

## PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT

### THE EFFECT OF COMPETENCY, COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND TRAINING ON NURSE PERFORMANCE

Yuli Susilowati<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Herni Widiyah Nasru<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
e-mail: <sup>1</sup>mymariayuli745@gmail.com, <sup>2</sup>sarisucahyo@yahoo.com, <sup>3</sup>herni.widiyahnasrul@gmail.com

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan pelatihan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam. Sampel penelitian ini adalah 153 perawat. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji  $R^2$ . Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif, yaitu pengukuran data statistik obyektif dengan pengolahan data menggunakan software SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, dan training secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikan 0.00 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikan 0.00 untuk kompetensi, komunikasi, pelatihan dan nilai signifikan 0.025 untuk budaya organisasi.

**Kata Kunci:** Kinerja Perawat; Kompetensi; Komunikasi; Budaya Organisasi; Pelatihan

#### Abstract

The purpose of this research is to find out the influence of competencies, communication, organisation culture and training either simultaneously and partially to the nurses work performance of Awal Bros Batam Hospital. The research samples are 153 employees. Analysis technique in this research use validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test, and  $R^2$  test. The method used is descriptive qualitative, that is measurement of objective statistic data with data processing using software SPSS 20.0. The results showed that competencies, communication, organisation culture and training simultaneously have a significant influence to the nurse's work performance of Awal Bros Batam Hospital, it has been proven by using F-test that shows that the significant value is 0.00 less than 0.05. The result of t-test shows that partially competencies, communication, organisation culture and training have significant influence to the nurse's work performance. It has been proven by using t-test which shows that the significant value less than 0.05 which are 0.00 for competencies, communication, training and 0.025 for organisation culture.

**Keywords:** Nurse Performance; Competencies; Communication; Organisation Culture; Training

## PENDAHULUAN

Keberhasilan Rumah Sakit sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya, bukan saja untuk menghadapi persaingan dalam dunia kesehatan dan perubahan lingkungan yang sangat cepat, namun juga untuk tetap menjaga komitmen dan konsistensi dalam meningkatkan kinerjanya dengan tetap mengutamakan keselamatan para pasiennya.

Kinerja setiap individu dalam organisasi merupakan kunci bagi keberhasilan pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang lain secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan, budaya organisasi, dan komunikasi di Rumah Sakit Awal Bros Batam dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja perawat serta dapat mempengaruhi organisasi dalam meningkatkan mutu layanannya.

Kompetensi perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam belum sepenuhnya terpenuhi baik dalam hal komposisi pendidikan maupun kompetensi khusus yang dibutuhkan sesuai dengan unit dimana perawat tersebut ditempatkan sehingga mempengaruhi kinerja individu perawat. Dari data yang diperoleh di Rumah Sakit Awal Bros Batam, standar komposisi pendidikan, yang diharapkan adalah S1 Keperawatan dan Ners sebesar 40% dan D3 Keperawatan sebesar 60% namun belum tercapai karena beberapa staff yang masih dalam masa pendidikan, dan adanya *turn over* yang mempengaruhi komposisi. Komposisi saat ini adalah S1 dan Ners sebesar 38,49% dan D3 keperawatan sebesar 38,49%. Sedangkan pencapaian kompetensi khusus pada perawat *critical care* UGD 63%, ICU 95%, HD 83%,

JCI (2017) menyebutkan “Sebuah organisasi layanan kesehatan membutuhkan orang-orang dengan beragam keterampilan dan kualifikasi yang sesuai untuk mencapai misi organisasi dan memenuhi kebutuhan pasien. Para pemimpin organisasi bekerja bersama-sama untuk mengidentifikasi jumlah dan jenis staf yang dibutuhkan berdasarkan rekomendasi dari departemen dan kepala-kepala layanan. Perekutan, evaluasi, dan pengangkatan staff paling baik dilakukan melalui proses yang terkoordinasi, efisien, dan seragam. Hal yang penting seperti mendokumentasikan keterampilan, pengetahuan, pendidikan, dan pengalaman kerja sebelumnya dari pelamar kerja. Penting juga untuk melakukan tinjauan kredensial staff medis dan keperawatan secara teliti, karena mereka terlibat dalam proses pelayanan klinis dan bekerja secara langsung dengan pasien.”

