

Kepercayaan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Perawat

Sri Wahyuningsih

Abstract

The objective of this research is to obtain information and analyses concerning the effect of trust, and decision making functional nurses performance. The research uses a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. In this research, the nurses unit analysis are 140 samples where they are selected randomly. The Results of the research are as follows: (1) there is a positively direct effect of trust on performance, (2) there is a positively direct effect of decision making on performance. (3) there is a positively direct effect of trust on decision making. Based on the above finding can be concluded that any change or variation occurred at performance might have been directly and significantly effected by trust and decision making. Therefore, when we want to minimize the variation which occurred in the performance, these factors such as trust and decision making are need to be taken into account, have positive effects.

Keywords: Trust, Decision Making and Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu faktor penting yang dibutuhkan untuk membangun rumah sakit. Penilaian kinerja perawat berdasar pedoman asuhan keperawatan dengan standar asuhan keperawatan (SAK) dan Standar Operasional Prosedur sesuai prosedur tetap dari RSAU.

Dalam penilaian kinerja secara obyektif bagi setiap individu oleh atasan langsung dengan umpan balik atas catatan prestasi kerja sebagai dasar pengambilan keputusan *job* tugas untuk peningkatan karirnya.

Peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan skill perawat yang masih kurang mumpuni, dari pihak RSAU sering memberi pelatihan seperti: (1) keahlian (*skill training*), (2) pelatihan ulangan (*retraining*), (3) pelatihan fungsional silang (*cross functional training*), (4) pelatihan tim (*team training*), dan (5) pelatihan kreatifitas (*creativity training*).

Dengan dibekali pelatihan seorang pegawai akan terampil dan bertambah pengetahuannya sehingga kemampuan bekerja meningkat. Pelaksanaan pelatihan dapat berupa: 1). pra-tugas yang diberikan pada pegawai baru sebagai pembekalan sebelum bekerja, dan 2) pelatihan dalam tugas yang disusun yaitu: (a) Jenis pelatihan yang diperlukan, (b) Lama pelatihan dilakukan, (c) Besarnya biaya pelatihan, (d) Siapa saja peserta pelatihan, (e) Tempat pelatihan diadakan.

Penugasan pada *job* tertentu senantiasa diadakan penilaian atas prestasi kerjanya untuk memberikan peningkatan karir sesuai bidang kerjanya.

Meningkatkan profesi dan mutu perawat harus bersamaan dengan penambahan personel agar terpenuhi kebutuhan yang saat ini masih sangat kurang dan tidak seimbang dengan beban tugasnya akibat pendidikannya banyak tenaga perawat dengan pendidikan akper, sedangkan S1 Keperawatan (bersertifikat nurse) sangat kurang.

Akhir-akhir ini secara umum masalah yang mendasar dalam kinerja diantaranya, 1) masih banyak perawat yang belum mempunyai kompetensi yang diharapkan seperti masih ada yang belum memiliki sertifikat nurse/perawat, 2) tingkat kesejahteraan perawat belum layak, 3) suasana kerja belum mendukung pelaksanaan tugas karena jumlah perawat kurang memenuhi kebutuhan. 4) kurangnya pengawasan dari kepala keperawatan atau instansi terkait, sehingga perawat cenderung melaksanakan tugas seadanya atau rutinitas, 5) kurangnya kewenangan dari pimpinan yang memberi tugas sesuai bidang kerjanya. 6) disiplin kerja jadi rendah dan tanggung jawabnya menurun.

Dari uraian di atas dapat dipahami banyak faktor yang menjadi masalah kinerja diantaranya, kurang disiplin perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan, kurang berani bertindak dalam kolaborasi kerja, kolaborasi kurang harmonis. Ini menjadikan salah satu sebab rendahnya kinerja perawat.

Selain masalah di atas diperlukan keterbukaan dan kejujuran dari otoritas, sehingga perawat timbul kepercayaan pada atasan meningkat, sehingga kinerja perawat meningkat.

Pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja, dengan diberikan pelatihan yang mumpuni dan sering sehingga meningkatkan kinerja. Dalam penentuan alternatif masalah pertanyaan-pertanyaan dalam individu maupun kelompok, apakah kepercayaan dapat meningkatkan kinerja, apakah pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerja, dan apakah kepercayaan dapat meningkatkan pengambilan keputusan, akan terjawab dan diketahui melalui kajian penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut: (1). Kinerja perawat masih rendah. (2) Pelatihan perawat belum optimal. (3). Kepercayaan perawat masih rendah. (4).

Pengambilan keputusan perawat kurang berani. (5).Pembinaan tenaga perawat yang profesional belum maksimal. (6).Kurangnya motivasi untuk perkembangan keperawatan. (7). Penerapan pelayanan prima belum optimal. (8). Komplain masih sering ditemukan. (9) Kurang harmonis kolaborasi kerja perawat (10) Kompetensi perawat masih rendah.

Dari identifikasi masalah di atas dapat diketahui, bahwa rendahnya kinerja perawat. Adapun variabel yang mempengaruhi yaitu: kepercayaan dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan pembatasan masalah yang diuraikan diatas, maka masalah utama yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepercayaan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat?
2. Apakah pengambilan keputusan berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat?
3. Apakah kepercayaan berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan ?

Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan sebagai kajian bagi semua pihak khususnya bagi perawat dalam pengembangan ilmu. Secara singkat kegunaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Secara akademis :Diharapkan dapat sebagai bahan referensi penelitian dalam pengembang manajemen sumber daya manusia dan menambah perkembangan juga pengetahuan konsep manajemen kesehatan khususnya manajemen keperawatan yang terkait dengan variabel pelatihan, kepercayaan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja perawat.
2. Secara praktis: Sebagai bahan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam pembinaan sumber daya manusia terutama karier perawat. Penelitian ini bermanfaat bagi pengambil kebijakan di RSAU dan yang terkait.

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

Difinisi Kinerja menurut beberapa pendapat dari: Ivancevich, Konopaske dan Maltteson *the desired result of behavior*" (hasil yg diharapkan dari perilaku).

Lain hal pendapat Colquit, LePine dan Wesson : *"the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment"*. (nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif untuk pencapaian tujuan organisasi). Kemudian pendapat Jodith A. Hale *"doing meaningful work in effective and effcient ways"* (melakukan pekerjaan yang berarti dengan cara yang efektif dan efisien). Menurut Werther and Davis : *Performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance"*(Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan individu. Mondy and Noe mengemukakan bahwa *Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individulal or team task performance"* (Penilaian kinerja adalah satu sistem formal dari review dan evaluasi atau kinerja tim kerja). Sintesis konsep dasar Kinerja (Y) adalah unjuk kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabannya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan Diukur dengan indikator:1) pelayanan sesuai protap dan standar, 2) pengkajian, 3) diagnose perawatan, 4) perencanaan perawatan ,5) implementasi,6) evaluasi.

2. Kepercayaan

Pendapat Netson dan Quick bahwa:*"the willingness to be vulnarable to the actions of another* (kepercayaan adalah Kesiediaan individu untuk menggantungkan dirinya terhadap tindakan orang lain .Sedang menurut

Colquit,LePine & Wesson : *"As the willingness to be vulnareble to an authority based on positive expectations about the authority's actions and intentions"* (Kepercayaan merupakan keinginan untuk menggantungkan diri pada suatu otoritas berdasarkan harapan yang positif tentang tindakan dan perhatian otoritas).

Lain pula McShane & Glinow *"positif expectation one person has toward another person in situations involving risk"* mejelaskan (Kepercayaan adalah harapan positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang mengandung risiko.)

Sintesisnya Kepercayaan adalah kesiediaan pegawai atas dasar harapan- harapan positif untuk menerima, melaksanakan otoritas pelaksanaan tugas dan kewenangannya yang diberikan pimpinan . Diukur dengan indikator: kesiediaan untuk : 1) mengikuti peraturan-peraturan kerja, 2) bekerjasama dengan teman sejawat, 3) berbagi informasi dengan teman sejawat, 4) dengan teman sejawat,

Pengambilan keputusan

Pendapat dari Kinicki dan Kreitner : *Identifying and choosing solutions that lead to a desired end result*. (mengidentifikasi dan memilih solusi yang mengarah ke hasil akhir yang diinginkan).

Sedangkan Stephen . Robbins dan Timoth A. Judge : *choises made from among two or more alternatives* (penentuan pemilihan dari dua atau lebih alternative).

Menurut McShane dan Van Glinov : *“conscious process of making choise among alternatives with the intention of moving toward some desired state of affairs”* (Pengambilan keputusan dimaknai sebagai proses memilih diantara alternatif yang ada dengan memperhatikan perkembangan beberapa keinginan suatu keadaan)

Menurut Colquit, LePine,& Wasson : *“Decision making refers to the process of generating and choosing from a set of alternatives to solve a problem”* (Pengambilan keputusan mengacu pada proses membangkitkan dan memilih sejumlah alternatif untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske bahwa *“ Means to achieve some result or to solve some problem, outcome of a process influenced many forces”* (Pengambilan keputusan berarti cara untuk mencapai beberapa hasil atau pemecahan beberapa masalah, keluaran suatu proses dengan melibatkan banyak kekuatan) .

Sintesisnya: Pengambilan Keputusan adalah kesanggupan individu melakukan tindakan berlandaskan satu diantara alternatif dengan mengidentifikasi dan memilih, solusi yang mengarah pada hasil akhir yang diinginkan organisasi. Diukur dengan indikator: 1) mengidentifikasi masalah, 2) mengidentifikasi kriteria keputusan, 3) memberi bobot pada kriteria, 4) mengembangkan alternatif-alternatif, 5) menganalisa alternatif masalah, 6) memilih satu alternatif, 7) melaksanakan alternatif tersebut, 8) evaluasi keputusan.

Konsep dasar yang dikemukakan oleh para ahli adalah merupakan dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini yang dihubungkan dengan variabel – variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat seperti tergambar pada kajian teori yang telah dikemukakan dalam hasil kelayakan disertasi ini. Untuk membandingkan dan memberikan gambaran yang jelas serta mendukung penelitian ini, penulis mengambil dari beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti yang relevan dengan topik yang dibahas.

Kerangka Teoretik

Kepercayaan yang dibangun berdasarkan kebersamaan yang harmonis dan kondusif, dapat diduga akan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Pengambilan Keputusan yang dilakukan perawat di RSAU akan menimbulkan semangat kerja staf, dapat diduga akan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Bila kepercayaan kondusif yang dirasakan perawat, dapat diduga akan berpengaruh langsung terhadap Pengambilan Keputusan.

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kinerja
3. Terdapat pengaruh langsung positif pengambilan keputusan terhadap kinerja
4. Terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap pengambilan keputusan

METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara :

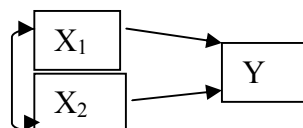
1. Kepercayaan terhadap Kinerja perawat.
2. Pengambilan keputusan terhadap Kinerja perawat.
3. Kepercayaan terhadap Pengambilan keputusan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian di RSAU dr. Esnawan Antariksa di Jakarta sebanyak 140 perawat yang dilakukan selama 6 bulan (September 2012 – Maret 2013)

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan hubungan kausal dan teknik analisis jalur. Konstelasi penelitian yaitu :



Gambar1. Model Konstelasi penelitian

Keterangan: (X₁) Kepercayaan.

(X₂) Pengambilan keputusan

(Y) Kinerja

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dari populasi digunakan secara acak atau simple random sampling setiap anggota yang ada dalam satu populasi untuk dijadikan sampel. Populasi : Populasi 220 orang perawat di RSAU dr Esnawan Antarksa di Jakarta. 2.Sampel Sampel sebanyak 140 orang perawat menggunakan rumus dari Kreijcie dengan pedoman tabel Kreijcie. Sebagai uji coba diambil sampel sebanyak 30 orang perawat dari diluar kerangka sampel. penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dengan membuat skala penilaian serta memberikan skor dari masing – masing opsi dengan skala Likert dari setiap alternatif jawaban 1 sampai dengan 5 yang sebelumnya dibuat kisi-kisi untuk setiap variabel:

1. variabel Kepercayaan
2. variabel Pengambilan Keputusan
3. variabel Kinerja

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data menggunakan uji statistik, regresi sederhana dan koefisien korelasi untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dilakukan uji validitas, hitung reliabilitas, analisis regresi, uji hipotesis. Uji validitas: validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara besaran r_{xy} yang diperoleh dengan harga kritis r tabel *pearson's product moment* . Dengan bantuan *microsoft excell* dan *SPSS* versi 19. Perhitungan reliabilitas : Dengan program *excell for windows 2007*, reliabilitas koefisien Alpha Cronbach's.

