

HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TRIMITRA CIBINONG

Almas Rifqi Farizan¹, Ketut Sunarta², Angka Priatna³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Indonesia

Email korespondensi: 1almasrifqif@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong memiliki hubungan yang positif. Kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong dengan koefisien korelasi Rank Spearman yaitu sebesar 0,490 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 24,01%, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,01%. Sedangkan sisanya sebesar 75,99% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,057 > 1,66388$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong

Kata Kunci : Profitabilitas, Risiko Pasar, Risiko Kredit, Risiko Likuiditas, Risiko Operasional

ABSTRACT

This study aims to explain whether there is a positive relationship between training and employee performance at Trimitra Cibinong Hospital. Type of research used in this study is descriptive and verification using the Explanatory Survey research method. The data analysis method used in this research is Spearman rank correlation coefficient analysis, correlation coefficient hypothesis test is processed using SPSS 25. Based on the results of data processing shows that training with employee performance at Trimitra Cibinong Hospital has a positive relationship. The questionnaire shows the average respondents' answers to the training variable with employee performance at Trimitra Cibinong Hospital with a Spearman Rank correlation coefficient of 0.490 which means it has a moderate level of relationship. Based on the results of the analysis of the coefficient of determination, the R square value is 24.01%, this shows that training has an influence on employee performance of 24.01%. While the remaining 75.99% is influenced or explained by other variables not examined in this study. and the results of the hypothesis test of the correlation coefficient $t_{count} > t_{table}$ ($5.057 > 1.66388$) which means reject H_0 and accept H_a . So it can be concluded that there is a positive relationship between training (X) and employee performance (Y) at Trimitra Cibinong Hospital.

Keywords: Profitability, Market Risk, Credit Risk, Liquidity Risk, Operational Risk

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan ujung tonggak yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Di era majunya teknologi saat ini kita tidak bisa serta merta menutup mata bahwasannya manusia tetap memegang peran penting terhadap keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan. Pada dasarnya perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil sebaik dan semaksimal mungkin atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan (*profit*) bagi perusahaan dari usaha yang mereka jalankan. Sumber daya manusia sebagai pelaksana atau pelaku seluruh kebijakan perusahaan harus disertai pengetahuan serta kemampuan yang memadai.

Menurut Kasmir (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*".

Saat ini memiliki sumber daya manusia yang kompeten menjadi sebuah keharusan bagi sebuah perusahaan terutama pada era globalisasi serta perkembangan teknologi saat ini. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang ahli pada bidang yang diperlukan, bisa saja berakibat kurang baik bagi kinerja perusahaan tersebut. Seperti yang kita ketahui bahwasannya kualitas kinerja SDM itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan, maka penting sekali untuk menjaga bahkan meningkatkan kualitas kinerja tersebut, baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang.

Beberapa ahli mengatakan bahwa ada beberapa upaya atau cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan kinerja. Seperti yang sudah dikatakan oleh Sunyoto (2012) menyatakan bahwa, "Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja".

Biasanya karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung bisa bertahan pada pekerjaan mereka lebih lama. Tingkat keberhasilan atau efektivitas program pelatihan biasanya dilihat pada seberapa baik kinerja karyawan tersebut. Seperti pernyataan menurut Mangkunegara (2013), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu Kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (ketepatan), pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Karyaan yang baik adalah karyawan yang dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan, dimana pihak manajemen dari perusahaan tersebut melakukan penilaian tentang seberapa baik karyawan melaksanakan tugasnya pada priode waktu yang sudah ditetapkan.

Rumah sakit sendiri merupakan suatu kegiatan pelayanan masyarakat yang harus memiliki kualitas yang baik dalam segi keterampilan maupun pengetahuan karyawannya sendiri. Di Cibinong-Kabupaten Bogor terdapat rumah sakit yang bernama Rumah Sakit Trimitra, yang beralamat di Jl. Raya Bogor KM.43, Pabuaran, Cibinong, Jl. Raya Jakarta-Bogor No.13, Pabuaran, Cibinong, Bogor, Jawa Barat. Rumah sakit yang dinaungi oleh PT. Trimitra Medika ini memiliki visi dan misi yaitu :

Visi :

1. Menjadi Rumah Sakit Swasta yang unggul dalam pelayanan kesehatan masyarakat di Kabupaten Bogor
2. Menjadi Rumah Sakit Swasta yang unggul dalam pelayanan kesehatan masyarakat di Kabupaten Bogor

Misi :

1. Mewujudkan pelayanan kesehatan yang profesional, berkualitas dan manusiawi
2. Menciptakan iklim kerja yang kondusif dan organisasi belajar (*Learning Organization*) sebagai upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dan mutu pelayanan Rumah Sakit

Dan berikut adalah data hasil kinerja pada Rumah Sakit Trimitra :

No	KATEGORI	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kelembagaan	94	Baik	94	Baik
2	Kelembagaan	91	Baik	79	Cukup
3	Kelembagaan	92	Baik	89	Baik
4	Kelembagaan	82	Baik	79	Cukup
5	Kelembagaan	87	Cukup	79	Cukup
6	Kelembagaan	82	Baik	88	Baik
7	Kelembagaan	81	Baik	80	Cukup
8	Kelembagaan	81	Cukup	79	Cukup
9	Kelembagaan	87	Baik	89	Baik
10	Kelembagaan	87	Baik	88	Baik
Rata-rata		83,2	Baik	79,7	Cukup

Dari data table 1.1 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan, dilihat dari nilai rata – rata kinerja pada tahun 2019 yaitu 83,2 (baik), sedangkan pada tahun 2020 menjadi 79,7 (cukup). Maka dari itu nilai rata – rata kinerja tersebut merupakan masalah yang terjadi pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong, karena adanya penurunan kinerja di tahun 2020 sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian target yang di inginkan. Sedangkan untuk kriteria target yang diharapkan adalah predikat sangat baik (ada pada kisaran nilai 91 – 100). Berikut adalah data standar penilaian kinerja pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong :

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi tonggak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan ataupun aktivitas perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan, sehingga dalam hal ini perlu dikelola dengan baik dan benar melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Kasmir (2016) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan insdustrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat

digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

Pelatihan

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Mangkuprawira, dan Hubeis (dalam Hamali, 2016) menyatakan bahwa, “pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.”

Pramudyo (2007) menyatakan bahwa “Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan.

Menurut Suparyadi (2015) “pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara luas yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan”

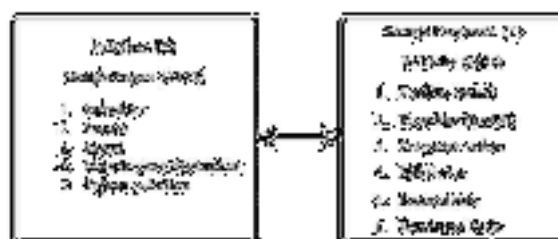
Kinerja Karyawan

Menurut Edy, Sutrisno (2016), kinerja adalah “kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.”

Menurut Rivai (2013), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Sedangkan menurut pendapat lain, Simamora (2015) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Kemudian penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Pelatihan sebagai variable *independent*

(X) dengan indikator : instruktur, peserta, materi, metode yang digunakan, tujuan penelitian. Dan Kinerja Karyawan sebagai variable *dependent* (Y) dengan indikator : kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini yaitu individu atau perorangan sehingga data yang akan digunakan atau diolah berasal dari respon individu yaitu karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Trimitra Cibinong yang beralamat di Jl. Raya Bogor KM.43, Jl. Raya Jakarta-Bogor No.13, Pabuaran, Cibinong, Bogor, Jawa Barat

Jenis Data

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survei, wawancara dan uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan menyebarkan kuesioner. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti absensi, laporan target waktu yang ditentukan perusahaan, dan data lainnya yang berhubungan dengan permasalahan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil kinerja karyawan selama periode 2019 – 2020 serta data standard penilaian kinerja pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada pegawai yang berada pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong

Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di suatu organisasi atau perusahaan yang jumlah karyawannya banyak.. Penelitian ini menggunakan sampel data responden pada karyawan Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Pada penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode *accidental sampling*. Dimana menurut Sugiyono (2017), *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Sampel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah ampel

N = jumlah popuasi

e = tingkat kesalahan *error* 5%

1 = nilai konstanta

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, untuk pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara :

1. Data Primer :

- a. Survey, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:
 - Wawancara, yaitu langsung dengan karyawan perusahaan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
 - Kuesioner, yaitu pengumpulan daya melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak – pihak yang berkenan dengan masalah yang diteliti.
- b. Observasi, yaitu dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Kuesioner penelitian ditujukan kepada karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong. yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala lickert. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

2. Data Skunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara langsung ataupun melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data – data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), df (n-2) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.2353, dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan program SPSS 23. Berikut rumus *Cronbach alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Sugiyono (2015)

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

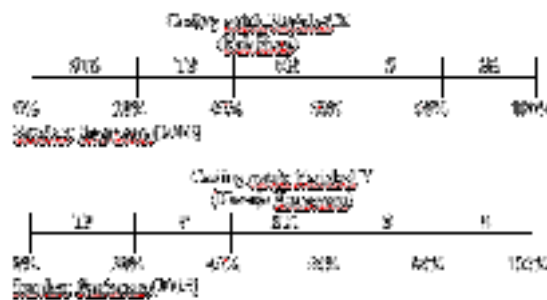
Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang digeneralisasikan terhadap populasi. Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Tanggapan responden dihitung dengan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan dengan menggunakan Rank Spearman, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Jumlah responden (data)
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan (r), maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t_h = t_{hitung}
- r = Koefisien Nilai Korelasi
- r^2 = Koefisien Determinasi
- n = Jumlah Responden (data)

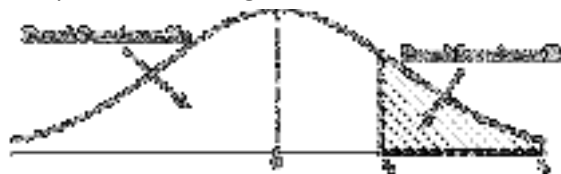
Pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- a. $H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- b. $H_a : \rho > 0$, artinya ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.
- 2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan

Gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



HASIL PENELITIAN

Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian (divisi) perawat pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong dengan jumlah responden sebanyak 83 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pelatihan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 86,17%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 67,04 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $67,04 > 45$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61 – 80) sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong adalah baik. Sedangkan berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 87,11%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 76,84 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $76,84 > 54$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61 – 80) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong adalah baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong dengan menggunakan responden sebanyak 83 orang tentang hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari nilai uji hipotesis korelasi atau t_{hitung} sebesar 5,057 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66388 yang menunjukkan bahwa $5,057 > 1,66388$.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cynthia Teware (2020), Nur Hilda Oktavia Sudirman (2021), Muhammad Fahmi (2021), Mochamad Rizki Mauludi (2019), Andi Rizki Mohamad Irvan (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel pelatihan dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,17%, Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $67,04 > 45$ artinya bahwa pelatihan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong adalah baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87,11%, Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $76,84 > 54$ artinya bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong adalah baik.
3. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $5,057 > 1,66388$, artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).

Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Fadel, Muhammad.(2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Fahmi, Irham. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

_____. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira.S dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Mathis, R.L. and Jackson J.H. (2008). *Human resource management, 12th ed. Mason, Ohio: Thomson South Western*.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Sadili, Samsudin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua,Bandung: Mandar Maju.
- _____. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simanjuntak, J. Payaman, (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta..
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada,.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.