

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru

Kasmalena¹, Deswarta², Gilang Nugroho³

INFO ARTIKEL

Penulis :

Manajemen FEB Universitas Islam Riau
 E-mail: Kasmalena3@gmail.com
Deswarta@eco.uir.ac.id

Untuk mengutip artikel ini:

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru yang berjumlah 64 orang dan seluruhnya dijadikan sampel (sampel jenuh). Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan pada penelitian adalah metode deskriptif dan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa angka Adjusted R Square menunjukkan bahwa kinerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kedua variabel bebas. Disarankan kepada Manajemen Rumah Sakit Sansani Pekanbaru untuk selalu mengikutsertakan perawat pada berbagai pelatihan dan bagi perawat senantiasa melaksanakan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kompetensi, Kinerja Perawat

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of job training and competence on the performance of nurses in Pekanbaru Sansani Hospital. The population in this study were all nurses in the Sansani Pekanbaru Hospital, amounting to 64 people and all of them were sampled (saturated sample). Data sources used are primary data and secondary data. Data collection techniques in this study were interviews, questionnaires and documentation. The method used in this research is descriptive and quantitative methods. The result showed that the variables of job training and competence had a positive and significant effect on the performance of nurses in Pekanbaru Sansani Hospital. Based on the results of data processing that Adjusted R Square figures show that performance has a strong enough relationship to the two independent variables. It is recommended that the management of Sansani Pekanbaru Hospital conduct training annually to nurses and carry out higher education to nurses so that nurses' skills and competencies improve and can improve performance.

Keywords: Job Training, Competence, Nurse Performance

1.1. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia adalah modal utama yang penting untuk menuju keberhasilan dalam upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi maupun instansi terkait. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak lepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Mengelola sumber daya manusia memang sangatlah komplisit, karena harus berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai latar

belakang pendidikan, watak, dan kehidupan sosial yang berbeda. Oleh karena itu perlu adanya kebijaksanaan yang tepat dan terarah dari instansi dalam mengatasi masalah sumber daya manusia ini. Rumah Sakit Sansani Pekanbaru adalah rumah sakit umum milik swasta dan merupakan salah satu rumah sakit tipe C yang terletak di wilayah Pekanbaru, Riau. Adapun visi dan misi rumah sakit ini adalah menjadikan rumah sakit dengan pelayanan kesehatan terbaik dan menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Untuk

mewujudkan semua ini, maka rumah sakit harus mampu menyediakan sumber daya yang professional. Salah satu sumber daya yang harus disiapkan agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien adalah perawat. Menurut UU Kesehatan No.23, 1992 (dalam Putri, 2014: 5), perawat ialah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya. Pelayanan keperawatan memiliki peran yang besar dalam mencapai visi dan misi rumah sakit. Pelayanan perawat sering dijadikan barometer oleh masyarakat dalam menilai mutu rumah sakit sehingga menuntut adanya profesionalisme kinerja perawat. berikut adalah gambaran komposisi perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Komposisi Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru Tahun 2019

No	Bidang	Jumlah Perawat	Persentase
1	UGD	10	16%
2	Poliklinik	9	14%
3	Ruang Tulip	16	25%
4	Ruang OK	12	19%
5	Ruang HCU	10	16%
6	Ruang Hemodialisa	7	10%
Total		64	100%

Sumber: RS. Sansani Pekanbaru

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pembagian unit kerja di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru dibidang UGD adalah sebanyak 10 orang atau 16% , sedangkan dibagian poliklinik adalah sebanyak 9 orang atau 14%, dibagian tulip adalah sebanyak 16 orang atau 25%, dibagian OK adalah sebanyak 12 orang atau 19%, dibagian HCU adalah sebanyak 10 orang atau 16%, dan di ruang Hemodialisa adalah sebanyak 7 orang atau 10% . Pembagian unit kerja perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru menunjukkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi. Kinerja perawat sangat menentukan keberhasilan pelayanan dirumah sakit. Pelaksanaan kerja perawat yang baik terjadi bila didukung dengan pelatihan dan kompetensi perawat. Hal ini didukung oleh teori Rivai dan Sagala (2013) yang menyebutkan bahwa pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan dan kinerja dimasa mendatang. Bila pihak Rumah Sakit menginginkan perawatnya memiliki kinerja yang baik maka perlu memberikan pelatihan kerja yang baik pula