A. Hipotesis statistic

- Hipotesis 1. $H_0 : \beta_{y1} \leq 0$
 $H_1 : \beta_{y1} > 0$
- Hipotesis 2. $H_0 : \beta_{y2} \leq 0$
 $H_1 : \beta_{y2} > 0$
- Hipotesis 3. $H_0 : \beta_{y3} \leq 0$
 $H_1 : \beta_{y3} > 0$

Hasil Penelitian:

- A. Deskripsi data yang disajikan dalam bagian ini adalah variabel kinerja(Y),kepercayaan(X_1),Pengambilan keputusan(X_2)
1. Kinerja; Dihasilkan rata-rata 119,29, simpangan baku 10,522, median, 120 dan modus 128. skor maks.143 dan skor min.100. rentang skor sebesar 43
 2. Kepercayaan; hasil rata-rata 115,66, simpangan baku 9,16, median 116 dan modus120. skor mak.136 dan skor min.97. rentang skor sebesar 37
 3. Pengambilan keputusan; rata-rata 117,06 simpangan baku 8.08, median 116 dan modus 111, skor maks.137 dan skor min.98. rentang skor sebesar 39
- B. Pengujian Persyaratan Analisis
- Menggunakan analis jalur (*Path Analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel dalam model harus linier. Uji linearitas, uji signifikan koefisien korelasi dan regresi sederhana.:
1. Uji signifikansi korelasi kepercayaan (X_2) dengan kinerja (Y) koefisien korelasi = 0,823.
 2. Uji signifikansi korelasi pengambilan keputusan (X_3) dengan kinerja (Y) koefisien korelasi = 0,817.
 3. Uji signifikansi korelasi kepercayaan (X_2) dengan pengambilan keputusan (X_3) koefisien korelasi =0,786
- Pengujian Hipotesis dilakukan dengan cara menghitung besarnya koefisien jalur yaitu :
1. Pengaruh kepercayaan terhadap kinerja = 0,345
 2. Pengambil keputusan terhadap kinerja = 0,293
 3. Pengaruh Kepercayaan terhadap Pengambilan keputusan = 0558

PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS
A. UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran	N	L _{hitung}	L _{tabel} ($\alpha=0.05$)	Kesimpulan
1	Y atas X_1	140	0.051	0.075	Normal
2	Y atas X_2	140	0.073	0.075	Normal
3	Y atas X_3	140	0.075	0.075	Normal

Hasil uji normalitas galat taksiran variabel kepercayaan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja adalah normal. Hal ini menunjukkan bahwa galat sampel yang diamati dari populasi berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Linieritas Regresi Sederhana

No	Variabel	F _{hitung}	F _{tabel} ($\alpha=0.05$)	Keterangan
1	Y atas X_1	1,351	6,192	Linier
2	Y atas X_2	1,084	1,750	Linier
3	Y atas X_3	1,336	1,734	Linier

Hasil uji linieritas regresi sederhana dari variabel kepercayaan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja adalah linier. Hal ini menunjukkan bahwa kelima hubungan variabelnya berbentuk linier.

Uji Signifikansi Regresi Linier Sederhana

Besarnya koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen dan signifikansinya dirinci dalam tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Rincian hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur

Jalur	Koefisien Jalur	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel} ($\alpha=0.05$)	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	p_{y1}	0.353	5.957	1.656	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	p_{y2}	0.345	1,037	1.656	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	p_{y3}	0.293	6.644	1.656	Signifikan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kepercayaan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja adalah positif dan sangat signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan, kepercayaan dan pengambilan keputusan yang ada pada perawat RSAU saat ini memberi pengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui bahwa kelima koefisien jalur memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kelima koefisien jalur memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogennya. Berdasarkan koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen dan signifikansinya dirinci dan dilakukan perhitungan uji signifikansi nilai koefisien jalur, maka selanjutnya dilakukan perhitungan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen Kepercayaan (X_1) dan Pengambilan Keputusan (X_2) terhadap variabel endogen Kinerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kepercayaan terhadap kinerja:

