

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ADVENT  
BANDAR LAMPUNG (RSABL)**

Meidy Lieke Karundeng  
Fakultas Ekonomi Universitas Advent Indonesia

**ABSTRAK.** *Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSABL. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai instrumen penelitian terhadap 104 karyawan medis dan non medis RSABL, yang terpilih sebagai responden. Data diolah menggunakan alat bantu software SPSS v.16. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa masing-masing variable bebas yaitu Pendidikan dan pelatihan terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, namun tidak sebesar pengaruh yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan, jika variable Pendidikan dan pelatihan bersinergi secara simultan. Dari hasil pengujian statistik didapati bahwa pengaruh simultan kedua variable bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat adalah 26.1% dan 73.9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

**Kata kunci:** *Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan*

**PENDAHULUAN**

Produk yang dihasilkan oleh rumah sakit sebagai penyedia layanan jasa kesehatan adalah sifatnya tidak berwujud (intangible) dan yang memberi layanan jasa ini secara langsung adalah sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi bagian diferensiasi dimana perusahaan jasa kesehatan menciptakan nilai tambah dan memperoleh keunggulan kompetitifnya. Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh SDM sangat penting karena dalam melakukan tindakan khusus perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kemahiran SDMnya.

Salah satu hambatan upaya Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan medis yang memuaskan saat ini adalah keterbatasan sumber daya. Menurut artikel yang diposkan oleh Sumber Daya Manusia Rumah Sakit, Kamis 5 Januari 2012, “Ketika sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset perusahaan, maka biaya yang dikeluarkan untuk proses peningkatan mutu kinerja akan menjadi suatu investasi jangka panjang yang dimiliki. Pengembangan keahlian dengan pelatihan-pelatihan dan asuhan keperawatan, penilaian kinerja yang objektif, pembagian jam kerja yang adil, serta sistem kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja dalam rangka

meningkatkan kinerja individu yang berujung pada peningkatan kinerja rumah sakit secara keseluruhan.” Itu sebabnya naik turunnya kinerja industri rumah sakit sangat ditentukan oleh kinerja unit yang adalah terdiri dari individu di dalamnya.

Permasalahan di Rumah Sakit saat ini adalah menemukan strategi yang tepat bagi sumber daya manusia yang diselaraskan dengan kebutuhan organisasi untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan peningkatan kinerja organisasi. Untuk dapat bertahan ditengah persaingan dan penilaian masyarakat yang menuntut pelayanan yang prima, cepat dan efektif, maka rumah sakit harus bisa menonjolkan keunggulan pelayanan yang tidak diperoleh di rumah sakit yang lain.

### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimanakah pendidikan dan pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja karyawan di RSABL?
- b. Bagaimanakah pelatihan dan pengaruhnya secara parsial terhadap kinerja karyawan di RSABL?
- c. Bagaimana pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di RSABL?

### **Tujuan dan Rancangan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di RSABL. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan teknik pengambilan data yaitu kuesioner untuk mengukur data variable Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan variable Kinerja karyawan ( $Y$ ), yang kemudian akan diolah dengan instrumen penelitian. Kemudian kontribusi varians variable dapat dicari menggunakan tehnik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Pengujian dilakukan untuk melihat hubungan kausalitas variable  $X_1$  dan  $X_2$ , terhadap  $Y$ , dan variable manakah yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pendidikan**

Pendidikan yang dimiliki seseorang dapat menentukan kompetensi yang bersangkutan dalam menjalankan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Pendidikan menurut Sikula dalam Hardjanto (2012:69) “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan,

kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.” Jadi pendidikan adalah untuk menciptakan seseorang yang memiliki kualitas dan berkarakter sehingga hal ini akan membuat seseorang memiliki pandangan yang luas untuk mencapai satu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi dengan cepat dan tepat dalam lingkungan dimana dia berada.

### **Pelatihan**

Menurut pengamatan yang dilakukan oleh Salimah (2009) dalam artikel Training Need analysis (TNA) di Rumah Sakit yang penulis unduh tanggal 16 Maret 2015, menguraikan bahwa pelatihan bertujuan untuk menemukan kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan karyawan dengan yang seharusnya di ketahui dan dilakukan. Kesenjangan (gap) yang teridentifikasi dari perbandingan itu merupakan ruang pengembangan kompetensi dengan pelatihan atau yang lainnya.” Dikatakan oleh Sutrisno (2009:68) bahwa Pelatihan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan masa yang akan datang.”

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja atau prestasi kerja menurut Swasto (2011:54) “adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.” Menurut Nurlaila (2010:71) menjelaskan bahwa “Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.”

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah dari karyawan aktif (indexed worker) di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung sampai dengan saat penelitian mulai dilakukan. Adapun karyawan di RSABL berjumlah 425 karyawan, yang terdiri dari 225 karyawan di departemen keperawatan dan medis, 200 karyawan di departemen non perawatan dan medis.

Sampel yang diambil adalah yang memiliki kriteria, antara lain: Telah menjadi karyawan tetap RSABL, sedikitnya 2 tahun; dan Menjadi bagian departemen tersebut, sedikitnya 1 tahun.

Dari 425 karyawan RSABL yang merupakan populasi, maka telah terpilih secara random, sampel sebanyak 110 orang. Dari 110 orang yang terpilih menjadi sampel, ada 2 responden yang tidak mengisi dengan lengkap bagian profil responden, dan ada 4 orang yang terpilih sebagai sampel tapi tidak mengembalikan kuesioner

dengan alasan yang tidak diketahui. Jadi jumlah kuesioner yang bisa diolah adalah 104 orang. Dalam melakukan penghitungan ukuran sampel, penulis menggunakan rumus Slovin.

Jadi dari jumlah karyawan RSABL 425 orang, maka jumlah sampel yang perlu diambil dengan menggunakan Sampel Acak Sederhana (Simple Random Sampling) adalah sebanyak 81 orang. Menurut Sugiyono (2009:82) “dikatakan sampel (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.”

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Data Primer dikumpulkan melalui survey yang dilakukan lewat kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penulis juga melakukan wawancara dengan pihak yang kompeten, untuk mendapatkan gambaran yang jelas, sesuai dengan topik yang diteliti. Untuk melengkapi data, Penulis juga mengambil data dokumentasi yang berkaitan dengan program pendidikan, Pelatihan dan penempatan kerja di RSABL melalui Departemen Personalia sebagai data sekunder.

### **Kuesioner**

Instrumen kuesioner yang penulis gunakan diambil dari peneliti sebelumnya yang sudah digunakan oleh Sunarto dalam Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1, Nomor 2, September 2012. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 poin. Bobot jawaban responden atas pernyataan akan diklasifikasikan berdasarkan table 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Skala Likert

<b>Alternatif Penelitian</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2008:199)

Setelah itu dicari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penelitian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval. Dalam penentuan panjang kelas interval digunakan rumus dalam buku Sudjana (2006:47):

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ &= \frac{X \text{ MAX}}{X \text{ MIN}} \end{aligned}$$

Tabel 3.2  
Kelas Interval

No	Skala Interpretasi	Nilai	Variabel Interpretasi Kepuasan
1	Sangat Tidak Efektif	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Puas (STP)
2	Tidak Efektif	1,80 – 2,59	Tidak Puas (TP)
3	Kurang Efektif	2,60 – 3,39	Kurang Puas (KP)
4	Efektif	3,40 – 4,19	Puas (P)
5	Sangat Efektif	4,20 – 5,00	Sangat Puas (SP)

Sumber: Sudjana (2006:48)

## Wawancara

Selain menggunakan metode kuesioner, penulis juga melakukan wawancara dengan pihak terkait, guna mendapatkan informasi yang belum terwakili melalui kuesioner yang dibagikan. Dalam hal ini penulis mencoba mencari tau mengenai apa saja yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dibidangnya. Penulis mendapatkan informasi bagaimana sistem yang dilakukan dalam rekrutmen, dengan melihat kebutuhan dari masing-masing departemen lalu kemudian disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dari calon pelamar. Dari latar belakang pendidikan yang dimiliki ini maka pelamar yang memenuhi kriteria akan mengikuti proses rekrutmen selanjutnya.

Dalam hal memperdalam ketrampilan bagi karyawan yang membutuhkan ketrampilan khusus maka bagian diklat telah mempersiapkan jadwal rutin untuk semua karyawan yang berhubungan dengan kepentingan khusus seperti perawatan, dokter, departemen-departemen yang membutuhkan keahlian khusus dan peningkatan kualitas, maka mereka wajib mengikuti continuing education yang dilakukan baik secara internal yang dilakukan oleh pihak rumah sakit, maupun secara eksternal dengan mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini dinas terkait.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis berupa regresi berganda yang di standarisir dan akan diolah dengan paket program SPSS V. 16 for Windows dengan ketentuan uji F pada  $\alpha = 0.05$  atau 5% sebagai taraf signifikansi pengaruh tidak langsung dari variable-variable

independen terhadap variable dependen. Adapun untuk melihat pengaruh langsung dari variable-variabel bebas terhadap variable tidak bebasnya secara parsial digunakan uji t pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  atau 5%.

Hipotesis yang telah dirumuskan diuji dengan menggunakan analisis regresi linier. Model hubungan kausal tersebut merupakan perkembangan analisis regresi berganda yang dirumuskan dalam notasi:

$$Y' = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_1 X_2 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a0 = konstanta.

b1 = koefisien pendidikan karyawan terhadap kinerja karyawan.

b2 = koefisien pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan.

B3 = koefisien pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

x1 = pendidikan karyawan.

x2 = pelatihan karyawan.

X3 = Pendidikan dan pelatihan.

Untuk melakukan regresi linier berganda dengan uji signifikansi, yaitu dengan alat uji T-test dan F-test. Menurut Ghazali (2005:299), T-test untuk menguji pengaruh secara parsial. Rumusan hipotesisnya:  $H_0: P = 0$  (tidak ada pengaruh antara variable X terhadap Y).  $H_a: P \neq 0$  (ada pengaruh antara variable X terhadap Y) Menurut kriteria P value:

- Jika  $P > 5\%$ , maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) atau  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen.
- Jika  $P < 5\%$ , maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) atau  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variable independen terhadap variable dependen.

F-test, untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau simultan, Rumusan hipotesis statistiknya:  $H_0: P = 0$  (tidak ada pengaruh antara variable X1, X2, X3 terhadap Y);  $H_a: P \neq 0$  (ada pengaruh antara variable X1, X2, X3 terhadap Y).

### **Analisis Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi Spearman digunakan untuk memenuhi derajat keeratan dua variabel yang memiliki skala pengukuran minimal ordinal. Sugiyono (2007:106) mengatakan "Korelasi spearman rank digunakan mencari hubungan atau menguji signifikansi." Bila terdapat angka kembar dalam variable x dan y, maka rumus korelasi rank spearman yang digunakan. Untuk melihat interpretasi rs digunakan table interpretasi koefisien korelasi seperti table 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3

**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Kuesioner	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 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2007:250)

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner yang penulis gunakan sebagai instrumen penelitian disadur dari Sunarto (2012:164) dan secara keseluruhan hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel nampak seperti tabel berikut. Dari tabel tersebut dapat disimak bahwa koefisien ( $r$ ) setiap item pada masing-masing variabel, baik variabel Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kesesuaian Penempatan Tugas ( $X_3$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah valid dan reliabel.

*Validitas dan Reliabilitas Item-item Variabel Bebas yaitu Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Kesesuaian Penempatan Tugas ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ )*

No	Variabel	Hubungan	r	Keterangan
1.	Pendidikan ( $X_1$ )	$X_{1.1} - X_1$	0.5435	Valid
		$X_{1.2} - X_1$	0.4023	Valid
		$X_{1.3} - X_1$	0.4093	Valid
		$X_{1.4} - X_1$	0.3264	Valid
		$X_{1.5} - X_1$	0.4981	Valid
		Alpha	0.6835	Reliabel
2.	Pelatihan ( $X_2$ )	$X_{2.1} - X_2$	0.4239	Valid
		$X_{2.2} - X_2$	0.5341	Valid
		$X_{2.3} - X_2$	0.3941	Valid
		$X_{2.4} - X_2$	0.5785	Valid
		$X_{2.5} - X_2$	0.4922	Valid
		Alpha	0.6994	Reliabel
3.	Kesesuaian Penempatan Tugas ( $X_3$ )	$X_{3.1} - X_3$	0.7779	Valid
		$X_{3.2} - X_3$	0.7531	Valid
		$X_{3.3} - X_3$	0.7211	Valid
		Alpha	0.8028	Reliabel
4.	Kinerja pegawai ( $Y$ )	$Y_1$	0.6734	Valid
		$Y_2$	0.3550	Valid
		$Y_3$	0.3040	Valid
		$Y_4$	0.4766	Valid
		$Y_5$	0.6863	Valid
		Alpha	0.6698	Reliabel

### Uji Signifikan

Uji signifikan digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Untuk itu dicari  $t$  hitung dimana:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima.

### **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi signifikan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel x (pengaruh pendidikan, pelatihan dan penempatan kerja) terhadap perubahan variabel y (kinerja karyawan), untuk itu dicari koefisien determinasinya.

## **ANALISA DAN HASIL PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif**

Data responden berdasarkan jenis kelamin: laki-laki ada 33 (31.7%), dan wanita a 71 (68.3%). Sedangkan berdasarkan usia responden, dimana usia 22-30 tahun sebanyak 24 orang (23.1%), 31-40 tahun ada 46 orang (44.2%) dan > 41 tahun ada 34 orang (32.7%). Usia rata-rata tertinggi adalah pada kelompok 31-40 tahun, yang memberikan gambaran bahwa mayoritas responden (44,2%) telah memiliki tingkat kedewasaan yang cukup untuk dapat mengerti dan menjawab butir-butir pernyataan pada kuesioner yang dibagikan.

Sehubungan dengan pendidikan bahwa terdapat 22 responden (21.2%) yang lulusan SMA, 37 responden (35.6%) yang lulusan Diploma, 36 responden (34.6%) yang lulusan Sarjana (S1) dan ada 9 responden (8.7%) yang lulusan Pasca Sarjana (S2). Dan berdasarkan lama kerja, responden ada 34,6% telah bekerja lebih dari 15 tahun, 26% telah bekerja diantara 11-15 tahun, dan 12,5% responden telah bekerja antara 6-10 tahun serta 26,9% responden telah bekerja antara 0-5 tahun. Responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun adalah kelompok responden yang terbanyak, sehingga penulis memiliki keyakinan bahwa pengalaman responden yang terpilih sebagai sampel telah cukup untuk bisa menjawab kuesioner dengan pemahaman yang baik.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengukuran validitas pada instrument ini dilakukan dengan korelasi product moment antara skor butir dengan skor skalanya. Koefisien korelasi dapat dianggap memuaskan jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (5%, N). Sedangkan instrument dikatakan reliabel pengukurannya dilakukan dengan mempergunakan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,6 (Nunnally, 1967) atau lebih.

Secara keseluruhan hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel nampak seperti Tabel 4.12 dan Table 4.13 berikut. Variabel Pendidikan dan pelatihan adalah reliable karena memiliki nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0.6 (Nunnally, 1967).



## Pengaruh Pendidikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di RSABL

Paparan secara deskriptif mengenai item dan variabel penelitian berdasarkan jawaban responden dengan menggunakan analisis deskriptif, dimaksud untuk mendeskripsikan distribusi frekwensi jawaban responden berdasarkan kuesioner yang disebarkan, yaitu untuk melihat variabel pelatihan serta kinerja karyawan. Hasil distribusi frekwensi dari 104 karyawan yang dijadikan responden penelitian ini akan diuraikan dibawah ini.

Tabel 4.12  
Validitas Item-Item Variabel Bebas yaitu Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ )  
dan Kinerja Karyawan (Y)

	Pendidikan					Pelatihan					Kinerja Karyawan				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
r hitung	0.476	0.656	0.713	0.835	0.761	0.680	0.776	0.872	0.819	0.678	0.725	0.792	0.780	0.737	0.613
r tabel	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195
Valid/ Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Tabel 4.13  
Reliabilitas Item-item Variabel Bebas yaitu Pendidikan ( $X_1$ ),  
Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel bebas:	Nilai Cronbach's Alpha
Pendidikan	0.77
pelatihan	0.801

### Variabel Pendidikan (X1)

Dari hasil olahan data diketahui bahwa nilai mean adalah 21.7019 untuk 5 butir pernyataan yang berarti responden rata-rata memberikan jawaban dengan nilai skor 4.34038, artinya bahwa pendidikan membantu dalam penyelesaian tugas yang diembankan kepada mereka. Dari nilai modus didapati nilai 25 untuk 5 butir, yang menunjukkan jawaban sangat setuju bahwa pendidikan sangat membantu dalam penyelesaian tugas. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai skewness berada diantara -2 dan +2, yang berarti sebaran data pendidikan berdistribusi normal. Sebaran data terkonsentrasi pada kuartil 75 positif yang menunjukkan jawaban sangat setuju. Dari data frekuensi dapat diketahui bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan berada pada total skor 20-22, yaitu 50%, sedangkan responden yang menjawab dengan skor sempurna (25) sebesar 23%.

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisa dapat diketahui bahwa nilai mean adalah 19.6923 untuk 5 butir pernyataan yang berarti responden rata-rata memberikan jawaban dengan nilai skor 3.938, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab bahwa mereka setuju bahwa kinerja karyawan membantu dalam penyelesaian tugas yang diembankan

kepada mereka. Dari nilai modus didapati nilai 20 untuk 5 butir, yang menunjukkan jawaban setuju bahwa kinerja karyawan sangat membantu dalam penyelesaian tugas. Nilai skewness berada diantara - 2 dan +2, yang berarti sebaran data pendidikan berdistribusi normal. Sebaran data terkonsentrasi pada kuartil 50 positif yang menunjukkan jawaban setuju. Dari data frekuensi diketahui bahwa rata-rata responden memberikan jawaban dengan berada pada total skor 18-20, yaitu 52%, sedangkan responden yang menjawab dengan skor sempurna (25) sebesar 9.6%.

Uji signifikansi untuk variabel pendidikan terhadap kinerja organisasi dihitung sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Uji Signifikansi, Pengaruh Parsial Antara Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.599	1.902		5.045	.000		
	Pendidikan	.465	.087	.468	5.343	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas diketahui nilai t hitung adalah 5.343, sedangkan nilai t tabel pada  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 103$  adalah 1.65978, karena t hitung > dari t tabel maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian di atas maka dapat diketahui bahwa pendidikan dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang positif, sebesar 0.468, dari nilai ini didapati bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sedang dan positif, artinya jika pendidikan meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi dari hasil pengujian ini adalah 21.1%, yang berarti kinerja karyawan akan naik atau turun 21.1% akan dipengaruhi oleh pendidikan.

### **Pelatihan dan Pengaruhnya Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan RSABL**

Departemen Personalia bagian Diklat, mempersiapkan karyawannya dengan pelatihan-pelatihan. Secara internal, karyawan diwajibkan mengikuti continuing education yang diselenggarakan oleh diklat RSABL. Secara eksternal, bagi karyawan yang bekerja di departemen yang memerlukan keahlian khusus dan harus memiliki sertifikasi, maka karyawan wajib mengikuti program pelatihan yang dibuat oleh Departemen Kesehatan RI sehingga karyawan tersebut berhak mendapatkan sertifikat lisensi untuk dapat bekerja di departemen tertentu.

Untuk bagian administrasi dan keuangan, setiap tahun mengikuti seminar/pelatihan keuangan yang diselenggarakan oleh Kantor Pusat GMAHK untuk

wilayah Indonesia, dan untuk bagian administrasi selain keuangan, diadakan pelatihan-pelatihan internal yang diselenggarakan oleh Diklat.

### Variabel Pelatihan (X2)

Dari hasil olahan data dapat diketahui bahwa nilai mean adalah 21,5000 untuk 5 butir pernyataan yang berarti responden rata-rata memberikan jawaban dengan nilai skor 4.3, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju bahwa pelatihan membantu dalam penyelesaian tugas yang diembankan kepada mereka. Dari nilai modus didapati nilai 20 untuk 5 butir, yang menunjukkan jawaban setuju bahwa pelatihan sangat membantu dalam penyelesaian tugas. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa nilai skewness berada diantara -2 dan +2, yang berarti sebaran data pendidikan berdistribusi normal. Sebaran data terkonsentrasi pada kuartil 50 positif yang menunjukkan jawaban setuju.

Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Parsial Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan RSABL dapat dilihat pada table berikut. Dari tabel 4.12 di atas diketahui nilai t hitung adalah 4.776, sedangkan nilai t tabel pada  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 103 (104-1)$  adalah 1.65978, karena t hitung > dari t tabel maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12  
Uji Signifikansi, Pengaruh Parsial Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	10.148	2.011		5.045	.000		
	Pelatihan	.444	.093	.428	4.776	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian di atas maka dapat diketahui bahwa pelatihan dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang positif, sebesar 0.428, dari nilai ini didapati bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sedang dan positif, artinya jika pelatihan meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Koefisien determinasi dari hasil pengujian ini adalah 17.5%, yang berarti kinerja karyawan akan naik atau turun 17.5% akan dipengaruhi oleh pelatihan.

## Uji t

Berdasarkan hasil uji-t, variable Pendidikan (X1) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 5.343 lebih besar daripada t-tabel pada  $df=103$  ( $104-1$ ); derajat signifikansi = 0,05 yaitu sebesar 1.65973 ( $5.343 > 1.65973$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Nilai beta pada variabel pendidikan (X1) adalah sebesar 0.468. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel pendidikan (X1) adalah 46.8%.

Variabel pelatihan (X2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti seperti terlihat pada Tabel 4.15 dari nilai t-hitung 4.776 lebih besar dari t-tabel pada  $df=103$  ( $104-1$ ); derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.65978 ( $4.776 > 1.65978$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0.000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Nilai beta pada variabel pelatihan (X2) adalah sebesar 0.428. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel pelatihan (X2) adalah 42.8%.

## Pengaruh Secara Simultan Antara Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Bagian ini hendak menguraikan apakah variabel pendidikan dan pelatihan yang bersinergi secara simultan akan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 4.17

Pengujian Hipotesis 4, Pengaruh Secara Simultan antara Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		Sig.	95.0% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	t		Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	6.995	2.149		3.254	.002	2.731	11.259
	Pelatihan	.255	.106	.246	2.414	.018	.045	.465
	Pendidikan	.332	.101	.334	3.276	.001	.131	.533

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Uji F

Dari hasil pengujian F hitung untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y), didapati angka Fhitung = 17.864, dengan tingkat signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari F tabel pada  $\alpha = 0.05$  dan  $df = 103$  ( $104-1$ ) adalah 3.08, karena F hitung > dari F tabel, maka  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, yang berarti terbukti bahwa Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Tabel 4.19  
Korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.511 <sup>a</sup>	.261	.247	2.24995	.261	17.864	2	101	.000

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pelatihan

Dari hasil perhitungan korelasi di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya adalah 0.511 atau kuat dan positif, artinya jika kedua variabel ini secara simultan naik, akan menyebabkan kenaikan Y, dan jika kedua variabel ini secara simultan turun, akan menyebabkan Y juga akan turun. Koefisien determinasi secara simultan adalah 24.7%, yang menunjukkan bahwa 24.7% kenaikan atau penurunan Y, dipengaruhi secara simultan oleh Pendidikan dan pelatihan.

Dari hasil analisa diketahui hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dan di dapati bahwa dari setiap variabel bebas yang berhubungan secara parsial terhadap variabel terikat, variabel pelatihan memiliki tingkat korelasi yang lebih kecil, yang menunjukkan bahwa hasil input dari responden rata-rata menginginkan peningkatan pelatihan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, sedangkan variabel pendidikan mendapat skor tertinggi pada nilai korelasi, yang menurut responden sangat penting diperhatikan agar kinerja karyawan meningkat. Dan dari hasil di atas, jika masing-masing variabel bebas berdiri secara parsial tidak menunjukkan hubungan yang lebih baik dibandingkan jika kedua variabel bebas secara simultan berkolaborasi. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan hubungan simultan, jauh lebih baik dari hubungan parsial, hal ini menjadi masukan penting bagi manajemen, untuk memperhatikan kedua variabel di atas secara seimbang dan simultan, dan bukan melihat secara terpisah-pisah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda melalui uji F dapat dibuktikan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

RSABL. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa sebesar 26.1% perubahan variable kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh perubahan secara bersama-sama variable Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2). Sedangkan sisanya sebesar 73.9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Dari hasil uji signifikansi didapati nilai F hitung sebesar 17.864 lebih besar dibanding dengan nilai F hitung sebesar 3.08, yang berarti  $H_0$  ditolak, yang bermakna bahwa variable pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan secara parsial, hasil uji signifikansi variable Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) yang ditunjukkan dengan nilai thitung variable Pendidikan (X1) = 5.343 dan Pelatihan (X2) = 4.776 lebih besar dari t tabel pada  $df = 99$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05. atau 1.66039 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain, dari hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  dan  $H_{02}$  di tolak.

### **Saran**

Dari hasil rangkuman statistik inferensial baik secara parsial maupun simultan, Pelatihan menunjukkan Koefisien determinasi lebih kecil dibandingkan dengan variabel Pendidikan, pengolahan data kuesioner menunjukkan persentase jawaban responden yang terendah dari kedua variable bebas yang diteliti adalah variable pelatihan butir 3, yaitu Pelatihan berpengaruh dalam penyelesaian masalah di lapangan., butir, yaitu Pelatihan dapat mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan masalah, dengan skor masing-masing 85% dan 84% dari nilai harapannya, hal ini menjadi saran bagi manajemen di RSABL untuk memperhatikan hal-hal tersebut, agar apabila melakukan pelatihan yang terjadwal dengan baik untuk semua karyawan yang membutuhkan pelatihan khusus, maka seluruh karyawan dapat diberdayakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan RSABL menjadi lebih baik.

### **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

Amir, Mohammad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ardana (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.

Gulo (2010). Metodologi Penelitian. Jakarta: Grasindo.

- Hasibuan, MSP (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia. (1989). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Indonesia. (2000). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Jakarta, Pemerintah Republik Indonesia.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, AP. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2013). Analisis Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Pada Rumah Sakit Islam Karawang. Jurnal Manajemen Vol.10 (3). <https://www.scribd.com/document/215571730>
- Pakpahan, ES., (2014) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2 (1), <http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id>.
- Rivai, V (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S.P. dan Coulter, M (2010). Manajemen. Diterjemahkan oleh Slamet dan Lestari. Edisi ke 8, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.

Sulistiyani, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunarto (2012). Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1 (2).

Swasto, Bambang (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UB Press.