Pelatihan kerja (training) merupakan suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Wilson, 2012:202). Pelatihan kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-

kompetensi yang berkaitan dengan instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja mempunyai hubungan yang erat dalam peningkatan kompetensi karyawan

Kompetensi juga mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan, semakin tinggi tingkat pendidikan perawat diharapkan semakin tinggi pula kompetensi seorang perawat. karena dengan memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi maka pengetahuan, keterampilan dan perilaku akan mendukung pada keberhasilan kinerja karyawan dalam menjalankan perannya sebagai perawat. Hal ini didukung oleh teori oleh Boulter, Dalziel dan Hill (dalam Sutrisno, 2015: 203) yang menyebutkan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja yang unggul.

Dibawah ini adalah gambaran tentang tingkat pendidikan perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru

Tabel 1.2

Tingkat Pendidikan Perawat di RS. Sansani Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan Perawat	Jumlah	Persentase (%)
1	D-III Keperawatan	40	62,5 %
2	S-1 Ners Keperawatan	24	37,5%
Total		64	100 %

Sumber: Rs. Sansani Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat pendidikan perawat pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru mayoritas berada pada tingkat golongan D-III dibandingkan dengan jenjang Strata-1 Ners. Pada jenjang pendidikan S-1 Ners Keperawatan Rumah Sakit Sansani hanya memiliki sumberdaya manusia dibidang perawat sebesar 37,5%, dan pada jenjang pendidikan D-III Keperawatan sebesar 62,5%, Seharusnya pihak rumah sakit mempunyai banyak sumber daya manusia yang memiliki jenjang pendidikan yang dominan S1 Ners, pada jenjang S-1 Ners mereka dibekali dengan praktek dan teori yang lebih luas ruang lingkupnya mengenai pelaksanaan asuhan keperawatan sedangkan pada jenjang D-III Keperawatan hanya mengutamakan praktek. Seiring dengan tuntutan profesi perawat maka perawat dituntut untuk memiliki profesionalisme yang tinggi. Jadi dengan senantiasa meningkatkan pendidikan tinggi keperawatan diharapkan dapat menghasilkan tenaga keperawatan yang professional, yang dapat mengadakan pembaharuan, perubahan, dan perbaikan mutu pelayanan asuhan keperawatan sesuai dengan tuntutan keperawatan masa kini. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat maka semakin baik pula kinerjanya. Selain peningkatan kompetensi sebagai salah satu yang mendukung terhadap peningkatan kinerja perawat. Peningkatan kinerja juga bisa dilakukan dengan mengikuti pelatihan didalam maupun diluar instansi

sebagai usaha untuk meningkatkan keterampilan perawat. sakit Sansani Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3.

Data Pelatihan Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru Tahun 2018

No	Jenis Pelatihan	Materi Pelatihan	Tenaga Kesehatan	
			Kualifikasi	Jumlah
1	Pelatihan Berbasis Kompetensi ICU	1. Manajemen asuhan keperawatan ICU 2. Pengelolaan jalan napas 3. Pengelolaan ventilasi mekanik	Perawat	16 Orang
2	Pelatihan BTCLS	1. Airway dan breathing management 2. Gawat darurat jantung dan aritmia 3. Biomekanik trauma	Perawat	30 Orang
3	Pelatihan Berbasis Kompetensi Kamar Bedah	1. Area insisi operasi, pengenalan benang dan jarum bedah dan instrumen bedah 2. Pasien Safety di kamar operasi 3. Pengelolaan Specimen 4. Asuhan keperawatan peri-operatif 5. Asuhan keperawatan klien dengan masalah kegawatdauratan endoktrin dan kardiovaskuler	Perawat	8 Orang
4	Pelatihan NICU	1. Komplikasi yang terjadi pada pasien perinatologi 2. PPI diruang Perinatologi	Perawat	10 Orang

Adapun pelatihan yang pernah diikuti oleh perawat rumah

Dengan pelatihan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit Sansani Pekanbaru diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan agar lebih baik lagi. Adapun fenomena keperawatan yang terjadi di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru adalah adanya perawat yang tidak tepat waktu dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan kurangnya keterampilan perawat dalam menggunakan alat kesehatan. Kemudian dilihat dari data kinerja pelayanan Rumah Sakit Sansani Pekanbaru dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 terus mengalami peningkatan. Seiring dengan peningkatan tersebut jumlah kematian pasien juga meningkat.

