

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PERAWAT RUMAH SAKIT KHUSUS PARU-PARU  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



**Skripsi Oleh:**

**SEFRIAN SAPUTRA**

**01011181320014**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana*

*Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2017**

57  
658. 312 407 598 16

Sef  
P  
2017

1967

01/

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PERAWAT RUMAH SAKIT KHUSUS PARU-PARU  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**



**Skripsi Oleh:**

**SEFRAN SAPUTRA**

**01011181320014**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana*

*Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2017**

**LEMBARAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERAWAT**

**RUMAH SAKIT KHUSUS PARU-PARU PROVINSI**

**SUMATERA SELATAN**

Disusun oleh:

Nama : Sefrian Saputra  
NIM : 01011181320014  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing,

Tanggal

Ketua

7 Februari 2017

  
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
NIP: 19560701 198503 1 003

Tanggal

Anggota,

7 Februari 2017

  
Afryadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP: 19810402 200801 1 013

## LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERAWAT RUMAH SAKIT KHUSUS PARU-PARU PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh:

Nama : Sefrian Saputra  
NIM : 01011181320014  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Februari 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 27 Februari 2017

Ketua



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
NIP: 19560701 198503 1 003

Anggota



Afryadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP: 19810402 200801 1 013

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si  
NIP: 19521003 197602 1 001

Mengetahui  
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP:19570714 198403 1 005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Sefrian Saputra  
NIM : 01011181320014  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Perawat Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing:

Ketua : Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M.

Anggota : Afriady Cahyadi, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 27 Februari 2017

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 27 Februari 2017

Pembuat Pernyataan



Sefrian Saputra

NIM. 01011181320014

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*"If you fall a thousand times, stand up millions of times because you do not know how close you are to success"*

*(Jika kamu jatuh ribuan kali, berdirilah jutaan kali karena kamu tidak tahu seberapa dekat kamu dengan kesuksesan)*

*"Don't lose the faith, keep praying, keep trying!"*

*(Jangan hilang keyakinan, tetap berdoa, tetap mencoba !)*

*Dengan Mengucapkan Alhamdulillah  
Skripsi kupersembahkan untuk:  
Kedua Orang Tuaku dan Keluarga Tercinta  
Sahabat-sahabatku  
Almamater Tercinta*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Perawat Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Perawat Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Indralaya, Maret 2017  
Penulis

Sefrian Saputra

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Prof. Dr. Taufiq, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, sebagai sosok yang selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan apa saja keluhan kesah yang dirasakan oleh mahasiswa serta dapat memberikan solusi yang terbaik.
5. **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. dan Afriyadi Cahyadi, S.E,M.M** selaku dosen pembimbing skripsi ini. Terima kasih atas bimbingan dan ilmu yang bapak berikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga kesehatan dan keberkahan selalu diberikan Allah SWT.
6. **Kepada Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen,** yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap Manajemen sebagai ilmu dan insya Allah dalam prakteknya nanti.

7. **Prof. Dr. Hj. Sulastri, M. Komp**, selaku Dosen Pembimbing Akademik saya selama menempuh masa kuliah.
8. **Kedua Orang Tua**, Ayahanda dan Ibunda tercinta yang tak henti-hentinya mencurahkan segala dukungan baik bersifat material non material dalam setiap langkahku, terima kasih untuk iringan doa dan semua pengorbanan yang takkan pernah terbalas seumur hidup olehku.
9. **Teman-teman Manajemen 2013**, yang telah menjadi rumahku beberapa tahun terakhir. Terima kasih atas semua bantuan dan dukungan selama masa kuliah ini, semoga kita sukses dan mencapai apa yang kita cita-citakan.
10. **Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan** khususnya, terima kasih kepada Ibu Dewi Oktaria selaku Diklat dan Pendidikan Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan, Ibu Ameriah Komariah selaku kepala Kasiperawatan, Ibu Tenti Yusefa dan serta seluruh pegawai perawat yang bekerja di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data dan izin untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan.
11. **Semua pihak yang telah membantu**, yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata, saya berharap Allah *Subhānahu wa ta'āla* membalas segala kebaikan pihak yang telah memberikan andil dalam terwujudnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk moril maupun

materiil. Saya berharap skripsi ini, dengan kekurangan yang meliputinya, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

## ABSTRAK

# PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERAWAT RUMAH SAKIT KHUSUS PARU-PARU PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:  
Sefrian Saputra

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai perawat di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan. Variabel dalam penelitian ini adalah pelatihan sebagai variabel independen dan kinerja pegawai perawat sebagai variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan sampel 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Data yang diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reabilitas, dan uji analisis regresi linier sederhana. Data dalam analisis ini diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perawat Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan.

Kata kunci: *Pelatihan dan Kinerja Pegawai Perawat*

Mengetahui,  
Pembimbing Skripsi I



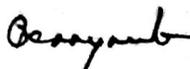
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
NIP. 19560701 198503 1 003

Pembimbing Skripsi II



Afryadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 19810402 200801 1 013

Menyetujui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.  
NIP. 19570714 198403 1 005

## **ABSTRACT**

### ***The Training Influence on the Performance of Nurse Specially Hospital Lungs in Palembang South Sumatera***

**By:**

***Sefrian Saputra;***

***Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M.; Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M***

*The purpose of this research is to examine The training influence on the performance of nurse Specially Hospital Lungs in Palembang South Sumatera. The variable in this reseach was the training as independent variable and dependent was employees performance. This reseach is a discrptive and quantitative with a sample of 50 people. Method for collecting data using questionnaire. The collected data are tested by validity test, reability test, and simple linear regression analysis. The data in this analysis were processed using the statistical for Product an and Service Solution (SPSS) version 22 program. The results of this reseach indicate that training have positive influence and significant on the performance of nurse Specially Hospital Lungs in Palembang South Sumatera*

***Keywords: Training and Employees Performance***

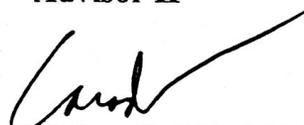
***Acknowledge by,***

**Advisor I**



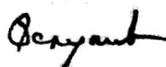
**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
NIP. 19560701 198503 1 003**

**Advisor II**



**Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.  
NIP. 19810402 200801 1 013**

**Chief of  
Management Departement**



**Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.  
NIP. 19570714 198403 1 005**



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Sefrian Saputra  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 23 September 1995  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jl. KI Anwar Mangku Lrg. Harapan Rt.39 Rw.14  
No.055 Kelurahan Plaju Ulu  
Email : [seprian23@gmail.com](mailto:seprian23@gmail.com) dan  
[01011181320014@student.unsri.ac.id](mailto:01011181320014@student.unsri.ac.id)

### **Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SD Negeri 306 Palembang  
SMP : SMP Negeri 20 Palembang  
SMA : SMA PGRI 2 Palembang  
S-1 : Universitas Sriwijaya  
Pengalaman Organisasi : Anggota Ikatan Manajemen UNSRI  
(IKAMMA 2013)  
Penghargaan Prestasi : -

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
UCAPAN TERIMA KASIH .....	ii
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS DAN INDONESIA).....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	8
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1 Pelatihan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan .....	11
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan .....	12
2.1.1.3 Manfaat Pelatihan .....	13
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan.....	16
2.1.1.5 Indikator-indikator Pelatihan.....	16
2.1.1.6 Metode Pelatihan .....	18
2.1.2 Kinerja .....	20
2.1.2.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	21
2.1.2.3 Indikator-indikator Kinerja Pegawai .....	22
2.1.3 Hubungan antara Pelatihan dan Kinerja .....	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Alur Pikir .....	27
2.4 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	28
3.2 Rancangan Penelitian.....	28
3.3 Lokasi Penelitian.....	28
3.4 Penentuan Populasi dan Sampel .....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel .....	29
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	29

3.5.1 Jenis Penelitian .....	29
3.5.2 Sumber Data .....	30
3.6 Metode Pengumpulan .....	31
3.7 Pengukuran Variabel.....	32
3.8 Definisi Variabel Operasional .....	32
3.8.1 Variabel Independent (Pelatihan) .....	33
3.8.2 Variabel Dependent (Kinerja).....	33
3.9 Teknik Analisis Data .....	35
3.9.1 Uji Instumen Penelitian .....	35
3.9.2 Uji Validitas Instumen Penelitian.....	35
3.9.3 Uji Reabilitas Instumen Penelitian.....	36
3.9.4 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Rumah SAKIT Khusus Paru.....	37
4.1.2 Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Khusus Paru.....	37
4.1.2.1 Visi.....	37
4.1.2.2 Misi .....	38
4.1.2.3 Motto.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Khusus Paru ...	38
4.2 Hasil Penelitian .....	39
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	39
4.3 Identifikasi Responden .....	39
4.4 Pengujian Kuesioner.....	42
4.4.1 Uji Validitas.....	42
4.4.2 Uji Reabilitas .....	47
4.5 Analisis Frekuensi Tanggapan Responden terhadap item-item pertanyaan .....	47
4.5.1 Jawaban Responden Mengenai Pelatihan.....	48
4.5.1.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Pelatihan.....	56
4.5.2 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	57
4.5.2.1 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai Perawat	65
4.6 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	66
4.7 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
4.8 Pembahasan Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat	69
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Program Pelatihan Pegawai Perawat Tahun 2013-2015....	4
Tabel 1.2 Jumlah Pasien RSK Paru Palembang 2013-2015 .....	5
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Pegawai Perawat RSK Paru Palembang	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Skala Pengukuran .....	32
Tabel 3.2 Indikator Variabel Pelatihan .....	33
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Perawat .....	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2 Tingkat Usia .....	40
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan .....	41
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja .....	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas .....	47
Tabel 4.8 Jawaban Pertanyaan Nomor 1 Variabel X .....	48
Tabel 4.9 Jawaban Pertanyaan Nomor 2 Variabel X .....	49
Tabel 4.10 Jawaban Pertanyaan Nomor 3 Variabel X .....	49
Tabel 4.11 Jawaban Pertanyaan Nomor 4 Variabel X .....	50
Tabel 4.12 Jawaban Pertanyaan Nomor 5 Variabel X .....	50
Tabel 4.13 Jawaban Pertanyaan Nomor 6 Variabel X .....	51
Tabel 4.14 Jawaban Pertanyaan Nomor 7 Variabel X .....	52
Tabel 4.15 Jawaban Pertanyaan Nomor 8 Variabel X .....	52
Tabel 4.16 Jawaban Pertanyaan Nomor 9 Variabel X .....	53
Tabel 4.17 Jawaban Pertanyaan Nomor 10 Variabel X .....	53
Tabel 4.18 Jawaban Pertanyaan Nomor 11 Variabel X .....	54
Tabel 4.19 Jawaban Pertanyaan Nomor 12 Variabel X .....	55
Tabel 4.20 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Pelatihan .....	56
Tabel 4.21 Jawaban Pertanyaan Nomor 1 Variabel Y .....	57
Tabel 4.22 Jawaban Pertanyaan Nomor 2 Variabel Y .....	58
Tabel 4.23 Jawaban Pertanyaan Nomor 3 Variabel Y .....	58
Tabel 4.24 Jawaban Pertanyaan Nomor 4 Variabel Y .....	59
Tabel 4.25 Jawaban Pertanyaan Nomor 5 Variabel Y .....	60
Tabel 4.26 Jawaban Pertanyaan Nomor 6 Variabel Y .....	60
Tabel 4.27 Jawaban Pertanyaan Nomor 7 Variabel Y .....	61
Tabel 4.28 Jawaban Pertanyaan Nomor 8 Variabel Y .....	61
Tabel 4.29 Jawaban Pertanyaan Nomor 9 Variabel Y .....	62
Tabel 4.30 Jawaban Pertanyaan Nomor 10 Variabel Y .....	63
Tabel 4.31 Jawaban Pertanyaan Nomor 11 Variabel Y .....	63
Tabel 4.32 Jawaban Pertanyaan Nomor 12 Variabel Y .....	64
Tabel 4.33 Kesimpulan Analisis Frekuensi Atas Jawaban Responden Kinerja Pegawai Perawat .....	65
Tabel 4.34 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	67

Tabel 4.35 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
Tabel 4.36 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	69

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	77
Lampiran 2 Hasil Data Responden .....	82
Lampiran 3 Frekuensi Data Profil Rsponden .....	84
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Variabel X ( Pelatihan ).....	85
Lampiran 5 Hasil Kuesioner Variabel Y ( Kinerja Perawat ).....	87
Lampiran 6 Frekuensi Data Variabel X dan Y .....	89
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y.....	94
Lampiran 8 Tabel r ( Koefisian Korelasi Sederhana .....	98
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabelitas Variabel X dan Y .....	98
Lampiran 10 Uji Regresi Linier Sederhana .....	10



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Seiring berkembangnya waktu persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri. Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan teknologi yang ada pada saat ini. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, maka perusahaan harus menyiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang.

Dalam rangka meningkatkan kinerja dibutuhkan pelatihan guna meningkatkan kompetensi, dimana pelatihan diharapkan dapat mendukung tujuan organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukan kepada tenaga-tenaga operasional, agar memiliki keterampilan secara teknis (Bangun, 2012:202).

Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini (Chan dalam Priansa, 2014:175). Pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektifitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap (Flipppo dalam Sedarmayanti, 2010:164).

Menurut Handoko (2001:25) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Sedangkan Mangkunegara (2010:301) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai adanya penilaian kinerja artinya pegawai mendapat perhatian dari atasan, selain itu akan menambah semangat kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan ataupun sebaliknya di demosikan jika kinerja pegawai menurun. Menurut Bangun (2012:309) bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Rumah Sakit Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan adalah Rumah Sakit Pemerintah yang khusus menangani penyakit pernafasan Tuberkulosa Paru, dimana SK Menkes No.370/Menkes/SK/IV/2008. Tanggal 15 April 2008. Tentang Penetapan Kelas RS. Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan adalah Kelas B Rumah Sakit Khusus Paru-Paru melayani Poliklinik Rawat Jalan, Rawat Inap, Laboratorium, Radiologi dan Farmasi. Yang beralamat di Jl. Merdeka No.10 Palembang. Memiliki akreditasi penuh. Jumlah perawat di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Palembang yakni 50 perawat yang terdiri dari 30 perawat PNS dan 20 perawat Non PNS.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis dengan salah satu perawat menggunakan metode wawancara kepada salah satu pegawai perawat bernama Tenti Yusefa tanggal 9 November 2016. Pada saat melakukan studi pendahuluan di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Palembang terdapat masalah yang berkaitan dengan pelatihan terhadap kinerja pegawai perawat yaitu :

1. Pihak Kepala Rumah Sakit yang kurang aktif dalam memberikan pelatihan perawat di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Palembang sehingga dapat menyebabkan kinerja perawat dari tahun ke tahun mengalami penurunan.
2. Dana untuk mengikuti pelatihan perawat yang dikeluarkan oleh Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan terbatas mengingat biaya pelatihan yang cukup mahal.
3. Sasaran peserta yang mengikuti pelatihan hanya pegawai perawat PNS yang terutama pegawai senior atau penanggung jawab saja bukan semua pegawai perawat Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan.
4. Kurang tanggap dalam mencermati penurunan kinerja perawat mengenai kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan.

Daftar pelaksanaan pelatihan yang telah diikuti perawat yang ada di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1.1 Program Pelatihan Pegawai Perawat Tahun 2013 – 2015**

No.	Jenis Pelatihan	Tempat Pelaksana	Biaya Pelatihan	Jumlah perawat Yang Mengikuti Pelatihan	Waktu
1.	Basic Trauma Life Support	Hotel Duta Palembang	3.500.000	3	3-5 Mei 2013
2.	Basic Cardiac Life Support	RSUP Dr. Mr. Hoesin Palembang	3.000.000	2	6-8 Mei 2013
3.	WS "Terapi Inhalasi & Penanganan Penyakit Pleura Paru"	Hotel Novotel Palembang	Sponsorship	2	19-20 April 2013
4.	WS. Peran dalam Pelayanan Primer dalam penanggulangan Peny. Paru	Hotel Novotel	200.000	2	19-20 April 2013
5.	Pelatihan Penanggulangan Penderita Gawat Darurat (PPGD) Keperawatan	Palembang	3.000.000	2	2014
6.	Workshop Keperawatan	Persi Daerah Sumut	750.000	2	7-8 September 2014
7.	Seminar Keperawatan "Profesionalisme, Perjuangan, Politik dan Praktis	Aula Gedung DPRD Prov. Sumsel	1.500.000	2	22 Maret 2014
8.	Standar AsKep dan AsKeb (SP2KP)	Bapelkes Prov. Sumsel	SponsorShip	2	25-29 Mei 2015
9.	Seminar Nasional Keperawatan	Palembang, 07 Mei 2015	200.000	2	7 Mei 2015
10.	Pelatihan Senam Asma	RS RK Charitas Palembang	300.000	2	7-8 Maret 2015
11.	Jabfung Penyuluhan Kes. Masyarakat	Bapelkes Prov. Sumsel	2.500.000	2	13-21 April 2015
12.	WS "Therapy Cairan Infus Dasar"	RSKP Palembang	SponsorShip	10	2015

Sumber: Data Kasiperawatan RSK Paru-Paru Prov. Sumatera Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah pegawai perawat yang telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Kesehatan maupun Instansi lain. Pelaksanaan pelatihan yang diikuti pegawai perawat Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan memiliki jenis pelatihan, tempat pelaksana, biaya serta jumlah perawat yang berbeda-beda dari setiap jenis kegiatan pelatihan. Permasalahan dalam hal ini yaitu tidak semua karyawan perawat mengikuti kegiatan pelatihan dan dapat mempengaruhi proses kinerja pelayanan kesehatan kepada pasien yang berobat.

Dalam tiga tahun terakhir menunjukkan jumlah pasien di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Palembang setiap tahunnya mengalami pasang surut, kadang-kadang naik dan sebaliknya.

**Tabel 1.2 Jumlah Pasien RSK Paru-Paru Palembang Tahun 2013 – 2015**

<b>Perkembangan Pasien</b>	<b>Pengunjung Baru</b>	<b>Pengunjung Lama</b>	<b>Jumlah</b>
2013	4.302	7.124	11.426
2014	4.901	10.479	15.380
2015	4.132	9.154	13.286

*Sumber: Data Unit Rekan Medik Rumah Sakit Kusus Paru-Paru 2015*

Dilihat pada tabel 1.2 jumlah pasien di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Palembang bahwa pengunjung baru adalah orang/pasien yang baru pertama kali datang berobat di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Palembang. Sedangkan pengunjung lama adalah orang/pasien yang pernah datang berobat di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Palembang, sehingga pasien tersebut memiliki kartu kontrol atau kartu berobat dari Rumah Sakit tersebut. Dapat dilihat jumlah pengunjung baru dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2014 mengalami kenaikan sebesar 599 orang/pasien. Sedangkan pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 769

orang/pasien. Pengunjung lama dari tahun 2013 sampai 2014 mengalami kenaikan sebesar 3.355 orang/pasien. Sedangkan pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 1.325 orang/pasien.

Jika dilihat dari jumlah pasien yang berobat di rumah Sakit Paru-Paru Palembang dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2014 mengalami kenaikan jumlah pasiennya sebesar 3.954 orang/pasien. Pada tahun 2015 mengalami penurunan dengan jumlah pasien sebesar 2.094 orang. Tentunya hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja perawat dalam melayani pasien. Adapun penilaian kinerja pegawai perawat Rumah Sakit Paru Palembang selama tiga tahun terakhir ini dari tahun 2013 sampai tahun 2015 sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Pegawai Perawat Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Palembang**

Tahun	Unsur Penilaian Kinerja karyawan (Nilai $\leq$ 50 sampai 100)					Total
	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	
2013	80	78	78	77	78	78 %
2014	82	80	77	78	75	78 %
2015	78	75	70	76	76	76 %

*Sumber: RSK Paru-Paru Prov. Sumatera Selatan*

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu syarat dalam Usul Kenaikan Pangkat oleh Pegawai Perawat Rumah Sakit Khusus Paru-Paru. Penilaian tersebut dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan 40% bagi

unsur perilaku kerja. Nilai prestasi kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut.

- a. 91 – ke atas : sangat baik
- b. 76 – 90 : baik
- c. 61 – 75 : cukup
- d. 51 - 60 : kurang
- e.  $\leq 50$  : buruk

Tabel 1.3 Menunjukkan kinerja pegawai dari tahun 2013 sampai dengan 2014 mengalami jumlah yang sama yaitu sebesar 78 % sedangkan pada tahun 2015 yaitu sebesar 76 % bahwasanya Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan menetapkan target pencapaian kinerja sebesar 90 - 100 %. Dilihat dari tabel 1.3 bahwa adanya penurunan kinerja pegawai sebesar 2% disebabkan oleh masih terbatasnya pengaplikasian ilmu pengetahuan dan keterampilannya memberikan pelayanan kepada pasien. Dalam hal ini peneliti menganggap bahwa adanya dampak dari kurangnya pelatihan terhadap sebagian pegawai perawat di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan sedikit uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pegawai perawat di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan tentang seberapa jauh pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai perawatnya, maka dengan itu penulis akan mengangkat judul: "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERAWAT DI RUMAH SAKIT KHUSUS PARU-PARU PROVINSI SUMATERA SELATAN".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah peneliti paparkan maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu: Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perawat di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai perawat di Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan pada khususnya berkaitan dengan pelatihan serta kinerja perawat rumah sakit.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan yang positif sumber informasi bagi Rumah Sakit Khusus Paru-Paru Palembang untuk melihat bagaimana pelatihan mempengaruhi kinerja perawat, serta sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan aktivitas lainnya sehingga pihak dari rumah sakit

dapat mengelola sumber daya manusianya yaitu perawatnya dengan baik dan terarah.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan ini, sistematika pembahasan dibagi menjadi (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB I Pendahuluan**

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan kegunaan penelitian, dan pada akhir bab dijelaskan tentang sistematika pembahasan yang akan digunakan.

#### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Berisi tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis yang berguna sebagai dasar pemikiran dalam pembahasan masalah yang diteliti dan mendasari analisis yang digunakan dalam bab IV yang diambil dari berbagai macam literatur.

#### **BAB III Metode Penelitian**

Penjelasan tentang metode penelitian berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijabarkan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, serta metode pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan

dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari obyek penelitian (sampel).

#### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang hasil analisis data yang didapat dari obyek penelitian (sampel) beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan pada Bab II, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam Bab I dapat terpecahkan atau mendapat solusi yang tepat.

#### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV di atas, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II serta saran yang diharapkan bisa berguna bagi perusahaan terkait yaitu Rumah Sakit Khusus Paru Palembang

## DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laksmi Raiani. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Chris Rowley. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Daft, Richard L.. 2011. *Era Baru Manajemen*. Terjemahan. Edisi kesembilan buku II . Jakarta: Salemba
- Eli Yulianti. 2015 “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara”. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 3, No.4 @ Universitas Mulawarman Samarinda. Diambil pada tanggal 14 November 2016 dari <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE
- Husein, Umar, 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta:Rajawali Press,
- Hanggareni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1 Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Imam Ghozali, 2009. *Aplikasi Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gramedia.
- Junaidi. 2010. “Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana) dan Tirik Persentase Distribusi t”. Diambil pada tanggal 9 Desember 2016 dari <http://junaidichaniago.wordpress.com>
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke 9 Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2010. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rsodakarya

- Marwansyah. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10 Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Sany Maya Rachmatika. 2015. "Pengaruh Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta". Diambil pada tanggal 14 November 2016 dari <https://www.google.com/url?q=http://eprints.uny.ac.id>
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung; PT Refka Aditama
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-18 Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* cetakan ke 23. CV. Alfabeta: Bandung.
- Priansa Donni juni, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta Bandung
- V. Wiratna Sujarweni, 2014 *SPSS Untuk Penelitian*. Bantul: Pustaka Baru Pers
- Vitalaya, Aida dan Sjafrin Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Yopiana. 2014. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thamrin Brothers Palembang". *Skripsi* Universitas IBA Palembang. Diambil pada tanggal 10 Desember 2016 dari [http://repo.iba.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=796](http://repo.iba.ac.id/index.php?p=show_detail&id=796)
- Zella Setiawana. 2014. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Kereta Api Indonesia (persero) Devisi Regional III Sumatera Selatan". *Skripsi* Universitas Sriwijaya Palembang (tidak dipublikasikan).