Kemampuan berkomunikasi perawat belum merata dan masih terjadi kegagalan komunikasi baik oleh perawat yang masih baru maupun perawat senior sehingga mempengaruhi kinerja perawat. Setiap organisasi ingin mendapatkan, mengelola, dan menggunakan informasi untuk meningkatkan keluaran (*outcome*) pasien, serta juga kinerja individu dan kinerja organisasi secara umum. yang diperoleh dari bagian pengembangan mutu pelayanan Rumah Sakit Awal

Bros Batam memperlihatkan bahwa 21% perawat dari total 278 perawat masih mendapatkan nilai dibawah 80 untuk kategori mendengarkan dan asertif. Penilaian ini dilakukan oleh “*service ambassador*”di unit keperawatan selama bulan Juli sampai Desember tahun 2019 dengan target nilai yang diharapkan adalah minimal 80 bagi setiap individu perawat.

Budaya organisasi di Rumah Sakit Awal Bros Batam yaitu budaya layanan PRIMA (Profesional, Rapi, Ibadah, Mendengarkan, Aasertif) belum sepenuhnya dilaksanakan dalam aktivitas sehari-sehari. Rumah Sakit Awal Bros Batam berupaya untuk membentuk karakter perawatnya agar berperilaku PRIMA. Namun pencapaian penilaian PRIMA belum tercapai 100%. Dari unit pengembangan mutu pelayanan Rumah Sakit Awal Bros Batam, diperoleh data bahwa tingkat pencapaian PRIMA departemen keperawatan tahun 2019 rata-rata masih 93%. Investasi manusia merupakan investasi yang paling penting yang dapat dilakukan oleh organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik akhir yaitu agar organisasi memiliki sejumlah tenaga kerja yang bermutu, disiplin, berdedikasi, loyal, efisiensi, efektivitas kerja, dan produktivitas kerja dapat memenuhi kebutuhan organisasi untuk masa kini dan masa depan.

Pelatihan telah dilakukan untuk perawat baik secara internal maupun eksternal namun belum cukup untuk meningkatkan kinerja masing-masing individu perawat. Rendahnya jam pelatihan terkait kemampuan melayani pasien sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Dari data pemenuhan pelatihan dasar wajib yang diselenggarakan secara internal, dan berisi pembekalan materi pengetahuan, keterampilan dan pengembangan diri dasar untuk menunjang kemampuan perawat dalam menjalankan tugas – tugasnya, terlihat bahwa pelatihan untuk perawat dengan materi IPSG atau keselamatan pasien mencapai 94%, mengenai keterampilan menggunakan APAR 98%, dan pengetahuan serta keterampilan melayani pasien tercapai 82%. Pada tabel di atas juga terlihat bahwa materi pengetahuan perawat terkait pengendalian infeksi atau PPIRS mencapai 100%, pengetahuan dan keterampilan mengenai bantuan hidup dasar tercapai 100% dan materi terkait Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Rumah Sakit sudah tercapai 100%.

Hasil Evaluasi Pasca Tiga Bulan Pelatihan Dasar di Rumah Sakit Awal Bros Batam terlihat bahwa pencapaian dibawah 80% adalah kemampuan memahami visi, misi dan kebijakan mutu Rumah Sakit Awal Bros Batam, kemampuan perawat untuk bersikap professional dalam melayani pelanggan sesuai standard, kemampuan bekerjasama dalam tim, kemampuan terhadap risiko pencemaran B3 terutama pada penggunaan spilkit, kemampuan menjelaskan fungsi tugas

dan jabatannya, kemampuan menjelaskan alur proses kerja di unitnya, kemampuan menjelaskan indikator dan target kinerja unitnya serta kemampuan melaksanakan prosedur dasar sesuai tugas di unitnya.

*Service training* seharusnya berkaitan dengan *service measurement*. Apa yang diajarkan di kelas pelatihan berkaitan dengan bagaimana kinerja pelayanan mereka diukur nantinya. Dalam hal ini Rumah Sakit Awal Bros Batam belum memiliki *service measurement* yang konsisten sehingga aktivitas upaya peningkatan pelayanan masih terkesan sporadis, terpecah – pecah, dan kehilangan keefektivitasnya. Pelatihan atau *service training* yang dilakukan di Rumah Sakit Awal Bros Batam seringkali karena melihat adanya kebutuhan tertentu, tapi tidak dikaitkan dengan hal – hal yang harus dilakukan sebagai tindak lanjutnya.

Sesuai dengan siklus budaya layanan, buku standar layanan masuk dalam kategori *service policy & process* yaitu peraturan dan proses layanan yang semestinya ditindaklanjuti dengan penetapan standar dan KPI, dimana bentuknya berupa angka target nilai dalam hal – hal yang sudah ditetapkan dalam kebijakan mengenai layanan. Tanpa target kuantitatif yang jelas maka penerapan akan sulit diukur. Standar kualitatif ini tidak serta merta mendorong perawat untuk melakukannya secara taat atas namun angka tersebut merupakan target atau nilai yang harus dicapai dan lebih mudah untuk dimengerti dan dipahami oleh para perawat.

