



**HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA BLUD RSU JAMPANGKULON**

Skripsi

Diajukan oleh:

Wina Sahiah
021115170

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2019

ABSTRAK

Wina Sahiah, NPM 021115170, Fakultas Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Pakuan, Hubungan Pelatihan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada BLUD RSUD Jampangkulon dibawah bimbingan Ketua Komisi DEWI ATIKA dan Anggota Komisi HERMAN tahun 2019

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan, untuk mengetahui kinerja karyawan, dan untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 71 orang dari populasi 246, metode analisis yang digunakan kuantitatif, analisis data yang digunakan koefisien korelasi rank spearman menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan BLUD RSUD Jampangkulon kepada karyawan dinilai sangat baik. Kinerja karyawan BLUD RSUD Jampangkulon pun sangat baik. Dan terdapat hubungan yang sedang dan signifikan yang diberikan oleh pelatihan terhadap kinerja karyawan BLUD RSUD Jampangkulon. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,416 dan hasil uji hipotesis dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,1475 > 1,2939$).

Dari hasil analisis tersebut disarankan karena pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, maka pelatihan yang ada pada BLUD RSUD Jampangkulon harus dipertahankan dan terus meningkat agar tidak menurun dengan cara memberikan banyak pelatihan kepada karyawan agar keterampilan dan pengetahuan para karyawan tidak menurun dan semakin meningkat.

Kata Kunci : *Pelatihan dan Kinerja Karyawan*

**HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA BLUD RSU JAMPANGKULON**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MM)

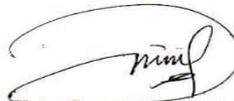
**HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA BLUD RSU JAMPANGKULON**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Senin Tanggal : 06/ 08/ 2019

Wina Sahiah
021115170

Menyetujui,
Ketua Sidang,



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., M.Si)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE., MM)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia hidayah dan Ridho-Nya kepada penulis selama menyusun skripsi ini dengan judul : **“Hubungan Pelatihan Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon”**

Penulisan penelitian ini disusun dengan maksud untuk melengkapi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan ini penulis dengan penuh kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak. Prof Dr. H. Bibin Rubini., M.pd., Ak., selaku selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak, MM, CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Yudhia Mulya SE., MM, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si, selaku ketua Komisi dan Bapak Herman SE., MM, selaku anggota Komisi yang telah memberikan arahan serta motivasi dalam penyusunan skripsi.
6. Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Pihak BLUD RSUD Jampangkulon yang telah mengizinkan penulis untuk riset serta memberikan data-data dalam penyusunan skripsi.
8. Orang tua tercinta yang senantiasa selalu sabar menghadapi anaknya, serta tiada henti-hentinya memberikan dorongan, semangat, nasihat yang begitu besar dan sangat berarti untuk saya. Terimakasih telah menjadi sponsor utama untuk kehidupan dan pendidikan saya. Semua keluarga dan kakak-kakak tercinta yang telah memberikan doa yang tulus kepada saya
9. Sahabat karib saya dari kelompok Imoriza dan Keluarga Macan yang telah memberikan masukan, motivasi, dan do'a yang tulus.
10. Teman-teman kelas E Angkatan 2015 atas dukungan doa dan motivasinya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa makalah ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukan

Bogor,

2019

Wina Sahiah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HAK CIPTA	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN		
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	9
1.2.1 Identifikasi Masalah	9
1.2.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Praktis	10
1.4.2 Kegunaan Akademis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM	11
2.1.2 Tujuan Manajemen SDM	12
2.1.3 Fungsi Manajemen SDM	13
2.2 Pelatihan	15
2.2.1 Penertian Pelatihan	15
2.2.2 Tujuan Pelatihan	16
2.2.3 Proses Pelatihan	17
2.2.4 Indikator Pelatihan	19
2.2.5 Metode Pelatihan	20
2.3 Kinerja	21
2.3.1 Pengertian Kinerja	21
2.3.2 Faktor Mempengaruhi Kinerja	22
2.3.3 Indikator Kinerja	25
2.3.4 Pengertian Penilaian Kinerja	26
2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja	26
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	28
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	28
2.4.2 Kerangka Pemikiran	31
2.5 Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	33

3.2.1	Objek Penelitian.....	33
3.2.2	Unit Analisis	33
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	33
3.3	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian.....	33
3.3.1	Jenis Data Penelitian	34
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	34
3.4	Operasionalisasi Variabel	34
3.5	Metode Penarikan Sampel	37
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	38
3.6.1	Data Primer dan Sekunder	38
3.7	Uji Kualitas Data	39
3.7.1	Uji Validitas	40
3.7.2	Uji Reabilitas	42
3.8	Metode Analisis Data.....	44
3.8.1	Analisis Deskriptif	44
3.8.2	Analisis Kuantitatif	44
3.8.2.1	Analisis Koefisien Korelasi	45
3.8.2.2	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Rumah Sakit	47
4.1.1	Sejarah Rumah Sakit.....	47
4.1.2	Profil Rumah Sakit	48
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit.....	49
4.1.4	Visi dan Misi Rumah Sakit.....	49
4.1.5	Pelayanan Rumah Sakit	50
4.1.6	Struktur Organisasi	51
4.1.7	Profil Responden	57
4.2	Bahasan Perumusan dan Tujuan Penelitian	62
4.2.1	Pelatihan Karyawan Pada BLUD RSUD Jampangkulon	62
4.2.2	Kinerja Karyawan Pada BLUD RSUD Jampangkulon	80
4.2.3	Hubungan Pelatihan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada BLUD RSUD Jampangkulon	94
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan.....	97
5.2	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 1.1 Nilai IKM di BLUD RSUD Jampangkulon.....	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi nilai IKM di BLUD RSUD Jampangkulon.....	4
Tabel 1.3 Standar Penilaian	4
Tabel 1.4 Rata-rata SKP	5
Tabel 1.5 Standar Penilaian	6
Tabel 1.6 Laporan Diklat Pegawai Tahun 2018 BLUD RSUD Jampangkulon	6
Tabel 3.7 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.8 Karyawan berdasarkan jabatan yang mengikuti pelatihan.....	38
Tabel 3.9 Keterangan Skala Likert.....	39
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	40
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	41
Tabel 3.12 Kriteria Uji Reabilitas	43
Tabel 3.13 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Pelatihan	43
Tabel 3.14 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Kinerja.....	43
Tabel 3.15 Kriteria Korelasi Rank Spearman	45
Tabel 4.16 Sejarah Perkembangan BLUD RSUD Jampangkulon.....	47
Tabel 4.17 Pelayanan BLUD RSUD Jampangkulon	50
Tabel 4.18 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.29 Karyawan Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.20 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	60
Tabel 4.21 Karyawan Berdasarkan Jabatan Yang Mengikuti Pelatihan	61
Tabel 4.22 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Instruktur Pelatihan Merupakan Orang Yang Ahli Dalam Bidangnya”.....	62
Tabel 4.23 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Instruktur Memiliki Kecakapan Dalam Menyampaikan Materi”.....	63
Tabel 4.24 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Instruktur Pelatihan Memberikan Umpan Balik Sesuai Materi Yang Disampaikan”	64
Tabel 4.25 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian”.....	65
Tabel 4.26 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal”.....	66
Tabel 4.27 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Peserta adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan”	67
Tabel 4.28 Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan peserta pelatihan”.....	68

Tabel 4.29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Materi pelatihan mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta pelatihan”	69
Tabel 4.30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan”	70
Tabel 4.31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Metode pelatihan yang digunakan efektif terhadap tujuan pelatihan”	71
Tabel 4.32	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan”	72
Tabel 4.33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Metode yang diterapkan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan”	73
Tabel 4.34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tujuan RS mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam melayani pelanggan”	74
Tabel 4.35	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tujuan pelatihan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan RS”	75
Tabel 4.36	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan”	76
Tabel 4.37	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sasaran pelatihan ditetapkan untuk pelayanan terhadap pelanggan RS”	77
Tabel 4.38	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Sasaran pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan”	78
Tabel 4.39	Rekapitulasi Rata Rata Tanggapan Responden Untuk Variabel Pelatihan	79
Tabel 4.40	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “setelah meaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan RS”	80
Tabel 4.41	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik”	82
Tabel 4.42	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai OP, dan dapat meningkatkan kualitas”	83
Tabel 4.43	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dengan baik”	84
Tabel 4.44	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “karyawan mengerjakan dengan cakup sesuai dengan bidangnya”	85
Tabel 4.45	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan”	86
Tabel 4.46	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan karyawan bekerja lebih dapat memaksimalkan waktu yang tersisa”	87
Tabel 4.47	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “pekerjaan selesai dengan tepat waktu”	88

