

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT YANG
BERSTATUS PEGAWAI TETAP**

Kategori : Innovation In Hospital Management And Governance Project



RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2018

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT
YANG BERSTATUS PEGAWAI TETAP
(Studi Kasus Pada Instalasi Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang)**

Abstract: This study aims to examine the factors that affect employee performance. There are several factors that affect the interpretation of that employee training and job characteristics. Objects in this study is the work performance of nurses, with sites in Islam Sultan Agung Hospital Semarang which decreased at an average yield of nurse job performance during the past year is the year 2015. This indicates that nurses have not been up to do the job. The population in this study were nurses inpatient Islamic Hospital Sultan Agung Semarang as many as 193 people a nurse who is a permanent employee. The data used are primary and secondary data. The sampling method used is non probability sampling, with a purposive sampling techniques, so that samples taken as many as 130 nurses servant status. Data collection methods used are questionnaires and methods of data analysis using multiple linear regression. The results showed that job training affect the job performance of nurses. Job characteristics have an influence on the performance of nurses.

Keywords: Training, job characteristics, and job performance Nurses.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu pelatihan dan karakteristik pekerjaan. Obyek dalam penelitian ini adalah Prestasi kerja perawat, dengan situs pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang mengalami penurunan pada hasil rata-rata prestasi kerja perawat selama satu tahun terakhir yaitu pada tahun 2015. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perawat belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang sebanyak 193 orang perawat yang berstatus pegawai tetap. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, sehingga sampel yang diambil sebanyak 130 orang perawat yang berstatus pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja perawat.

Kata Kunci: Pelatihan, Karakteristik pekerjaan, dan Prestasi kerja Perawat.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan. Pengelolaan yang baik atas sumber daya manusia yang akan dimiliki oleh suatu organisasi akan memberi dampak yang baik bagi perusahaan (Ahmad Nur Fahrudin:2014).

Menurut Danim (2004) Saat ini keberhasilan sebuah rumah sakit sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan motivasi staf dan karyawannya. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang dalam sebuah rumah sakit sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak bisa ditunda. Kehadiran teknologi dan sumber daya lain hanyalah alat atau bahan pendukung, karena pada akhirnya SDM lah yang paling menentukan. Hal ini memberikan pengaruh terhadap praktisi kesehatan dalam mengimplementasikan sistem pelayanan masyarakat, tidak terkecuali perawat apalagi selama ini perawat yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien, oleh karena itu prestasi kerja perawat sangat di perlukan dalam sebuah rumah sakit. Dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya, maka seorang perawat diuntut untuk selalu melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang baik tersebut maka seorang perawat harus menjadi perawat yang profesional, yaitu perawat yang memiliki kemampuan intelektual, dan teknikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standart praktek, memperhatikan kaidah etik dan moral.

Permasalahan yang terjadi dalam RSI Sultan Agung Semarang pada instalasi rawat inap adalah prestasi kerja perawat yang berstatus pegawai tetap

dirasakan belum maksimal dimana hasil rata-rata skor selama satu tahun terakhir mengalami penurunan yaitu pada tahun 2015.

Dalam penelitian ini menggunakan faktor pelatihan, dan karakteristik pekerjaan dalam melihat pengaruhnya terhadap prestasi kerja perawat yang berstatus pegawai tetap pada Instalasi Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang karena faktor-faktor ini menjadi permasalahan yang terjadi saat ini dan untuk dicarikan solusi demi meningkatkan prestasi kerja perawat secara berkelanjutan.

Faktor yang pertama yaitu pelatihan. Menurut Bangun (2012) Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada era milenium ini.

Permasalahan pelatihan yang ada di RSI Sultan Agung Semarang adalah fasilitas pelatihan yang masih kurang lengkap dimana peralatan yang digunakan sangat minim dan kurang mendukung apa yang di sampaikan dalam pelatihan. Selain itu, pelatihan sangat jarang dilakukan di RSI Sultan Agung Semarang. Sehingga tidak semua materi dapat di pahami dengan baik oleh peserta pelatihan agar dapat meningkatkan prestasi kerja perawat.

Keterkaitan faktor pelatihan dengan prestasi kerja perawat juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Nio Indra Putra (2015) tentang pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat.

Faktor lain agar perawat memiliki prestasi kerja yang baik adalah karakteristik pekerjaan . dimana karakteristik pekerjaan menurut Panggabean (2002) Karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari pengayaan pekerjaan. Berdasarkan pendekatan mengenai pengayaan pekerjaan, model karakteristik

pekerjaan adalah salah satu yang digunakan secara luas. Karakteristik pekerjaan yang terdiri dari identitas tugas, keragaman ketrampilan, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Perawat yang memiliki sikap positif terhadap karakteristik pekerjaannya maka perawat tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya. Perawat akan menekuni tugasnya dan konsentrasi dalam bekerja, bertanggungjawab disertai dengan perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dengan kualitas tinggi dan dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan,.

Permasalahan mengenai karakteristik pekerjaan yang ada di RSI Sultan Agung Semarang adalah masih rendahnya tingkat otonomi perawat yang terlihat dimana ia selalu bertanya kepada dokter mengenai tindakan keperawatannya padahal semestinya ia memiliki kesempatan untuk dapat merubah dan mengambil keputusan sendiri dalam hal asuhan keperawatannya sesuai dengan kebutuhan pasien berdasarkan standar operasional pekerjaannya yang merupakan standar pengkajian, standar diagnosa keperawatan, standar perencanaan, standar pelaksanaan dan standar evaluasi. Selain rendahnya otonomi hal lain yang terlihat kurang adalah kurangnya mendapatkan umpan balik tentang hasil pekerjaannya baik dari atas, rekan sekerja, maupun pasien mengakibatkan ia tidak mengetahui apakah hasil pekerjaannya sudah cukup baik atau tidak, agar ia dapat melakukan perbaikan apabila ada kekurangan terhadap hasil kerjanya sehingga ia dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Keterkaitan faktor karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Prihatin Lumbanraja dan Cut Nizma (2010) tentang pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat RSUD daerah Langsa bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dan hasil penelitian yang mendukung di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh

Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi kerja perawat yang berstatus pegawai tetap pada instalasi rawat inap RSI Sultan Agung Semarang”

TINJAUAN PUSTAKA

Resourced Based View (Teori RBV)

Teori yang memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya dan kemampuan (Penrose 1959; Wernerfelt, 1984). Asumsi RBV yaitu bahwa perusahaan bersaing berdasarkan sumber daya dan kemampuan. Perbedaan sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan perusahaan pesaing akan memberikan keuntungan kompetitif.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu (Simamora : 2004). Menurut Malayu S. Hasibuan (2005) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Jiwo Wungku & Hartanto Brotoharsojo (2003) menyatakan bahwa Prestasi kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menunjuk gabungan pengertian dari tiga hal yaitu, perilaku kerja, potensi sebagai faktor internal pegawai yang memungkinkan tampilnya perilaku kerja serta hasil kerjanya itu sendiri. Sedangkan menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2002) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai/perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Proses penilaian prestasi kerja menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2002) meliputi menentukan tujuan-tujuan dari setiap pekerjaan, penentuan standar atau dimensi-dimensi kerja serta ulurannya, penentuan metode penilaian, pelaksanaan, dan evaluasi. Robbins (2006) dalam teori yang di ungkapkan oleh Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa “Jika kita ingin memotivasi orang pada pekerjaannya, maka ia menyarankan untuk menekankan pada hal-hal yang berhubungan dengan kerja itu sendiri atau hasil yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal,

pengakuan, tanggung jawab dan prestasi. Inilah karakteristik yang dianggap sebagai hal yang menguntungkan secara intrinsik”. Menurut Robbins (2006) dalam Teori kebutuhan McClelland yang dikemukakan oleh David McClelland dan para koleganya menyatakan bahwa :

“Prestasi, kekuatan, dan kelompok pertemanan merupakan tiga kebutuhan penting yang membantu memahami motivasi. Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.” McClelland menemukan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain berdasar hasrat mereka untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik. mereka mengupayakan situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah-masalah, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan sasaran yang cukup menantang (Robbins : 2006).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. Karyawan baik yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena daya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya. Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun, 2012). Definisi lain pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem

pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Rivai dan Sagala,2013). Pengertian pelatihan menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:50)Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Gomes (2000) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Menurut Veithzal Rivai (2009), dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi kedua), bahwaPelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Menurut Robert L. Marthis dan John H, Jacson (2006) Pelatihan adalah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan. Menurut Tb. Sjafri Mangkuprawira (2004), dalam bukunya berjudul manajemen sumber daya manusia strategik, mengemukakan bahwaPelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Berdasarkan pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai kesamaan. Pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap karyawan sesuai kebutuhan.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan atribut – atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus (Schermerhom:2000 dalam Cut Nizma:2010). Sedangkan Sigit (2003) menyatakan bahwa,karakteristik pekerjaan adalah suatu pekerjaan