Berdasarkan latarbelakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti masalah terkait dengan **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru.**

2.1. Landasan Teori

2.2. Kinerja Perawat

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari pekerjaan mereka apakah telah sesuai dengan yang diharapkan atau belum sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Kartini Kartono (dalam Sri Indrastuti, 2017: 107) mengemukakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Kinerja menurut Indrastuti (2017: 107) merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas, kuantitas dan efektivitasnya.

2.3. Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2013:211) pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Pelatihan didefinisikan oleh Kasmir (2016:126) ialah merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian (keterampilan), kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

2.4. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemudian Rivai dan Sagala (2013: 298) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan. dan Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu unggulan. Rivai dan Sagala juga mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif atau kompetensi terbaik. Kemudian Mc Ashan (dalam Sutrisno, 2015: 203)

Metodologi Penelitian

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah sakit Sansani Pekanbaru Jalan Soekarno-Hatta (Arengka Atas), Sidomulyo Timur, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru dengan jumlah perawat 64 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini (Sampel Jenuh).

3.3. Jenis Data Penelitian

3.3.1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung dilokasi penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara secara langsung dengan kepala pimpinan dan para perawat mengenai variabel pelatihan, kompetensi dan kinerja yang akan diteliti di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru.

3.3.2. Data Sekunder

data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi. dimana datanya berupa data jumlah perawat, data pelatihan dan pendidikan perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru, struktur organisasi dan data lain yang mendukung penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara secara langsung kepada semua pihak yang terkait dalam penelitian. Wawancara ini dilakukan secara langsung dengan kepala Manager-Umum Sumber Daya manusia Rumah Sakit Sansani Pekanbaru agar dapat mengungkapkan fakta atau keadaan yang ada di lapangan. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan antara lain dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat mendapatkan informasi dan lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner adalah data yang diperoleh dari suatu daftar pertanyaan yang telah disusun terlebih dahulu kemudian disebarkan kepada pihak yang terkait dalam penelitian ini, dalam hal ini daftar pertanyaan akan diberikan langsung kepada seluruh perawat di Rumah Sakit Sansani. Dalam kuesioner yang disebarkan, pertanyaan diukur menggunakan skala ordinal. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi sikap dan perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden lebih mengetahui dirinya sendiri. Apa yang dinyatakan oleh responden kepada peneliti benar adanya.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Cara penyajian data tersebut dapat berupa tabel, diagram maupun grafik.

3.7.1.

3.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. peneliti menggunakan bantuan program spss agar hasil yang diperoleh lebih terarah

4. Pembahasan dan Hasil

4.1. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda, hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Selanjutnya uji koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.568	1.795

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,763, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi adalah 0.568. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru

Berdasarkan penelitian data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru mengenai variabel pelatihan kerja maka dapat diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial diketahui bahwa nilai t_{hitung} pelatihan kerja $4,329 > t_{tabel}$ $1,9962$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Dengan adanya pemberian pelatihan kerja kepada perawat maka dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Oleh karena itu, apabila pemberian pelatihan ini dilakukan dengan baik dan berkala dalam melakukan perbaikan maka kinerja perawat akan semakin meningkat sehingga bisa mencapai target yang diinginkan oleh pihak instansi rumah sakit. Namun sebaliknya, apabila pelatihan kerja ini tidak diberikan kepada perawat maka kemampuan dan keahlian perawat tidak akan bertambah, mengingat bahwa pengetahuan dan pendidikan yang diperoleh sebelumnya tidak cukup untuk mendukung kinerja perawat yang begitu rumit sehingga perawat dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih dalam menangani masalah pasien.

Jadi dengan adanya pemberian pelatihan kerja maka akan sangat membantu perawat dalam mempelajari dan menangani masalah pasien dalam jangka pendek.