Tabel 4.48	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar”	89
Tabel 4.49	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri”	90
Tabel 4.50	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja.....	91
Tabel 4.51	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “inisiatif pekerjaan tidak menunggu perintah”	92
Tabel 4.52	Rekapitulasi Rata Rata Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja	93
Tabel 4.53	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	94
Tabel 4.54	Analisis Koefisien Korelasi	

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 1.1 Konstelasi Penelitian	32
Gambar 3.2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	46
Gambar 4.3 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.4 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar 4.5 Karyawan Berdasarkan Usia	59
Gambar 4.6 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Akhir	60
Gambar 4.7. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis BLUD RSUD Jampangkulon	95

BAB 1

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang Penelitian

Suatu instansi atau organisasi dapat menghadapi persaingan dengan perkembangan teknologi yang semakin maju antar organisasi. Perubahan teknologi muncul sangat cepat dengan perkembangan teknologi Sumber Daya Manusia telah menciptakan peran-peran baru bagi para profesional Sumber Daya Manusia, jika suatu instansi atau organisasi tidak dapat menghadapi persaingan yang intensif baik dalam produk atau jasa maupun dalam pasar tenaga kerja, maka kemungkinan besar kelangsungan organisasi atau pekerjaan di dalam perusahaan tersebut akan terhambat. Untuk itu dengan kemajuan teknologi yang terus meningkat harus diimbangi dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Suatu instansi atau organisasi tidak dapat berjalan tanpa Sumber Daya Manusia yang membantu atau mengendalikannya. Dengan demikian sangat penting adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan atau organisasi sehingga adanya cara pandang yang sama dengan menyatukan persepsi antara pemimpin dengan karyawan dan manusia tersebut berupaya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia nya dengan serius, karena sumber daya manusia yang menjadi modal utama dalam menggerakkan suatu organisasi atau perusahaan baik dari segi perencanaan, pengadaan sumber daya dan pelaksanaan aktifitas organisasi. Hanya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan luas, keterampilan yang dimilikinya dan ilmu dalam menghadapi persaingan di jaman sekarang ini. Dan untuk memastikan perusahaan telah mendapatkan sumber daya manusia yang dimaksud dengan melakukan tindakan-tindakan seperti mengukur atau menilai kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan sejauh mana kinerja karyawan membawa perusahaan atau organisasi.

Menurut Sinambela ada dalam buku Bintoro & Daryanto (2017:105) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu cara umum yang dilakukan perusahaan untuk memastikan bahwa manusia atau karyawan yang dipekerjakannya memiliki tujuan yang sama

dengan perusahaan dan menyatukan persepsi atau cara pandang adalah melalui pelatihan dimana pelatihan untuk membangun Sumber Daya Manusia terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat. Maka dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan suatu instansi atau organisasi.

Dengan menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan bukanlah hal yang mudah mengingat bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, maka dari itu perlu terlebih dahulu menyamakan atau menyatukan persepsi antara pemimpin dan karyawan maupun instansi atau organisasi dengan karyawan. Selanjutnya dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap karyawan karena sudah di jelaskan bahwa setiap orang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang berbeda sehingga perlu adanya mengetahui kebutuhan dalam melakukan pelatihan terlebih dulu.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan dapat digolongkan menjadi tiga yaitu kebutuhan memenuhi sekarang; kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi karyawannya yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Memenuhi kebutuhan tuntutan lainnya; pada tingkat hierarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Dan yang terakhir adalah untuk memenuhi tuntutan perubahan; perubahan-perubahan baik intern (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun ekstrn (perubahan teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru.

Menurut Mangkuprawira (2007:233), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan sekarang.

Rumah Sakit merupakan tempat penyedia layanan kesehatan untuk masyarakat. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan.

Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan

dirinya dan untuk keberlangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum (BLUD RSUD) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat dimana Rumah Sakit ini milik pemerintah kabupaten Sukabumi yang diambil alih oleh Provinsi Jawa Barat sesuai dengan surat perjanjian No. 100/Pj.54-Huk/2016 dan No. 445/145/Otdaksm tentang pengalihan status (RSUD) Jampangkulon dari pemerintah kabupaten Sukabumi kepada pemerintah Provinsi Jawa Barat. RSUD Jampangkulon sebagai unsur penunjang pemerintah daerah di bidang pelayanan kesehatan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang pelayanan kesehatan, serta sebagai penyelenggara pemerintah daerah yang berfungsi melaksanakan pengkoordinasian, perumusan kebijakan makro/umum pemerintah daerah, penyelenggaraan administrasi pemerintah, pengelolaan sumber aparatur, keuangan, sarana dan prasarana serta membina hubungan kerja dengan seluruh organisasi daerah.

Sebagai organisasi publik, rumah sakit diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada masyarakat dan berusaha memberikan pelayanan kesehatan secara optimal, profesional, dan meningkatkan mutu terus menerus. Oleh karena itu RSUD Jampangkulon harus selalu memperbaiki kinerja agar dapat menambah kepercayaan masyarakat atas pelayanan RSUD Jampangkulon.

Akan tetapi kenyataan yang dirasakan selama ini kinerja karyawan secara umum masih belum optimal, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah data Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di BLUD RSUD Jampangkulon pada tahun 2018

Tabel 1.1

Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di BLUD RSUD Jampangkulon Tahun 2018

NO	Pelayanan	SMT 1	SMT 2
1	Prosedur pelayanan	3,194	3,163
2	Kesesuaian persyaratan dengan pelayanan	3,242	3,233
3	Kejelasan dan kepastian petugas pelayanan	3,197	3,228
4	Kedisiplinan petugas	3,275	3,271
5	Tanggung jawab petugas	3,241	3,261
6	Kemampuan petugas	3,237	3,268
7	Kecepatan pelayanan	3,137	3,231
8	Keadilan mendapatkan pelayanan	3,222	3,233
9	Kesopanan dan keramahan	3,275	3,207

10	Kewajaran biaya pelayanan	3,203	3,266
11	Kesesuaian biaya pelayanan	3,204	3,118
12	Ketepatan jadwal	3,252	3,256
13	Kenyamanan lingkungan	3,172	3,152
14	Keamanan	3,256	3,194

Sumber : BLUD RSUD Jampangkulon, 2018

Dari tabel I dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di BLUD RSUD Jampangkulon dari nilai IKM terdapat 14 unsur pelayanan terjadi kenaikan dan penurunan dari semester 1 ke semester 2 pada setiap unsurnya dan tingkat penurunan yang paling terlihat yaitu pada unsur pelayanan keamanan dengan nilai IKM pada semester 1 yaitu 3,256 sedangkan pada semester 2 menurun menjadi 3,194.

Tabel 1.2

Rekapitulasi nilai IKM BLUD RSUD Jampangkulon

Kelompok pelayanan	BLUD RSUD Jampangkulon
Nilai rata-rata	Semester 1 : 3,26 Semester 2 : 3,23
IKM Pelayanan	Semester 1 : 81,16 Semester 2 : 80,14

Sumber : BLUD RSUD Jampangkulon, 2018

Tabel 1.3

Standar Penilaian

Nilai Interval	Kriteria
25,00 – 43,75	Tidak Baik
43,76 -62,50	Kurang Baik
62,51 – 81,25	Baik
81,26 – 100,00	Sangat Baik

Sumber : BLUD RSUD Jampangkulon, 2018

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari semester 1 yaitu 3,26 dan semester 2 yaitu 3,25 dengan nilai interval 1-4 sedangkan jika dirubah nilai intervalnya menjadi 100 maka semester 1 yaitu 81,16 dan semester 2 yaitu 80,14. Artinya dari data diatas IKM kinerja karyawan mengalami penurunan dari semester 1 dengan memiliki nilai 81,16 ke semester 2 dengan nilai 80,14 pada tahun 2018 baik dari segi prosedur pelayanan, kesesuaian persyaratan dengan pelayanan, kedisiplinan, kecepatan pelayanan, kesopanan dan keramahan, kenyamanan lingkungan, dan keamanan. Sedangkan kriteria standar yang ditetapkan oleh BLUD RSUD Jampangkulon yaitu sangat baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi kesenjangan dalam kinerja yang diharapkan oleh

rumah sakit yaitu memberikan kinerja yang optimal sedangkan dari data tersebut terjadi penurunan.

Tabel 1.4

Rata-Rata Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) BLUD RSUD Jampangkulon tahun 2017 dan 2018

No	2017	2018	No	2017	2018
1	81,20	81,21	36	80,13	80,20
2	81,04	81,19	37	81,23	81,15
3	81,19	81,10	38	81,20	81,23
4	81,20	81,19	49	80,25	81,02
5	80,20	80,15	40	81,10	81,07
6	81,15	81,20	41	81,04	81,04
7	80,20	80,20	42	81,19	81,15
8	81,25	81,15	43	81,20	81,15
9	81,22	81,25	44	80,20	80,19
10	80,25	80,25	45	81,15	81,17
11	81,15	81,16	46	81,18	81,18
12	81,15	81,17	47	80,13	80,13
13	81,17	81,17	48	81,12	81,15
14	80,22	80,22	49	81,20	81,25
15	81,16	81,13	50	81,20	81,15
16	81,10	81,11	51	80,20	80,20
17	80,20	80,13	52	81,15	81,25
18	81,15	81,23	53	81,25	81,22
19	81,23	81,20	54	80,25	80,25
20	81,02	80,25	55	81,16	81,15
21	81,07	81,10	56	81,19	81,10
22	81,25	81,25	57	81,20	81,19
23	81,02	81,15	58	80,20	80,15
24	81,07	81,15	59	81,15	81,20
25	81,15	81,15	60	80,20	80,20
26	80,12	80,13	61	81,25	81,15
27	81,15	81,16	62	81,22	81,25
28	81,15	81,14	63	81,13	80,20
29	81,17	81,17	64	81,11	81,15
30	80,22	81,21	65	80,13	81,23
31	81,16	81,16	66	81,23	81,02
32	81,10	81,08	67	81,20	81,07
33	80,20	80,25	68	81,25	81,25
34	81,15	81,14	69	80,24	80,50
35	81,23	81,21	70	80,35	80,25
			71	81,11	81,10
	Rata-rata			81,02	80,73

Sumber: BLUD RSUD Jampangkulon, 2019

Tabel 1.5
Standar Penilaian

Nilai Interval	Kriteria
25,00 – 43,75	Tidak Baik
43,76 -62,50	Kurang Baik
62,51 – 81,25	Baik
81,26 – 100,00	Sangat Baik

Sumber : BLUD RSUD Jampangkulon, 2019

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pada salah satu karyawan yang ada di BLUD RSUD Jampangkulon sehingga pada nilai rata-rata tahun 2017 dengan nilai 81,02 menurun pada tahun 2018 menjadi 80,73 dan itu belum mencapai target Rumah Sakit dimana harus sangat baik. Adapun yang dinilai dalam Sasaran Kinerja Pegawai ini yaitu diantaranya adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Kinerja Karyawan yang belum optimal dapat diupayakan oleh manajemen melalui beberapa cara, salah satunya dapat diatasi dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan yang ada di BLUD RSUD Jampangkulo. Pemberian pelatihan kepada diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, sikap kerja, pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dalam bekerja, disiplin dan kinerja seluruh karyawan.

Manfaat lain dari adanya pelatihan yaitu, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja sekaligus berpengaruh pada kesetiaan dan kepuasan para pelanggan, adapun data kegiatan pelatihan pada BLUD RSUD Jampangkulon sebagai berikut:

Tabel 1.6
Laporan Diklat Pegawai Tahun 2018 BLUD RSUD Jampangkulon

NO	Jabatan	jumlah	keterangan		Materi	Instruktur
			ikut	tidak		
1	Dokter Spesialis Anak	1	1		Pelatihan dokter spesialis anak	dr.Lusiana, Sp.A
2	IPCN	1	1		Pelatihan IPCN	Riyana Setiadi, AM. KEP
3	Perawat	87	75	12	Pelatihan dasar sterilisasi sentral CSSD	Tintin Kartini, A.Md.Kep
4	Kepala Ruangan	7	7		Workshop keperawatan neonatus	Yuliarti

5	Ka. Sie perawatan	1	1		Pelatihan pengadaan barang dan jasa	Ati Pusriati, S.Kep
6	Ka.Sie SIM RS	2	2		Pelatihan pengadaan barang dan jasa	Aliamri Hasibuan, SKM
7	Ka.Sie Sarpras Non Medis	1	1		Pelatihan pengadaan barang dan jasa	Cecep Rosidin, SKM
8	Ka.Sub.Ba g Kepegawai an	1	1		Workshop asesor RS	Encang Rukmana, SKM., MM
9	Ka.Inst. Rawat Inap	1	1		Workshop asesor RS	Abdul Majid S.Kep
10	Ka.Inst. ICU	1	1		Penguatan peran SPI di BLU dan BLUD sesuai dengan SPIP dan standar audit Intern pemerintah	dr. Budi Firtiyana, Sp.An
11	Ka.Ru. IGD	1	1			Adjie Dermawan, AMK
12	Ka.Inst. CSSD	1	1			Suryana
13	Dokter Umum	2	2		Training klarifikasi dan kodefikasi penyakit	dr. Asri Nurvitasari
14	Staf Rekam Medik	1		1	Training klarifikasi dan kodefikasi penyakit	Santi Septiani, A.Md.RMIK
15	ICU	2	2		Pelatihan ICU	Siti Safiroh, AMK
16	Pegawai Orientasi	95	88	7	Pelatihan bantuan hidup dasar	Ervin Septian Fauzi
17	Bidan	16	15	1	Bimtek pre analitik, analitik, dan pasca analitik	Leni Marlina, AM.Keb
18	Analisis	9	6	3	Bimtek pre analitik, analit, dan pasca analitik	Eva Megasari, S,Si
19	Ka.Tim	7	5	2	Pelatihan pengembangan awal model keperawatan profesional	Indria, AMK
20	Dokter Gigi	2	2		Seminar dokter gigi	drg. Rakhmawati
21	Ka.Inst. PKRS	1	1		Pelatihan pengembangan media promosi	Hamdan, SKM
22	Perawat gigi	1		1	Pelatihan PPI perawat gigi	Nurelah, AMKG
23	Ka.Sie. Diklat	1	1		Pelatihan manajemen diklat	Dewi Laelasari, SE
24	Staf Administrasi	17	15	2	Pelatihan pengaman kebakaran	Ganjar Makhbul, SH

25	Tenaga Kebersihan	3	2	1		Sandi Alamsyah
26	Tenaga Linen	1	1			Nasrudin
27	Satpam	5	3	2		Feri Nugraha
28	IT Suport	1	1		Service excellence training	Arwanda, S.Kom
29	Pelaksana Farmasi	3	3			Rian Andini, S.S
30	Radiografer	3	2	1	Seminar implementasi nilai kritis radiologi	Dodo Vandama, A.Md.Rad
31	Apoteker	2	2		Pelatihan nasional manajemen farmasi	Nidaul, S.Farm., Apt
32	Verivikator	2	2		Pelatihan rekam medik dan informasi kesehatan	Muhamad Saeful
		279	246	33		

Sumber : BLUD RSU Jampangkulon, 2019

Tabel 1.2 dapat dilihat daftar pelatihan yang dilakukan oleh BLUD RSU Jampangkulon terhadap setiap peserta yang di bagi sesuai dengan jabatan karyawannya atau yang dibutuhkan dalam menunjang karirnya dengan jumlah peserta 279 yang mengikuti pelatihan di tahun 2018. Materi pelatihan yang disampaikan akan di sesuaikan dengan yang dbutuhkan setiap jabatan dari peserta dengan para instruktur pelatihan yang berbeda-beda pada setiap pelatihan peserta BLUD RSU Jampangkulon.

Pelatihan tersebut memiliki tujuan yaitu agar para karyawan yang dilatih diharapkan mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk mendapatkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk dapat mengerjakan tugasnya yang akan diberikan, dapat dan mampu melaksanakan tugas saat ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan dan para karyawan dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukan sehingga proses pelatihan dapat terwujud dengan baik.

Metode yang digunakan dalam pelatihan karyawan ini menggunakan metode off-the-job training, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih di datangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi.

Sasaran keseluruhan dalam pelatihan ini dimana pada akhir pelatihan dan setelah pelatihan diharapkan dapat mengenal prinsip-prinsip manajemen umum dan dapat menggunakannya dalam situasi dalam melakukan pekerjaan.