yang menarik bagi karyawan dan menyenangkan untuk dikerjakan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan. Menurut Panggabean (2002) “Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya”. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2007) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Mangkuprawira (2003) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai identifikasi dari berbagai macam dimensi yang terkandung dalam suatu rancangan pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan karyawan. Robbins, (2006) mengatakan bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk mendesain pekerjaan sedemikian rupa sehingga motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan dapat meningkat. Penelitian awal mengenai model-model karakteristik pekerjaan antara lain dilakukan oleh Turner dan Lawrence (1965), yang mengidentifikasikan “*Requisite Task Attributes*” yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat absensi karyawan. Keenam atribut tersebut adalah keanekaragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi yang dibutuhkan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab. Selanjutnya Hackman dan Oldham melakukan pengembangan lebih lanjut mengenai pendekatan karakteristik-karakteristik dalam merancang pekerjaan. Menurut teori karakteristik pekerjaan yang di ajukan Hackman dan Oldham dalam Robbins (2006) mengatakan bahwa “Sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja yang akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kepuasan kerja dan keefektifan kerja.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu inti, isi dan identifikasi dari beragam dimensi

pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nio Indra Putra (2015) tentang pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap Prestasi Kerja Perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja perawat.

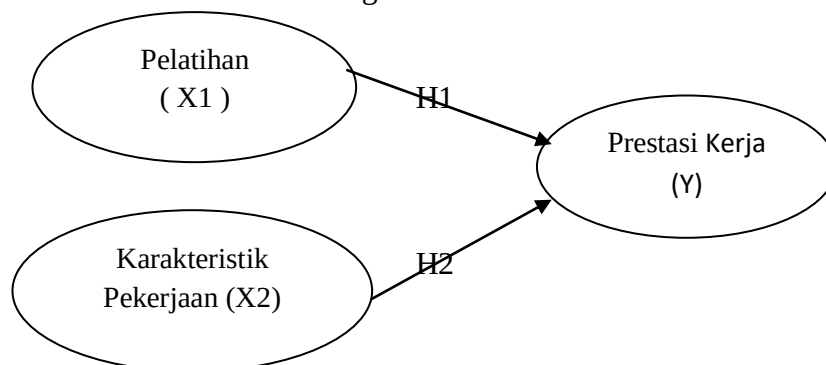
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmatina Aulia dan Jumiaty Sasmita (2014) tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Kabupaten Siak bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prihatin Lumbanraja dan Cut Nizma (2010) tentang pengaruh pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat RSUD Daerah Langsa bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendi Mahardika Moses, Endang Siti Astuti, dan Moh. Soe'od Hakam (2014) tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS

H1 : Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat

H2 : Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah sekumpulan obyek yang menjadi pusat perhatian yang padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Populasinya adalah seluruh Perawat yang berstatus pegawai tetap pada instalasi rawat inap RSI Sultan Agung Semarang sebanyak 193 Orang perawat.

Sampel adalah sebagian obyek yang diselidiki dari keseluruhan obyek yang ada. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 130 Orang perawat. teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel secara purposive atau sample bertujuan secara subyektif. Dimana Pada penelitian ini, sampel yang di ambil adalah perawat pada instalasi rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung yang masa kerja nya di atas 2 tahun dan berstatus sebagai pegawai tetap.

Jenis dan sumber data

Data primer berupa jawaban responden yang dipilih sebagai obyek penelitian yang direpresentasikan dalam bentuk jawaban atas kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak ketiga dan biasanya dalam bentuk angka atau kuantitatif. Dalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh dari studi pustaka dan dari bagian Personalia RSI Sultan Agung Semarang

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Nilai Indeks. Nilai indeks dalam penelitian ini menggunakan rumus (Ferdinand,2013) :

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5) + (\%F6x6) + (\%F7x7))/7$$

Metode Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2009). Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja
- β_1, β_2 = Koefisien variabel independen
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Karakteristik Pekerjaan
- e = Kesalahan pengganggu (*disturbance's error*)

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y), apakah variabel X_1 (pelatihan), dan X_2 (karakteristik pekerjaan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009) yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (Ghozali, 2009) yaitu :

- a. Apabila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Apabila t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain yaitu : semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari multikolonieritas dan bebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Pengolahan data dengan program SPSS 20 diperoleh hasil di bawah ini :

Tabel 4.10

Tabel Koefisien Regresi Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,824	2,253		5,692	,000
1 Pelatihan	,924	,123	,580	7,504	,000
1 karakteristik pekerjaan	,643	,164	,303	3,921	,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja perawat

Sumber : Hasil print out analisis regresi, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,580 X_1 + 0,303 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien regresi untuk variabel pelatihan sebesar 0,580 bernilai positif dan signifikan, artinya semakin baik pelatihan akan semakin baik prestasi kerja perawat.