Adapun jurnal yang mendukung penelitian ini ialah dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Supervisi kepala ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang rawat Inap Bedah Rumah Sakit Tingkat II Pelamonia Makasar” dalam penelitian ini menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering mengikuti pelatihan maka tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja perawat. Selanjutnya penelitian ini didukung oleh penelitian Siti Umi Ernawati (2012) yang menyebutkan bahwa bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

4.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru

Berdasarkan penelitian data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru mengenai variabel kompetensi maka dapat diketahui variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang dibuktikan dengan hasil pengujian parsial diketahui bahwa nilai t_{hitung} kompetensi $5,322 > t_{tabel}$ 1,9962 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan melaksanakan pendidikan lanjut maka rasa ingin tahu perawat akan pengetahuan keperawatan juga semakin meningkat. Semakin tinggi kompetensi perawat maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. yang mana hal ini sejalan dengan tuntutan profesi perawat agar senantiasa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi guna mengembangkan profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada pasien. Selain melaksanakan pendidikan lanjut, pengalaman kerja juga mendukung kompetensi perawat dalam bekerja.

Adapun penelitian yang mendukung penelitian ialah penelitian Ibnu Mikail (2014) yang menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

4.2.3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil Uji F bahwa hasil uji F_{hitung} 42, 479 > F_{tabel} 3,15 dan signifikansi $(0,000) < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat. Dan berdasarkan pengujian korelasi berganda nilai Adjusted R Square adalah sebesar 56,8% .Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel pelatihan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Adapun variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel pelatihan kerja hal ini

dikarenakan bahwa dengan seringnya mengikutsertakan perawat pada berbagai pelatihan maka akan sangat mendukung terhadap kinerja perawat. Apabila pihak rumah sakit memberikan pelatihan yang berkesinambungan kepada perawat di imbangi dengan melanjutkan pendidikan lanjut maka keduanya akan menjadi kombinasi yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Sansani Pekanbaru

Adapun penelitian yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah penelitian Simbolon (2016) yang menyebutkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. adapun penelitian lain yang menjadi acuan ialah penelitian (Dwinda) yang berjudul “pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru” hasil penelitian menyebutkan bahwa program pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis tentang pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru
- 5.2. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru
- 5.3. Variabel pelatihan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru

6. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

- 6.1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Rumah Sakit Sansani Pekanbaru diharapkan agar selalu mengikutsertakan perawat pada berbagai pelatihan agar kemampuan dan keahlian perawat semakin baik
- 6.2. Seiring dengan pemberian pelatihan yang diberikan oleh Rumah Sakit Sansani Pekanbaru hendaknya diimbangi dengan melaksanakan pendidikan yang lebih tinggi dan meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Apabila pelatihan kerja dikombinasikan dengan kompetensi maka hal ini akan menjadi suatu kolaborasi yang sangat mendukung dan mempengaruhi kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Efendi, Ferry dan Nursalam. 2008. *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Elisabeth, Dame .2015. *Hubungan Tingkat Perawat dengan Kompetensi Aplikasi Evidence Based Praticce*. Jurnal Vol 1, No1
- Faradila. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr. Amino Gondohutomo*. Jurnal
- Hidayat, A. Aziz Alimul. 2009. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Machasin. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Syafira Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa. Vol 1
- Mubarak. Wahid Iqbal. 2009. *Pengantar Keperawatan Komunitas 1*. Jakarta: Cv Sagung Seto
- Nuraini, Fajar DF. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant
- Nursalam. 2008. *Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional)*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Medika
- Prayoga, Guntur. 2009. *Kesetaraan Gender Perawat Laki-laki dan Perawat Perempuan Dalam Pelayanan Kesehatan*. Jurnal
- Putri, Dwinda Yasmin. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru*. Jurnal
- Putri, Astuti Ardi. 2014. *Trend dan Issue Keperawatan*. Bogor: In Media
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal, dkk. 2011. *Corporate Performance Management (Dari Teori ke Praktik)*. Cetakan 1. Bogor: Ghalia Indonesia
- Siti Umi Ernawati. (2012). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*.Jurnal. Vol 2.No 2
- Siahaan, Saodah Elentika. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Bunda Thamrin Medan*. Skripsi. Medan
- Sodikin, dkk.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sri Indrastuti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. . Pekanbaru: UR Press
- Simbolon, 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum dr FL. Tobing Sibolga*. Skripsi dan Tesis. Medan
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers