J. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak. [Http://ejournal.unri.ac.id](http://ejournal.unri.ac.id), (Diakses pada Tanggal 8 Mei 2017).
- Buheli, K., 2012. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal. Health and Sport*, volume 05 no 01, <http://ejournal.ung.ac.id>, (diakses pada Tanggal 25 Januari 2017).
- Hafizurrachman, Trisnantoro, L. & Bachtiar, A., 2012. Beberapa Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat dalam Menjalankan Kebijakan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal. J l n d o n M e d A s s c*, <http://indonesia.digitaljournals.org>, (Diakses pada Tanggal 26 Januari 2017).
- Hamzah B, U. (2011). Teori Motivasi & Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas, Y. (2001). Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian. Depok: Pusat Kajian Ekonomi FKM UI
- Ilyas, Y. (2012). Kinerja. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi FKM UI
- Indrawati, DP, Rattu AJM. 2012. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Datoe Binangkang Kota Kotamobagu. *Jurnal. JIKMU*, volume 2 no 1, <http://ejournal.unsrat.ac.id>, (Diakses pada Tanggal 8 Mei 2017).

- Jeles, A. (2009). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Mutu Pelayanan di RSUD Dr. M. Haulussy Ambon (online) pasca.unhas.Jurnal. Pdf, (diakses pada Tanggal 26 Januari 2017).
- Kasenda, A., 2009. Hubungan Antara Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Linkendage Tahuna. <http://ejournal.unsrat.ac.id>, (Diakses pada Tanggal 26 Januari 2017).
- Luthan. 2006/2007. Prilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mandagi, F.M., Umboh, J.M.L. & Rattu, J.A.M., 2015. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di RSUD Bathesda GMIM Tomohon. *Jurnal e-Biomedik*, volume 3 No. 3, <https://ejournal.unsrat.ac.id>, (diakses pada Tanggal 25 Januari 2017).
- Mangkunegara, P. A. A. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Cetakan Kesembilan. Remaja Rodakarya
- Mangkunegara, P. A. A. (2012). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan Keenam. Refika Aditama
- Mariam. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Medan: USU
- Marliana, H. (2016). Buku Panduan Skripsi. Yogyakarta: Deepublish
- Mulyono HM, Hamzah A, Majid MSA. 2013. Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Tingkat III 16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, <http://portalgaruda.org>, (Diakses pada Tanggal 8 Mei 2017).
- Nabilah, N. 2012. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jakarta. Binus University. pdf. Skripsi. <http://thesis.binus.ac.id>, (diakses pada Tanggal 8 Mei 2017).
- Notoatmodjo, S. (2012). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Pitoyo. 2000. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Perawatan Kesehatan Masyarakat di Puskesmas Kabupaten Dati II Semarang. Pdf. Skripsi. <http://etd.repository.ugm.ac.id>, (diakses pada Tanggal 8 Mei 2017).
- Praptianingsih, S. (2006). Kedudukan Hukum Perawat dalam Upaya Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Profil Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu Tahun 2015
- Rahmat, I., Kurnia, A. & Sedyowinarso, M., 2012. Evaluasi Pelaksanaan Sistem Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal. Berita Kedokteran Masyarakat*, volume 28 No. 1, <http://jurnal.ugm.ac.id>, (diakses pada Tanggal 26 Januari 2017).
- Richard, T. 2013. Leadership Nursing and Care Management. Sercond Edition. Philadelphia: W. B Saunders Company, (diakses pada Tanggal 8 Mei 2017).
- Rifiani, A dan Sulihandari, H. (2013). Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan. Jakarta Timur. Dunia Cerdas
- Sengkey JF, Kandou GD, Tilaar CR. 2011. Hubungan anatara Karakteristik Individu dan Motivasi Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Darurat Medik Badan Layanan Umum RSUP Prof. Dr. R. D. Kondou Manado. *Jurnal. JIKMU*, Volume 1 No 3, <http://media.unpad.ac.id>, (diakses pada Tanggal 25 Januari 2017).
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). Prinsip-Prinsip Dasar Keperawatan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Suarli & Bahtiar. 2009. Manajemen Keperawatan dengan Praktek. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, DAN R&D. Bandung: Alfabeta, CV
- Sumiyati, A., 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Kepala Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Dokter Kariadi Semarang Tahun 2006. Pdf. Skripsi, <https://eprints.undip.ac.id>, (Diakses pada Tanggal 25 Januari 2017).
- Triwibowo, C. (2013). Manajemen Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit. Jakarta: CV. Trans Info Media
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan
- PPNI. 2010. Standar Asuhan Keperawatan. Jakarta
- Wawan, A dan Dewi, M. (2010). Teori & Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia. Yogyakarta: Nuha Medika
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers