**FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT (PARAMEDIS)**

**DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

**KABUPATEN BARITO UTARA**

Erline

Dosen Prodi Manajemen STIE Muara Teweh

*ABSTRACT*

*This study investigated the effect of Leadership, officials’ founding, management, and reward on nurses’ performance at public district hospital of North Barito. The data was collected by using questionnaire and analyzed by using multiple regression. The result showed that leadership, officials’ founding, and reward had significant effect on nurses’ performance at public district hospital of North Barito. Meanwhile, Management has no significant effect. The result of F-test and R-test simultaneously showed Fcount > Ftable (5,831 > 2,57), therefore, all of variables X1, X2, X3, and X4 simultaneously had significant effect as 30,5% on nurses’ performance at public district hospital of North Barito. While the rest as 69,5% effect was given by other variable.*

*Keywords : leadership, officials’ founding, management, reward, official performance.*

**PENDAHULUAN**

Prestasi kerja yang baik memerlukan rangkaian kegiatan pembinaan pegawai yang dilakukan secara konsisten dan kontinyu serta berkelanjutan atau paripurna. Artinya rangkaian proses pembinaan pegawai harus dilakukan menyeluruh mencakup semua aspek kepegawaian/karyawan dan kemanusiaan serta dilakukan dengan terus menerus. Peningkatan prestasi kerja pegawai antara lain dapat ditandai melalui tingkat disiplin yang tinggi, hasil kerja yang semakin membaik dan ketetapan waktu. Dengan demikian secara otomatis akan mendorong terciptanya dukungan yang baik terhadap pelaksanaan tugas-tugas di suatu organisasi.

Kajian terhadap prestasi kerja menjadi menarik ketika terdapat gejala tertentu pada suatu organisasi. Berdasarkan pengamatan sementara dan pengumpulan data pendahuluan pada organisasi tempat rencana penelitian ini, ditemukan fenomena-fenomena yang menggambarkan suatu permasalahan yang menjadi menarik untuk diteliti, yaitu diantaranya sebagai berikut :

Pola kepemimpinan yang relatif belum ada perubahan selama kurun waktu 10 tahun terakhir, pada kepemimpinan di semua level baik pimpinan tingkat atas atau menengah. Perubahan terhadap pola kepemimpinan pernah menjadi wacana dikalangan karyawan pada era 1998 (masa awal *euforia* reformasi) namun belum mendapat respon signifikan dari unsur pimpinan pada semua level.

1. Belum adanya pengembangan nilai-nilai atau kebiasaan tertentu yang Belum optimalnya pelaksanaan pembinaan pegawai/karyawan oleh bagian ketata-usahaan dan urusan kepegawaian/karyawan. Hal ini antara lain disebabkan karena kurangnya perhatian terhadap karyawan/pegawai dalam hal pemahaman bidang tugas atau tugas pokok dan fungsi.
2. sangat mungkin untuk dikembangkan demi kemajuan organisasi. Misalnya : budaya tersenyum ketika memberikan pelayanan, kebiasaan ucapan “terima kasih” baik lisan atau tulisan pada proses-proses penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat, kesepakatan-kesepakatan tidak tertulis yang ditaati semua anggota organisasi yang ditumbuh kembangkan secara alami demi kemajuan organisasi.
3. Masih kurangnya disiplin kerja pegawai dan pegawai, hal ini antara lain tampak dari adanya pegawai/pegawai yang tidak mentaati jam kerja yang berlaku dan adanya pegawai/pegawi yang tidak memakai pakaian seragam dinas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
4. Pengelolaan manajemen organisasi secara terpadu, modern dan menyesuaikan dengan kultur lokal masyarakat sekitar masih harus ditumbuh-kembangkan secara terus-menerus.
5. Pemberian motivasi secara adil dan berkelanjutan terhadap semua karyawan atau pegawai pada semua level dan unsure atau semua unit tanpa membedakan urgenitas fungsi suatu unit kerja, masih memerlukan konsep ulang untuk dilakukannya suatu perubahan.
6. Penghargaan terhadap prestasi atau dedikasi pegawai/karyawan tertentu harus bisa dijelaskan oleh pihak manajemen secara terbuka dan transparan. Hal ini terutama adalah menyangkut kriteria atau ukuran-ukuran tertentu yang diketahui semua pegawai/karyawan.
7. Proses pemberdayaan semua pegawai/karyawan harus dilakukan dengan mempertimbangkan banyak sekali aspek kemanusiaan, keadilan, pertanggung-jawaban, non diskriminasi dan menyeluruh atau paripurna.

Dengan memperhatikan gejala-gejala tersebut, perlu dilakukanpengkajian agar prestasi kerja semakin membaik. Hal ini dapat dilakukan melalui upaya peningkatan pembinaan pegawai, promosi pegawai, mutasi pegawai yang terprogram dan kemantapan system karier yang lebih jelas. Hasil dari kegiatan pembinaan diharaokan meningkatkan prestasi kerja pegawai yang ditandai dengan semakin meningkatnya prestasi kerja pegawai yang ditandai dengan semakin meningkatnya kedisiplinan pegawai,hasil kerja yang membaik, dan ketetapan waktu yang meningkat.

**Perumusan Masalah**

Masalah dirumuskan dalam pertanyaan (*problem question*) berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja perwat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara.
2. Apakah ada pembinaan pegawai terhadap prestasi kerja perwat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara.
3. Apakah ada pengaruh Manajemen terhadap Prestasi kerja, perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara.
4. Apakah ada pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara.
5. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari kepemimpinan, pembinaan pegawai, Manajemen, dan penghargaan terhadap prestasi kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Kepemimpinan**

Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stoner, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pimpinan, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif. J.A.F Stoner and R.E. Freeman, 1992. Manajemen alih Bahasan Wilhelmus W. Bakowaton. Jakarta : Intermedia, (Ed.4). h. 47. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin informal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain. Berbagai pendekatan dalam memecahkan masalah kepemimpinan telah dilakukan. Pendekatan pertama, yaitu pendekatan sifat yang telah dilakukan. Pendekatan pertama, yautu pendekatan sifat yang memfokuskan pada karakteristik pemimpin. Pendekatan kedua, yaitu pendekatan perilaku dalam hubungannya dengan hubungannya dengan bawahannya. Pendekatan ketiga, yaitu pendekatan situasional yang memfokuskan pada kesesuaian antara perilaku pemimpin dengan karakteristik situasional. Pandangan situasi mengasumsikan bahwa kondisi yang menentukan efektifitas pemimpin bervariasi menurut situasi, keterampilan dan harapan bawahan, lingkungan organisasi, pengalaman masa lalu pemimpin dan bawahan kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi tergantung dari konsep kiepemimpinan yang menjadi dasar sudut pandang. Karena beragamnya konsep kepemimpinan, melahirkan berbagai pendekatan atau teori kepemimpinan yang beragam pula. Sehingga efektivitas kepemimpinan dapat diidentifikasi dari berbagai kriteria sesuai dengan konsep kepemimpinan yang dipergunakan.

**Pembinaan Pegawai**

Pembinaan pegawai adalah suatu upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai yang meliputi pengetahuan, terprogram, terkoordinir dengan baik, dan dilaksanakan dengan dukungan pengawasan, baik pada waktu pertama kali pegawai tersebut bekerja, ketika menjadi pegawai, maupun saat berakhirnya masa kerja guna mencapai tujuan organisasi. Menyadari realita dari kondisi pegawai baik di pemerintahan maupun non pemerintahan selama ini, dimana kualitasnya masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki guna menghadapi perkembangan dan tuntutan organisasi, maka pembinaan pegawai merupakan solusi yang tepat dalam pemecahan masalah yang dihadapi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Sugandha (1992:185) yang menyatakan : perilaku karyawan pemerintahan harus dibina sedemikian rupa menuju perilaku yang rasional, dalam arti terbiasa untuk membuat perhitungan dan perkiraan sehingga tindaakannya tak akan menghambat jalannya administrasi pemerintahan. Berkaitan dengan itu, pembinaan pegawai dipercaya akan memberikan pegawai konstribusi positif terhadap kemampuan, pengetahuan, disiplin, loyalitas, pengabdian, dan sebagainya bagi pegawai. Efek baik terhadap kemampuan dan pengetahuan pegawai ini akan bedampak pula pada meningkatnya prestasi kerja pegawai.

**Pengembangan Pegawai**

Irawan, dkk (1997:91) menganalisa dan menyebutkan pengembangan pegawai mempunyai cukupan makna yang luas, namun secara umum pengembangan pegawai dapat didefinisikan sebagai suatu proses merekayasa perilaku kerja pegawai sedemikian rupa sehingga pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal dalam pekerjaanya. Menurut Simamora (1997:345) pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Hasibuan (1991:76) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan pegawai merupakan upaya kongkrit organisasi dalam meningkatkan kualitas pegawainya agar keterampilan, kecakapan, pengetahuan, dan wawasannya yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya selalu meningkatkan sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat pula.

a). *Pendidikan dan Latihan*

Pendidikan dan latihan dalam suatu organisasi sebagai salah satu kebutuhan pokok yang harus dilakukan sevara konsisten dan kontinyu. Hal ini didasarkan pada tuntutan diluar organisasi harus selalu ditingkatkan. Menurut Widjaja (1995:90) menyebutkan bahwa maksud diadakannya pendidikan pegawai, yaitu : pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajibannya dengan baik. Sedangkan menurut Simamora (1997:345) pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Kemudian dijelaskan Nitisemito (1996:53) pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

b). *Promosi dan Mutasi*

Siagian (1991:169) menjelaskan promosi adalah : promosi adaalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang tanggung jawab, tingkatannya lebih besar pula. Sedangkan Moenir (1997:173) mendefinisikan promosi yaitu : promosi adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangka ian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan. Pendapat serupa juga dikatakan oleh Nitisemito (1996:81) yaitu promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari pada jabatan yang diduduki sebelumnya. Secara umum promosi pegawai akan menaikkan pendapatan dan fasilitas lainnya. Dan salah satu hal penting dengan diterapkannya promosi merupakan bukti pengakuan penghargaan terhadap prestasi dari pegawai yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai lainnya. Dengan kata lain promosi berarti ada suatu kemajuan, pemberian status dan penghargaan yang lebih tinggi bagi pegawai yang berprestasi. Arti promosi bagi pekembangan organisasi memang penting namun demikian promosi ini harus pula diikuti dengan persyaratan-persyaratan spesifik, agar diperoleh pegawai yang benar-benar berkualitas.

Selain diterapkannya promosi, ada baiknya jika diimbangi dengan program mutasi. Pelaksanaan mutasi dalam organisasi yang dilakukan secara teratur akan menciptakan iklim dan suasana kerja yang segar, sehingga berdampak pada naiknya semangat dan gairah kerja pegawai yang dapat mendorong timbulnya prestasi kerja pegawai yang semakin baik pula. Nitisemito ( 1996:71) mengatakan bahwa Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan lain yang diangkat setingkat dan sejajar. Kemudian Hasibuan (1991:114) memberikan pengertian mutasi yaitu suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekrjaan yang baik secara horizontal ,aupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

**Manajemen**

Pengertian manajemen dikemukakan oleh Stoner (1982:8) sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan atas usaha-usah atau kerja yang dilakukan oleh para anggota organisasi beserta penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Manajemen juga dianggap sebagai suatu ilmu pengetahuan khusus untuk mengatur dan mengorganisir orang-orang yang terhimpun dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Selain itu, manajemen juga dianggap suatu seni untuk mengorganisir, mengatur dan menyeluruh kukpulan orang-orang yang terhimpun dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

**Penghargaan**

Penghargaan merupakan suatu wujud imbalan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya yang telah memberikan konstribusi atau telah bekerja demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Penghargaan biasanya diwujudkan dalam bentuk uang dan berbagai fasilitas lainnya yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap sesuai dengan ketetapan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Penghargaan disini menyangkut 2 (dua) hal yaitu:

1. pembayaran secara langsung (*direct financial payment*), misalnya berupa upah/gaji, insentif, komosi, bonus atau uang tunjangan yang dibayar bersama-sama gaji.
2. Pembayaran secara tidak langsung (*indirect financial payment*), misalnya dalam bentuk tunjangan asuransi, liburan atas tanggungan organisasi dan non financial rewards lainnya (pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi).

Dari penggolongan penghargaan diatas dapat dikatakan bahwa penghargaan tidak hanya menyangkut soal upah yang rutin diterima pegawai, meskipun upah/gaji merupakan bagian dari penghargaan yang paling besar, tetapi juga mencakup tunjangan (misalnya berupa fasilitas perumahan, kesehatan, kenderaan) serta non financial rewards lainnya. Penghargaan merupakan hal penting bagi pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini karena penghargaan berkorelasi dan berkaitan erat dengan semangat kerja pegawai. Jika semangat kerja pegawai menurun akan mengakibatkan produktifitas kerja turut menurun pula, sehingga tujuan organisasi bisa terancam untuk tidak tercapai atau gagal. Oleh karena itu besaran jumlah, macam serta sistem penghargaan yang diberikan harus mampu memuaskan pegawai sehingga pegawai merasa diberi imbalan yang sepadan dengan jerih payah kerjanya dan akhirnya hal tersebut diharapkan dapat menyebabkan pegawai merasa memiliki terhadap keberadaan organisasi, merasa ikut bertanggung jawab atas kesuksesan organisasi dengan cara bekerja lebih semangat, lebih bergairah serta lebih efesiaen dan efektif dalam pemanfaatan sumber daya yang ada. Menurut Siagian (1990:89), besarnya pemberian penghargaan kepada pekerja dapat didasarkan pada kemampuan kerja pegawai, sulit tidaknya pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, besar kecilnya resiko pekerjaan, besar kecilnya tanggung jawab, pengalaman dan tingkat pendidikan.

**Prestasi Kerja**

Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena pegawai merupakan unsur organisasi yang terpenting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawainya yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi, oleh karena itu prestasi kerja pegawai harus benar-benar diperhatikan. Menurut Nainggolan (1997:123) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai Negeri Sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Hasibuan (1990:105) mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

**Hipotesis**

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja perwat.
2. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel pembinaan pegawai terhadap variabel prestasi kerja perawat.
3. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel Manajemen terhadap variabel prestasi kerja perawat.
4. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel penghargaan terhadap variabel prestasi kerja perawat.
5. Ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan dari kepemimpinan, pembinaan pegawai, Manajemen, dan penghargaan terhadap variabel prestasi Kerja perwat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara.

**METODE PENELITIAN**

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah orang/pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara yang berstatus perawat, dokter, tenaga administrasi, tenaga lain, pegawai tetap atau honorer yang berjumlah 180 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi (Sugitono, 1999 : 58). Cara menentukan ukuran sample diambil 25% dari populasi, yaitu seperempat populasi dijadikan sampel, dengan demikian ukuran sampel adalah 45 oranng. Hal ini sesuai pendapat Suharsimi Arikunto (1998:120) yang menyatakan bahwa “……. Bila jumlah subyejnya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Teknik pengumpulan datajenis survei sebagai teknik inti, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden mengumpulkan kembali kuesioner tersebut. Untuk keseimbangan data dan pelengkap data serta sebagai rujukan alternatif, juga dilakukan teknik observasi yaitu melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

**PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau suatu instrumen. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi pearson product moment. Hasil uji validitas ini dikonsultasikan dengan table interpretasi koefesien korelasi, dengan syarat minimum (menurut Sugiyono, 1999 : 106) dianggap valid apabila rxy = 0,3 atau lebih, apabila < 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Selain itu juga bisa dikonsultasikan dengan rtabel dengan a = 0,05. Apabila nilai r hitung > r table : berarti instrumen yang diuji tidak valid. Hasil penghitungan statistik uji validitas terhadap instrumen pertanyaan satu ini adalah sebesar 0,48. Hasil ini dikonsultasikan dengan tabel interprestasi koefisien korelasi, dengan syarat minimum dianggap valid apabila r xy = 0,3 atau lebih, apabila kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Karena 0,48 > 0,3 maka ; pertanyaan satu dikategorikan ***valid*** digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan apabila dibandingkan dengan r tabel yang dapat dilihat pada Tabel Nilai r Product moment dengan a = 0,05 (5%) dengan N = 30 adalah ),361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa intrumen pertanyaan satu dapat ***valid***. Hal ini terbukti karena r hitung (0,48) lebih besar dari r tabel (0,361). Item pertanyaan nomor 2 s/d 25 sesudah dilakukan langkah yang sama sebagaimana perlakuan terhadap item pertanyaan nomor 1 (satu), diperoleh r hitung lebih besar dari 0,3. Apabila dibandingkan dengan r tabel (0,361) nilai r hitung –nya semua lebih besar. Dengan demikian disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan nomor 2 s/d 25 dinyatakan ***valid.***

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran ulang atau test-retest, menggunakan rumus product moment. Sesudah dihitung akan ditemukan nilai r hitung, langkah berikutnya adalah mengkonsultasikan dengan r table dengan a = 0,05. Apabila nilai r hitung > r table berarti instrumen yang diuji reliabel dan apabila nilai r hitung < r table : berarti instrumen yang diuji tidak reliabel. Setelah dilakukan penghitungan secara statistik, diperoleh r hitung sebesar 0,99. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dapat dinyatakan *reliable* ; untuk digunakan sebagai alat penelitian. Hal ini terbukti karena r hitung (0,99) lebih besar dari r table (0,361).

**Uji t**

Uji ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel secara parsial atau menguji pengaruh masing-masing variabel bebas X1 : Kepemimpinan, X2 : pembinaan pegawai, X3 : Manajemen dan X4 : penghargaan, terhadap variabel tergantung Y.

**Tabel Perbandingan t hitung dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% dan n= 45)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Nilai t hitung | Nilai t tabel | keterangan |
| 1 | X1. Kepemimpinan | 1,697 | 1,658 | Signifikan |
| 2 | X2. Pembinaan pegawai | 1,959 | 1,658 | Signifikan |
| 3 | X3. Manajemen | 1,018 | 1,658 | Tidak |
| 4 | X4. Penghargaan | 3,399 | 1,658 | Signifikan |

Sumber : **Hasil pengolahan data**

Apabila memperhatikan tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel : Kepemimpinan, pembinaan pegawai, manajemen dan penghargaan, ternyata hanya 3 (tiga) variabel saja yaitu : kepemimpinan, pembinaan pegawai, dan penghargaan yang secara signifikan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung yang lainnya lebih besar dari t tabel, yaitu masing-masing : 1,697 > 1,658 (untuk Xi) ; 1,959 > 1,658 (untuk X2) ; 3,399 > 1,658 (untuk X4). Sedangkan variabel X3 yaitu Manajemen terbukti tidak signifikan, berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel, yaitu : 1,018 < 1,658 dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05) dan N = 45).

**Uji F**

Uji ini untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan korelasi berganda yang sedang dilakukan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah hubungan pengaruh antara Variabel bebas kepemimpinan, pembinaan pegawai, manajemen dan penghargaan dengan variabel tergantung prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara dapat dinyatakan signifikan atau tidak. Berdasarkan analisis komputer program SPSS for windows diperoleh output program sebagaimana lampiran, diketahui bahwa F hitung sebesar 5,831. Nilai ini kemudian dikonsultasikan dengan F tabel pada taraf signifikan 5% dapat dilihat yaitu :2,57. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (5,831 > 2,57) berarti dapat dinyatakan bahwa hubungan keseluruhan variabel bebas kepemimpinan (X1), pembinaan pegawai (X2), manajemen (X3), dan penghargaan (X4) terhadap variabel tergantung prestasi kerja perwat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara (Y) adalah suatu hubungan yang positif dan signifikanpada taraf signifikan 5%.

**Uji Serentak (Adjusted R square).**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel X1 (kepemimpinan), X2 (pembinaan pegawai), X3 (manajemen), X4 (penghargaan) terhadap variabel Y (prestasi kerja perawatdi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara). Hasil uji serentak ini diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,305. Sedangkan r tabel = 0,294 taraf signifikan 5% dan N = 45. Karena 0,305 > 0,294, dapat dinyatakan bahwa: Secara bersama-sama (serentak) variabel X1 (kepemimpinan), X2 (pembinaan pegawai), X3 (manajemen), X4 (penghargaan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (prestasi Kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara Besarnya kontruksi seluruh variabel X (faktor eksternal) terhadap variabel Y (prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara) ditunjukkan oleh angka Adjusted R Square (koefisien Determinasi ganda) = 0,305 atau 30,5%. Dari angka ini juga menunjukkan bahwa : Seluruh variabel X1,X2,X3, dan X4 atau variabel bebas yang digunakan untuk persamaan regresi dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh sebesar 30,5% terhadap variabel Y prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara. Karena pengaruh secara bersama-sama variabel X terhadap variabel Y senilai 30,5% hal ini juga berarti ada pengaruh sebesar 69,5% terhadap variabel Y yang ditimbulkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 | ,607a | ,368 | ,305 | ,98305 | ,368 | 5,831 | 4 | 40 | ,001 |

**Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah terjadinya korelasi yang sempurna maupunkorelasi yang tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi pada variabel bebas yang ada dalam penelitian ini. Adanya multikolineartas sempurna akan berakibat bahwa koefisiensi regresi tidak dapat ditentukan dan standart deviasi akan menjadi tak terhingga. Jika multikolinearitas kurang sempurna maka koefiensi regresi meskipun terhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefiensi-koefiensinya tidak dapat ditafsirkan dengan mudah.

**Tabel Variance Inflation Factor (VIF)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Sub Variabel Bebas (X)** | ***Variance Inflation Factor*** |
| 1 | Kepemimpinan (X1) | **1,043** |
| 2 | Pembinaan pegawai (X2) | **1,323** |
| 3 | Manajemen (X3) | **1,282** |
| 4 | Penghargaan (X4) | **1,019** |

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel diatas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas dari masing-masing variabel. Hal ini dapat dilihat dari semua nilai VIF variabel yang lebih kecil dari 4 (empat). Sebagaimana pendapat Ines dan Douglas dalam Gofur (2002:111), yang menerangkan bahwa, “gejala multiklinearitas terjadi ketika nilai VIF suatu variabel diatas 4 (empat).” Nilai **Variance Inflation Factor (VIF)** dapat dilihat pada lembar output program. (data tabel lampiran berjudul : “coefficient”, kolom terakhir).

**Uji Autokorelasi**

Dengan bahasa sederhana dapat dikemukakan bahwa : dengan adanya perubahan dimensi waktu dan “ruang gerak” penelitian, dapat terjadi suatu proses korelasi otomatis antar variabel yang terjadi akibat penghitungan otomatis pula sebagai dampak penggunaan program software pada alat bantu komputer. Pendeteksian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan statistik dari Durbin – Watson (Uji DW) dengan ketentuan :

Pertama : Nilai DW < 1,10 ; ada autokorelasi.

Kedua : Nilai DW antara 1,10 dan 1,54 ; tanpa kesimpulan.

Ketiga : Nilai DW antara 1,55 dan 2,46 ; tidak ada autokorelasi.

Keempat : Nilai DW antara 2,47 dan 2,90 ; tanpa kesimpulan.

Kelima : Nilai DW > 2,91 ; ada autokorelasi. (Algifari:1997:79)

Dari hasil perhitungan program SPSS for Windows didapat angka ***Durbin – Watson= 1,627*** sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada autokorelasi, karena angka 1,627 termasuk dalam kriteria aangka 1,55 sampai dengan 2,46 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi.

**Persamaan Regresi**

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

**Y = 1,147 + 0,260 X1+ 0,313X2 + 0,185 X3 + 0,585 X4**

Interprestasi model persamaan model regresi diatas adalah sebagai berikut :

* Jika variabel X1, X2, X3, dan X4 tidak mengalami perubahan atau konstan, maka variabel Y akan sama dengan nilai konstanta 1.147.
* Jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X1, dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan naik sebesar 26%.
* Jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X2, dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan naik sebesar 31,3%
* Jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X3, dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan naik 18,5%.
* Jika terjadi perubahan sebesar 1% pada variabel X4, dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan naik sebesar 58,5%.