Pelayanan standar dan KPI merupakan tolak ukur yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan harus disusun untuk menerjemahkan faktor kualitatif dalam buku standar layanan sehingga mudah dituju dan ditargetkan pencapaiannya. Demikian juga alat ukur pelayanan (*service measurement*) harus dilakukan secara regular untuk mengukur penerapan dari standar layanan. Sedangkan *Service report* (Pelaporan pelayanan) & MIS akan menunjukkan pencapaian dalam penerapan standar layanan (Badudu, 2015)

*Service Coaching* (pelatihan) akan lebih efektif jika merupakan kelanjutan dari *Service Training* (pembelajaran), atau sesi *Service Coaching* (pelatihan) menggunakan hasil kinerja yang ditunjukkan melalui *service report* (laporan), yang didasarkan pada *service measurement* (ukuran pelayanan)

*Service reward/punishment* (penghargaan dan sanksi) harus berdasarkan pada service standar/KPI. Jika tidak maka staff tidak akan terlalu mengejar pencapaian KPI yang telah ditetapkan. Setiap keberhasilan pada salah satu aspek, jika tidak ditindaklanjuti dengan penggerakan aspek lainnya akan menjadi tidak efektif dalam membangun budaya layanan prima.

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja perawat? Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja perawat? Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat? Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja perawat? Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja perawat?

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Perawat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Perawat. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Perawat.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur, Gaol (2014).

Menurut Gaol (2014) kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksi, kinerja yang sangat baik.

Anjaswarni (2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Mulyadi (2015) budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap.

Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Prinsip – prinsip dasar belajar meliputi: partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan *feedback* (umpan balik).

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat. H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja perawat. H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja

perawat. H4: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat. H5: Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

## METODOLOGI

Objek penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah 278 perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Awal Bros Batam. Teknik pengambilan sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% adalah 153 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan datayang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria pada pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Nilai  $r_{hitung}$  diambil dalam kolom correlated item-total correlation, sedangkan  $r_{tabel}$  ditentukan menggunakan rumus  $df=n-2$ .

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan, berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan *reliable* apabila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja (Sugiyono, 2014).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai  $Cronbach Alpha \geq 0.6$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Sugiyono, 2014).

#### Uji Asusmsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variable terikat berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi antara lain:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.

#### Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka

variabel-variabel ini tidak ortogonal. Yang dimaksud variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Ghazali (2015).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Apabila nilai tolerance  $<0.10$ , atau sama dengan nilai VIF  $>10$ , maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinearitas dan sebaliknya.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Gozali (2015) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika p value  $> 0.05$  tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variable independen (bebas) dengan variable dependen (terikat).

#### **Uji T (Parsial)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{table}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka membuktikan variable bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **Uji F (Simultan)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variable bebas terhadap variable terikat, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima atau secara bersama-sama variable bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak.

#### **Uji R<sup>2</sup>**

Uji R<sup>2</sup> dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R<sup>2</sup>, Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu) berarti kemampuan variabel-variabel bebas

(kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, pelatihan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) amat terbatas.

## PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Pembagian kuesioner pada seluruh sampel pada penelitian ini yaitu sejumlah 153 responden, sehingga menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.312. Dari hasil tersebut, diperoleh  $r_{hitung}$  seluruh pernyataan 0.874  $> r_{tabel}$  artinya seluruh pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

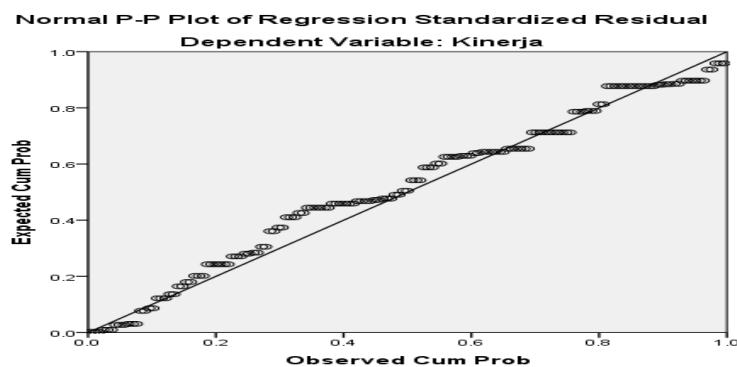
Variabel	Cronbach $\alpha$
Kinerja	0.985
Kompetensi	0.98
Komunikasi	0.986
Budaya Organisasi	0.98
Pelatihan	0.971

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliable dimana *Cronbach Alpha* hitung  $>$  *Cronbach Alpha* yang disyaratkan sebesar 0.6.

### Hasil Uji Normalitas

Pada scatter plot Gambar 1 terlihat titik yang mengikuti garis diagonal menyebar ke semua arah daerah kurva normal.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)**

Sumber: Hasil pengolah data, 2020

## Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil bahwa dari dua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

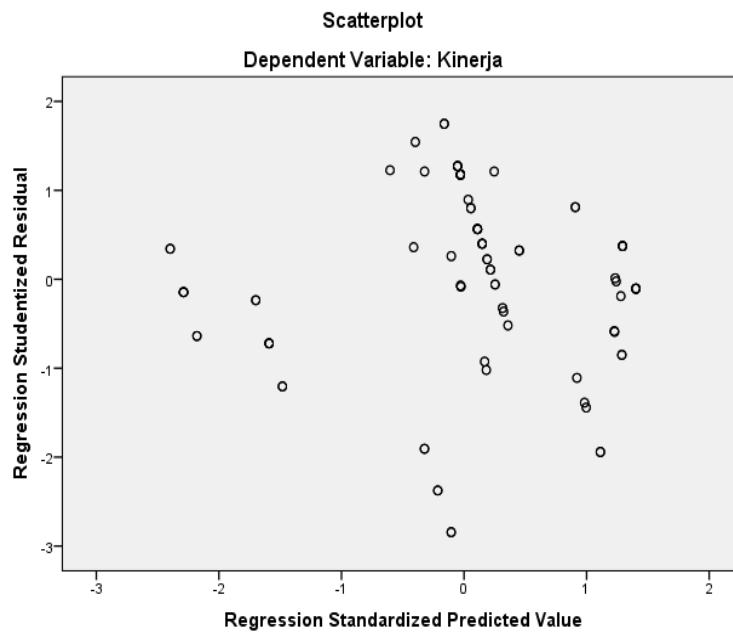
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	.257	3.894
Komunikasi	.134	7.481
Budaya Organisasi	.176	5.672
Pelatihan	.212	4.712

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2020

Berdasarkan pada gambar grafik *Partial Regression Plot* terlihat titik-titik pada *scatter plot* menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta sebarannya diatas dan dibawah angka 0, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal, dan model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 2 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	17.791	1.244	14.296	.000
	Kompetensi	.765	.057	.488	.000
	Komunikasi	.295	.065	.228	.000
	Budaya Organisasi	.095	.042	.099	.025
	Pelatihan	.267	.048	.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan data, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 17.791 + 0.765X_1 + 0.295X_2 + 0.095X_3 + 0.267X_4 + e$

Hal ini berarti: 1) Konstanta memiliki nilai sebesar 17.791. Hal ini menunjukkan jika Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan nilai adalah nol, maka Kinerja Perawat memiliki nilai sebesar 17.791. 2) Variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.765 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.765. Koefisien Kompetensi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Perawat, artinya semakin meningkat nilai Kompetensi maka dapat meningkatkan Kinerja Perawat. 3) Variabel Komunikasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.295 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Komunikasi akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0.295. Koefisien Komunikasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Komunikasi dengan Kinerja Perawat, artinya semakin meningkat nilai Komunikasi maka dapat meningkatkan Kinerja Perawat. 4) Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.095 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0.095. Koefisien Budaya Organisasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat, artinya semakin meningkat nilai Budaya Organisasi maka dapat meningkatkan kinerja Perawat. 5) Variabel Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.267 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak

berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Perawat sebesar 0.267. Koefisien Pelatihan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Pelatihan dengan Kinerja Perawat, artinya semakin meningkat nilai Pelatihan maka dapat meningkatkan Kinerja Perawat.

### **Hasil Uji Hipotesis**

#### **Uji t ( Parsial)**

Hasil uji t menunjukkan bahwa: Nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi sebesar  $13.493 > 1.655$  t-tabel dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel Kompetensi, dengan demikian maka secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Nilai t-hitung untuk variabel Komunikasi sebesar  $4.551 > 1.655$  t-tabel dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima untuk variabel Komunikasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Nilai t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar  $2.266 > 1.655$  t-tabel dan nilai sig  $0.025 > 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima untuk variabel Budaya Organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Nilai t-hitung untuk variabel Pelatihan sebesar  $5.530 > 1.655$  t-tabel dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima untuk variabel Pelatihan, dengan demikian maka secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Secara parsial variabel Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Perawat. Hasil Uji T yang telah dikemukakan diatas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam.

#### **Uji F (Simultan)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independent secara simultan (bersama-sama) diperoleh nilai  $F_{hitung} = 707,855$  dengan nilai probabilitas F (Sig) adalah sebesar 0.00 (Sig. $0.00 < 0.05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ) dan pelatihan ( $X_4$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) perawat Rumah Sakit Aawal Bros Batam.

**Tabel 3 ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7508.469	4	1877.117	707.855
	Residual	392.472	148	2.652	.000 <sup>b</sup>
	Total	7900.941	152		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, BudayaOrganisasi, Komunikasi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2020

### **Uji R2 (Determinasi)**

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangannya pengaruh variabel independen dalam model regresi yang secara parsial dan bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Hasil uji  $R^2$  menunjukkan angka  $R$  Adjusted sebesar 0.95, artinya korelasi antara variabel Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Perawat sebesar 95%. Nilai determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.95, hal ini berarti presentase sumbangannya variabel Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan dalam model regresi sebesar 95% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan secara bersama-sama mampu memberikan sumbangannya yang besar atau sangat kuat terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Awal Bros Batam.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif signifikan antara kompetensi, komunikasi, budaya organisasi dan pelatihan sehingga apabila kompetensi semakin tinggi, komunikasi semakin baik, budaya organisasi semakin tinggi dan pelatihan semakin baik maka kinerja perawat akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pranata (2018), *Silvia, Bagia, Cipta (2016)*, Winasih, 2015), Majid (2016).

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 3) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 4) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 5) Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

## REFERENSI

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja.
- Anjarwani (2016. *Komunikasi Teraupetik*. Jakarta: Kemenkes.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, Anwar, dan Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fandhi Ahmad Zia S. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Kecamatan Menggal Kabupaten Tulang Bawang. *E Jurnal. Universitas Bandar Lampung* 28 - 37 Vol 1.
- Farokhzadian. 2015. Nurse leaders' Attitudes, Self-Efficacy and training Needs for Implementing Evidence-Based Practice: Is It Time for a Change toward Safe Care. *Journal NCBI.USA*.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. 2020. Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Handriyani, D., dan Ratnasari, S. L. 2014. Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. Snepac Shipping Batam. *Jurnal Zona Keuangan*. Vol. 6. No. 2. Agustus 2014.
- Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. 2015. Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 56-65.
- JCI Accreditation 2017. Standar Akreditasi Rumah Sakit Joint Commision International. ISBN 987-1-59940-989-4.USA
- Juwita Verawati Siahaan, Albiner Siagian, Evi Karota Bukit. 2017. Pengaruh Pelatihan Ronde Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Di RS. Royal Prima Medan. *Jurnal Keperawatan Vol 3 No 1*
- Kemenkes. 2017. Permenkes No. 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis. Jakarta.
- Muhamad Iqbal, Syafrisar, Meri Agritubella. 2016. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap RS PMC. *Jurnal Endurance. STIKES Pekanbaru*

Mutiara Syagita, Aat Srati, Nita Fitria. 2017. Persepsi Perawat Terhadap Pelaksanaan Komunikasi Efektif di IRJ Al-Islam Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI*, Vol. 5 No 2.

Mangkunegara, A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mojtaba Fattahi Ardakani. 2019. The effect communication skills training on the self-efficacy of nurses: a systematic review and meta-analysis study. *Jurnal Nurses*.

Mutiara Syagita. 2017. Persepsi Perawat terhadap Pelaksanaan Komunikasi Efektif di IRJ Al-Islam Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI*. Bandung.

Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.

Muttaqien, F. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bri (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. *Jurnal WIGA*, 4(1), 19–33.

Pranata. 2018. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 61 No. 3.

Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.

Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.

Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. 2015. Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Managerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.

Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.

Ratnasari, S. L. 2012. Budaya Organisasi. Surabaya: UPN Press.

Ratnasari, S. L. 2013. Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).

Ratnasari, S. L. 2014. Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.

Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. 2020. Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Benefitia*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.

Rini Winarsih, Nursalam, Ninuk Dian K. 2016. Budaya Organisasi dan Quality of Nursing Worklife terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr Soetomo Surabaya. *Jurnal NERS Vol 10 NO 2*.

Rompas. 2018. Dampak Pelatihan, Orientasi dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulut, *Jurnal EMBA Vol 6 No 3 Juli 2018*.

Soegiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Silvia, Wayan, Bagia, Wayan, Cipta. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*

Sujarwени, V. W. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.

Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Centre for Academic Publishing Service.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control , Stress Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, XX(02), 189–206.

Waluyo, M. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo, A. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.

Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. 2017. Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.