Hasil pengujian hipotesis Hasil perhitungan uji signifikansi dan Linearitas dengan menyusun tabel ANOVA diperlihatkan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil ANOVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas
 $\hat{Y} = 9.9099 + 0.9456X_1$

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	F ($\alpha=0,05$)	F ($\alpha=0,01$)
(Combined)	11652.003	33	353.10	10.02		
Between Groups	10429.681	1	10429.68	2.955.91**	3.90	6.82
(Y)*(X ₂) Deviation from Linearity	1222.322	32	38.20	1.08 ^{ns}	1.55	1.86
Within Groups	3736.132	106	35.25			
Total	15388.136	139				

dk = Derajat Kebebasan,

* * = Persamaan regresi sangat signifikan,

^{ns} = nonsignifikansi artinya Regresi berbentuk lienar

Hasil analisa varian (ANOVA) terhadap model ini disajikan pada tabel 4.7. Dalam tabel ini dapat dilihat bahwa F_{hitung} model regresi linear (*Linearity*) sebesar 2.955,91 lebih besar dari F_{tabel} ($\alpha=0.01$) = 6.82. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa model persamaan regresi sederhana tersebut adalah **sangat signifikan**. Pengujian Linearitas regresi diperoleh nilai F_{hitung} Tuna Cocok (*Deviation from Linearity*) sebesar 1.08 dan ternyata lebih kecil dari F_{tabel} ($\alpha=0.05$) = 1.55. hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Y dengan X₂ adalah **linear**.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kepercayaan berpengaruh sangat signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,823 dengan kontribusi sebesar 17, 86 % yang dijelaskan melalui persamaan $\hat{Y} = 9,9099 + 0.9456X_2$. Temuan ini menunjukkan bahwa kepercayaan yang baik dari seorang perawat terhadap kerja akan memberikan implementasi positif terhadap peningkatan Kinerjanya. Sesuai teori dari Dennis dan Mickael L. Reina bahwa "Kepercayaan membuka hubungan yang diwarnai keyakinan timbal balik pada kinerja yang disepakati, komunikasi yang jujur, dan kemampuan hubungan secara terbuka penelitian yang dilakukan oleh Anton Nugroho bahwa adanya kompetensi sesuai dengan bidang keahlian, tertentu mendapat pengakuan untuk melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Dengan demikian penelitian memperkuat hasil penelitian terdahulu dan mendukung teori tentang pengaruh kepercayaan terhadap kinerja

2. Pengambilan keputusan thd kinerja

Hasil pengujian hipotesis Hasil perhitungan uji signifikansi dan Linearitas dengan menyusun tabel ANOVA diperlihatkan pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil ANOVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas
 $\hat{Y} = 5.2544 + 1.0638X_2$

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	F ($\alpha=0.05$)	F ($\alpha=0,01$)
(Combined)	11742.34	33	355.83	10.35		
Between Groups	10271.51	1	10271.51	298.64**	3.91	6.82
(Y) * (X ₃) Deviation from Linearity	1470.83	32	45.96	1.34 ^{ns}	1.55	1.86
Within Groups	3645.80	106	34.39			
Total	15388.14	139				

dk = Derajat Kebebasan, * * = Persamaan regresi sangat signifikan, ^{ns} = nonsignifikansi artinya Regresi berbentuk lienar

Hasil analisa varian (ANOVA) terhadap model ini disajikan pada tabel 4.8 Dalam tabel ini dapat dilihat bahwa F_{hitung} model regresi linear (*Linearity*) sebesar 298.64 lebih besar dari F_{tabel} ($\alpha=0.01$) = 6.82. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa model persamaan regresi sederhana tersebut adalah sangat signifikan. Pengujian Linearitas regresi diperoleh nilai F_{hitung} Tuna Cocok (*Deviation from Linearity*) sebesar 134. dan ternyata lebih kecil dari F_{tabel} ($\alpha=0.05$) = 1.54. hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Y dengan X₃ adalah **linear**.

Menunjukkan bahwa Pengambilan Keputusan berpengaruh sangat signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,817 dengan kontribusi sebesar 20,00 % yang dijelaskan melalui persamaan $\hat{Y} = 5,2544 + 1.0638X_3$. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan seorang perawat dalam memilih dan menetapkan alternatif terbaik untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi dalam memberikan pelayanan kesehatan pasien yang berobat.

dikemukakan Gibson dan Ivancevich bahwa “Pengambilan Keputusan berarti cara untuk mencapai beberapa hasil atau pemecahan beberapa masalah, keluaran suatu proses dengan melibatkan banyak kekuatan. Sesuai penelitian Basyarudin bahwa Seorang yang memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan dapat membuat keputusan yang baik untuk memajukan bidang kerjanya dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

3. Kepercayaan thd pengambilan keputusan

Hasil pengujian hipotesis Hasil perhitungan uji signifikansi dan Linearitas dengan menyusun tabel ANOVA diperlihatkan pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil ANOVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas

$$\hat{X}_3 = 36.8222 + 0.6938X_2$$

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	F ($\alpha=0.05$)	F ($\alpha=0.01$)
(Combined)	6572.80	33	199.17	8.43		
Between Groups	5614.23	1	5614.23	237.70**	3.91	6.82
(X ₃) * (X ₂) Deviation from Linearity	958.57	32	29.96	1.27 ^{ns}	1.55	1.86
Within Groups	2503.62	106	23.62			
Total	9076.42	139				

dk = Derajat Kebebasan, * = Persamaan regresi sangat signifikan, ^{ns} = nonsignifikansi artinya Regresi berbentuk linear

Hasil analisa varian (ANOVA) terhadap model ini disajikan pada tabel 4.10. Dalam tabel ini dapat dilihat bahwa F_{hitung} model regresi linear (*Linearity*) sebesar 237.70 lebih besar dari $F_{tabel} (\alpha=0.01) = 6.82$. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa model persamaan regresi sederhana tersebut adalah sangat **signifikan**.

Pengujian Linearitas regresi diperoleh nilai F_{hitung} Tuna Cocok (*Deviation from Linearity*) sebesar 1.27 dan ternyata lebih kecil dari $F_{tabel} (\alpha=0.05) = 1.55$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara X_3 dengan X_2 adalah **linear**.

menunjukkan bahwa Kepercayaan berpengaruh sangat signifikan dan bersifat positif terhadap Pengambilan keputusan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,786 dengan kontribusi sebesar 20,31 % yang dijelaskan melalui persamaan $\hat{X}_3 = 36.8222 + 0.6938X_2$. demenunjukkan bahwa kemampuan seorang perawat dalam memegang teguh, kejujuran, keberanian, ketulusan hati, terus terang, andal, menepati janji dan loyalitas dalam pengambilan keputusan puasan kerjanya. Temuan ini sesuai pernyataan Colquit et. All. bahwa “kepercayaan adalah kepercayaan berdasarkan watak, berdasarkan kesadaran dan berdasarkan sikap. Sesuai penelitian Subijanto bahwa Pemberian tugas mandiri diduga sangat dipengaruhi oleh faktor kepercayaan pimpinan terhadap kompetensi para tenaga kerja fungsional secara individu. Dengan demikian penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu dan mendukung teori tentang pengaruh kepercayaan terhadap pengambilan keputusan.

Dengan uraian diatas dapat dirangkum hasil pengujian Hipotesis sebagaimana tertera pada table 9. dibawah ini sebagai berikut..

Tabel 9 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh	Hipotesis Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap kinerja	$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y1} > 0$	H_0 ditolak	Pengaruh langsung positif
2	Terdapat pengaruh langsung positif pengambilan terhadap terhadap kinerja	$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y2} > 0$	H_0 ditolak	Pengaruh langsung positif

3	Terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap pengambilan keputusan	$H_0 : \beta_{y3} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y3} > 0$	H_0 ditolak	Pengaruh langsung positif
---	---	---	---------------	---------------------------

Berdasarkan data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi kinerja atas pelatihan, kepercayaan dan pengambilan keputusan diperoleh hasil menolak hipotesis nol, yakni tidak terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kinerja perawat (Y) dengan kepercayaan (X_1) dan pengambilan keputusan (X_2). Konsekuensinya H_1 diterima, yaitu terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kinerja perawat (Y) dengan kepercayaan (X_1) serta pengambilan keputusan (X_2).