- b. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,303 bernilai positif, artinya semakin tepat karakteristik pekerjaan akan semakin meningkat prestasi kerja perawat.

Uji Hipotesis (H1)

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja perawat diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung sebesar $7,504 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 0,172$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_a di terima, yang artinya bahwa secara parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

Uji Hipotesis (H2)

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung sebesar $3,921 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 0,172$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

Koefisien Determinasi

Maksud dan tujuan koefisien determinasi adalah mengukur besarnya kemampuan model persamaan regresi (independen variabel) dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,839 ^a	,703	,699	2,82401	,703	150,467	2	127	,000

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, pelatihan

b. Dependent Variable: prestasi kerja perawat

Pada tabel 4.11 ditunjukkan nilai Adj R^2 diperoleh sebesar 0,699 yang artinya 69,9% variasi dari prestasi kerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen pelatihan dan karakteristik pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya dapat dijelaskan pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi kerja perawat.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil uji- t sebesar $7,504 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 0,172$ dengan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik menyatakan bahwa ada pengaruh positif terhadap prestasi kerja perawat. artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel Pelatihan terhadap prestasi kerja perawat yang berstatus pegawai tetap pada Instalasi rawat inap RSI Sultan Agung Semarang. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nio Indra Putra (2015) menyatakan bahwa mengatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja perawat, sehingga perusahaan wajib menyelenggarakannya untuk meningkatkan prestasi kerja perawat. Dengan hasil analisis yaitu Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

2. Pengaruh Karakteristik pekerjaan Terhadap Prestasi kerja perawat

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil uji - t sebesar $5,692 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 0,172$ dengan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik menyatakan bahwa ada pengaruh positif terhadap prestasi kerja perawat. artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat yang berstatus pegawai tetap pada Instalasi rawat inap RSI

Sultan Agung Semarang. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Prihatin Lumbanraja dan Cut Nizma (2010) yang menunjukkan bahwa "karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan dapat meningkatkan prestasi kerja, karena muatan-muatan yang ada dalam karakteristik pekerjaan merupakan motivasi internal (intrinsik) yang mendorong prestasi kerja". Dengan hasil analisis yaitu Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diajukan yaitu mengenai pengaruh dari variabel pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan dari hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Artinya semakin baik pelatihan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja perawat
2. Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat. Artinya semakin tepat dan baik karakteristik pekerjaan perawat, maka dapat meningkatkan prestasi kerja perawat.

Saran

1. Pelatihan

Diharapkan dapat memberikan fasilitas yang memadai bagi peserta pelatihan kedepannya, agar pada saat pelatihan peserta merasakan kenyamanan dan diharapkan untuk lebih mempersiapkan segala peralatan yang dibutuhkan saat pelatihan

2. Karakteristik pekerjaan

Diharapkan untuk dapat terus memberikan pengertian yang jelas atas tanggung jawab pekerjaan, baik wewenang maupun hak, dan dapat memberikan umpan balik yang sesuai terhadap pekerjaannya agar dapat menjadi meningkatkan prestasi kerjanya serta mengurangi tingkat keluhan pengunjung rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Aulia Rahmatina, dan Sasmita, Jumiati, 2014. Pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Siak. **Jurnal Tepak Manajemen Bisnis**, Vol. 6. No.2 Mei 2014. Universitas Riau. www.ejournal.ac.id

Ferdinand, Augusty, 2013, **Metode Penelitian Manajemen**, Edisi Keempat, Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam, 2009, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Indra, Nio Putra, 2015. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi kerja karyawan (studi kasus pada perawat Rumah Sakit Dr. Moewardi Surakarta). **Jurnal manajemen dan bisnis**, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**, Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Cetakan ketiga, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.

Nizma, Cut, dan Lumbanraja, Prihatin 2010, “Pengaruh Pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap Prestasi kerja Perawat Studi Kasus di Badan Pelayanan Kesehatan RSUD Langsa”, **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**, Vol. 12. No. 2. Hal. 142-155. Universitas Sumatera Utara Medan.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S., 2006. **Perilaku Organisasi**, Edisi Kesepuluh, Cetakan pertama, Penerbit Penerbit Macanan Jaya Cemerlang.

Sigit, Soehardi, 2003. **Perilaku Organisasional**, Fakultas Ekonomi universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

Simamora, Henry, 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Cetakan pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono, 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**, Cetakan 8, CV. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 1, Cetakan Keempat, Prenada Media Group, Jakarta.