**Pembahasan**

Setelah menggunakan berbagai macam uji statistik, hasil penelitian ini mendukung dan menguatkan kerangka teori dan kerangka pemikiran yang menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, pembinaan pegawai, manajemen dan penghargaan terhadap variabel prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara. Hal ini karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (5, 831 > 2, 57) juga berarti dapat dinyatakan bahwa hubungan keseluruhan variabel bebas kepemimpinan (X1), pembinaan pegawai (X2), manajemen (X3) dan penghargaan (X4) terhadap variabel tergantung prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara (Y) adalah suatu hubungan yang positif dan signifikan (signifikansi 5%). Oleh karena dugaan berdasarkan kerangka teori yang menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh antara variabel kepemimpinan (X1), pembinaan pegawai (X2), manajemen (X3), dan penghargaan (X4) terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara, dapat dibuktikan secara ilmiah.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, pembinaan pegawai, manajemen dan penghargaan terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara, sebagian besar terbukti.
2. Variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, pembinaan pegawai, manajemen dan penghargaan, ternyata hanya 3 (tiga) variabel saja yaitu : kepemimpinan, pembinaan pegawai, dan penghargaan yang secara signifikan (bermakna) terbukti berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara, ditunjukkan dari nilai T hitung yang nilainya lebih besar dari t Tabel, yaitu : T hitung > t tabel, yaitu : > 1,658 untuk variabel X1; T hitung > t tabel, yaitu : > 1,658 untuk variabel X2.; T hitung > t tabel, yaitu : > 1,658 untuk variabel X3 pada tingkat kepercayaan 95% atau α = 0,05 dan N = 45). Sedangkan 1 (satu) variabel yaitu manajemen tidak terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara, yang ditunjukkan dengan t hitung < t tabel : 1,018 < 1,658 (X3). Dengan uji F dan uji R serentak dapat diketahui nilai F hitung sebesar 5, 831 lebih besar dari F tabel, 2,57 sehingga dapat ditarik kesimpulan : seluruh variabel X1, X2, X3 dan X4 atau variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan sebesar 30,5% terhadap variabel Y prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara.
3. Karena pengaruh secara bersama-sama variabel X terhadap variabel Y 30,5%, hal ini juga berarti ada pengaruh sebesar 69,5% terhadap variabel Y yang ditimbulkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Saran**

1. Kepemimpinan, pembinaan pegawai dan penghargaan yang ternyata mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Barito Utara. Dapat dijadikan salah satu alternatif bahan, guna pengambilan keputusan dalam proses pembinaan pegawai dilingkungan pemerintah Kabupaten Barito Utara khususnya dan pada pelayanan kesehatan oleh pemerintah daerah.
2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan guna mengkaji faktor-faktor lain yang berbeda dengan faktor yang diteliti dalam penelitian ini yang, mempengaruhi prestasi kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara, karena masih ada 69,5% pengaruh terhadap prestasi kerja perawat di Rumah sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara disebabkan variabel lain diluar kepemimpinan,pembinaan pegawai, manajemen dan penghargaan.
3. Tingkat prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum daerah Kabupaten Barito Utara, termasuk juga organisasi-organisasi lain dilingkungan pemerintah kabupaten Banyuwangi sampai dengan penelitian ini dilakukan, belum ada ukuran/standart baku tentang bagaimana sesungguhnya suatu organisasi disebut efektif. Oleh karenanya penelitian terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Barito Utara dilakukan dengan cara dan pendekatan masing-masing yang berbeda –beda sesuai dengan kepentingan didalamnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ghofur, Abdul. 2002. Pengaruh Dimensi Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Banyuwangi. Universitas Narotama. Surabaya.

Amini Maros. 2000. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Perawat Di RS”Bhakti Husada” Krikilan Glenmore. Universitas Padjajaran. Bandung.

Robbins, P Stephen alih bahasa Yusuf Udaya. 1994. Teori Organisasi, Struktur Desain dan aplikasi. Penerbit Arcan. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta. Jakarta.

Sumarmo. 2000. Prestasi Kerja Perawat Di RS “Bhakti Husada” Krikilan Glenmore Publik Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. Universitas Indonesia. Jakarta.

Wicaksono, S.W.Tondo. 2002. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pelayanan Masyarakat Melalui Prestasi Kerja Perawat Di RS “Bhakti Husada” Krikilan Glenmore dan partisipasi Masyarakat. Universitas Padjadjran. Bandung.