Dengan koefisien korelasi jamak r sebesar 0,656, Maka kinerja sebagai variabel terikat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel bebas, yaitu: kepercayaan dan pengambilan keputusan. Sesuai pengujian hipotesis keempat ini dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan memberikan informasi yang berharga bahwa kepercayaan dan pengambilan keputusan secara bersama-sama turut menentukan kinerja perawat. Dengan demikian, peningkatan kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepercayaan, dan pengambilan keputusan

KESIMPULAN

Sebagaimana pembahasan hasil penelitian pada bab IV, penjelasan hasil penelitian yang telah melalui beberapa pengujian: ujnormalitas, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka pada bab V ini akan disajikan kesimpulan, implikasi dan saran, sebagai berikut:

1. Kepercayaan memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja perawat, artinya jika pimpinan berlaku terbuka dan jujur membuat kepercayaan perawat pada atasan meningkat, maka berakibat meningkatnya kinerja perawat.
2. Pengambilan Keputusan memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja, artinya jika wewenang pengambilan keputusan meningkat diberikan pada perawat, maka berakibat meningkatnya kinerja perawat.
3. Pelatihan memiliki pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap pengambilan keputusan, artinya jika frekuensi pelatihan kerja perawat meningkat, maka meningkatkan kecepatan perawat dalam pengambilan keputusan.

IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka diajukan implikasi hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, artinya pelatihan yang mumpuni dapat mengembangkan perilaku dan ketrampilan serta pengetahuan guna menimbulkan rasa tanggung jawab dalam bekerja sehingga kinerja perawat meningkat memberi kepercayaan pada pasien dengan ketrampilan dalam pelayanan kerjanya.
2. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya perawat mendapatkan kewenangan yang besar dalam bertindak dengan menciptakan hubungan kerja yang kondusif dan koordinasi pelaksanaan kerja sesuai SOP, sehingga meningkatkan kinerja perawat yang terwujud pelayanan yang baik sehingga pasien dan keluarganya percaya yang membuat senang dan menjadi puas akan kembali berobat di RSAU dan tak mau ke RS lain.
3. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dapat berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya untuk peningkatan pengambilan keputusan perawat dalam bekerja harus memiliki sikap proaktif dan kreatif yang menciptakan berbagai peluang untuk tercapainya pemenuhan kebutuhan pasien dan tujuan rumah sakit.

SARANAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan hasil penelitian ini yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam upaya peningkatan kinerja khususnya kinerja Perawat RSAU dr Esnawan Antarksa di Jakarta.

1. Untuk meningkatkan kinerja perawat, diperlukan peningkatan kepercayaan dan sikap loyalitas yang tinggi dan pendekatan yang baik dari atas ke bawah (*top-down*) maupun pendekatan dari bawah ke atas (*bottom up*) dengan hubungan, koordinasi dan informasi timbal balik dalam berkolaborasi dibidang kerjanya untuk pengambilan keputusan.
2. Seyogyanya manajemen rumah sakit dalam pelaksanaan pelatihan atau penataran yang berkaitan dengan tugas pokok perawat dengan demikian kecerdasan emosional dapat ditingkatkan dan menumbuhkembangkan nilai – nilai keyakinan sebagai landasan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini sangat penting untuk menentukan keputusan dan keberanian dalam mengemukakan pendapat serta mampu menghadapi dan menanggulangi berbagai macam masalah.

3. Untuk meningkatkan kepercayaan diperlukan tindakan dan ucapan atasan yang bisa untuk panutan baik dalam kolaborasi kerja maupun atasan sebagai pimpinan manajemen pelaksan, untuk karier perawat juga kenajuan pelayanan rumah sakit.
4. Untuk meningkatkan kemampuan perawat dalam pengambilan keputusan, pihak atasan memberi kewenangan bertindak yang lebih besar, juga sebagai pemimpin yang dapat mempengaruhi perawat untuk melakukan perubahan positif bagi organisasi rumah sakit agar tercipta kinerja yang kondusif. Sebaiknya dilakukan perbaikan kolaborasi dalam kinerja perawat dan dilakukan penelitian lain yang berhubungan dengan upaya-upaya peningkatan kinerja perawat berdasarkan variabel-variabel lain yang lebih komprehensif selain variabel yang telah digunakan dalam penelitian.

RUJUKAN

- Aditama Tjandra Y., *Manajemen Administrasi Rumah Sakit* Edisi ke Dua, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, 2003.
- Berger, J. Karen and Williams, *Fundamental Of Nursing: Collaborating for Optimal Health*, Second Editions, Apleton and Lange. Prenticehall. USA. 1999
- Bennet, Roger, dan Helen Gabriel, "Reputation, Trust and Supplier Commitment The Case Old Shipping Company/Seaport Relations," *Journal of Business and Industrial Marketing*, 2001, Vol. 16 p. 424-438.
- Colquit, Jason A. Jeffery A LePine & Michael J.Wesson, *Organizational Behavior*, Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc. 2009.
- Daft, Richard L., *Managemen*, Buku 2, Edisi 6, diterjemahkan oleh Diana, Angelia, Jakarta, Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*, Seventh Edition, New York Prentice Hall, Inc. New York Jersey 1997.
- Gibson, James L. John M. Ivancercich & James H. Donelly, *Organisasi dan Manaemen*. terjemahan, Jakarta, Erlangga. 1997.
- Gome, *Organization Behavior*, New York McGraw-Hill. 2009
- Ivancevich, Jhon M., *Human Resource Management*, New York : McGraw-Hill, Inc 2008.
- Jhon, M. Ivancevich dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2007
- Kritner & Kainichi. *Organization, Behavior, Eighth edition*. New York: Inc Graw-Hill, 2000
- Luthan, Fred. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. New York : McGraw-Hill, Inc 1995.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Edisi 9. Salemba Empat, 2001
- Morgan, Robert M. dan Shelby D. Hunt, "The Commitment – Trust Theory of Relationship Marketing", *Journal of Marketing*, 1994, Vol. 58, p. 20-38.
- Mondy, R. Waynem and Robert M, Noe, *Human Resource Management*, 10th Edition. USA : Pretice Hall. 2005
- Mayer, R.C., Davis, J. H., dan Schoorman, F. D. *An Integratif Model of Organizational Trust*, *Academy of Management Review*, 30 (., 1995):
- Noe, Hollenbrck, Gerhart, Wright, *Human Resource Management*, International Edition, McGraw-Hill Companies, Inc. New York, 2003
- Robbert Bacal *Performance Management New York Mc.-Graw Hill*, 2005.
- Robbins Stephen P dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2009
- Schroeder, *Approacher to Nursing Standarts*, Maryland Aspen Publisher 1991
- Schermerhom, *Organizational Bahavior, International Student Version*, Eleventh Edition, John Wiley & Sons, Inc 2011.
- Swansburg, R.C. *Nursing Staff Development : A Compoment of Human Recoursce Development*. Alih bahasa Agung Waluyo, Yasmin Asih Edisi 1, Jakarta, Salemba Empat, 2001.
- Swansburg, R.C. *Pengembangan Staf Keperawatan*, Jakarta Penerbit buku Kedokteran EGC, 2002
- Swansburg, R.C. *Pengembangan Staf Keperawatan*, Jakarta Penerbit buku Kedokteran EGC, 2002
- Swansburg, A.C *Management and Leadership for Nurse Managers*. Jones and Bartlett Publishers International, London England. 1996
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali. Pers, 2011
- Warren F. Stevens. *Management and Leadership in Nursing*, (Philasdelphia W.B. Saunders Company, 1996
- www.pikiran-rakyat.com/cetak. 2002 : *Hak dan Kewajiban Rumah Sakit*. Diakses pada tanggal 20 Maret 2012
- www.nursingworld.org. Sieckert. 2005 *Nursing - Physician workplace Collaboration*. Diakses pada tanggal 12 Maret 2012
- <http://nursinginformatic.wordpress.com/2010/02/07/penilaian-kinerja-perawat>. Diakses pada tanggal 12 Maret 2012