Namun beberapa karyawan mengatakan bahwa ada salah satu yang menjadi hambatan dalam tercapainya tujuan pelatihan yaitu seperti kurang

sesuai pelatihan yang dilakukan dengan kondisi lingkungan yang ada, kurangnya dalam hal memonitori hasil pelatihan tersebut sehingga karyawan kurang memahami tanggung jawabnya.

Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti pelatihan pada saat di adakan pelatihan dan tidak bisa dipaksakan mengikuti pelatihan. Yang menyebabkan berkurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut mengakibatkan kinerjanya menurun yang dapat dilihat dari adanya tanggapan yang kurang baik dari pengunjung Rumah Sakit berupa data nilai IKM.

Melihat Rumah Sakit yang merupakan salah satu organisasi di bidang sektor jasa begitu pun dengan RSUD Jampangkulon dimana bidang pelayanan yang menjadi salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu organisasi terutama pada sektor jasa. Akan tetapi menurut masyarakat tentang pelayanan yang diberikan kurang baik. Terlepas akan hal tentang semua itu bahwasannya semua karyawan RSUD telah mendapatkan pelatihan yang memungkinkan mereka bekerja dengan baik terhadap tercapainya tujuan Rumah Sakit tersebut sesuai dengan tabel di atas, yakni diberikan pelatihan sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana pelatihan yang dijalankan dari pihak Rumah Sakit kepada karyawan dalam bekerja. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di BLUD RSUD Jampangkulon dengan mengambil judul :

“HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BLUD RSUD JAMPANGKULON”

I.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasikan masalah sbb:

1. Kinerjanya secara umum belum optimal
2. Terjadi penurunan kinerja pada salah satu unsur dari semester 1 ke semester 2
3. Adanya beberapa peserta yang tidak mengikuti pelatihan pada bagian perawat, pegawai orientasi, bidan, analis, ka tim, perawat gigi, staf administrasi, tenaga kebersihan, satpam, dan radiografer

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, penulis mengidentifikasikan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon?

2. Bagaimana kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon?
3. Bagaimana hubungan antara pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon

I.3. Maksud dan Tujuan peneliti

I.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian adalah untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan di antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

I.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan pada BLUD RSUD Jampangkulon
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon

I.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan oleh BLUD RSUD Jampangkulon Untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah dengan memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang dalam pencapaian kinerja yang maksimal pada BLUD RSUD Jampangkulon.

1.4.2. Kegunaan Akademis

- a) Bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon
- b) Untuk menambah koleksi keilmuan di perpustakaan, baik kualitas maupun kuantitas
- c) Untuk referensi penelitian berikutnya bagi para akademisi khususnya mahasiswa Universitas Pakuan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Adapun pengertian manajemen SDM adalah sebagai berikut :

Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Hasibuan, 2010:10)

“A range of strategies, process and activities designed to support corporate objectives by integrating the needs of organization and the individuals that comprise it”

(Cushway, 2001:5)

“the practice of human resources management (HRM) that is concerned with all aspects of how people are employed and managed in organization. It covers activities such as strategic HRM, human capital management, knowledge management, learning and development, reward management, employee relations, employee well being and health and safety and the provision of employee services”

(Amstrong, 2000:4)

Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberri penghargaan dan penilaian.

(Sedarmayanti, 2013:13)

Manajemen SDM 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.

(Kasmir, 2016:6)

Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian

(Rivai 2009:1)

Berdasarkan pendapat para ahli dapat dilihat bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengalaman yang dialami oleh kita dengan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi dll. Yang mengatur ilmu dan seni hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan dan peningkatan stakeholder.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tindakan-tindakan pemimpin terhadap karyawan untuk mencapai sebuah tujuan menurut Kasmir (2016:7) adalah sebagai berikut:

1. Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukann kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja.

3. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Karyawan akan senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar.

4. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja.

6. Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

7. Kesejahteraan

Pimpinn harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga

memotivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga terus meningkat

2.1.3. Fungsi MSDM

Menurut Hasibuan (2011:21) diantaranya adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurna rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini atau masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

9. Pemeliharaan

pemeliharaan(maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964

Fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia menurut Bangun (2012:7)

1. Pengadaan SDM

- Analisa pekerjaan
- Perencanaan SDM
- Rekrutmen SDM
- Seleksi SDM
- Penempatan SDM

2. Pengembangan SDM

- Pengembangan SDM
 - Perencanaan Karir
 - Pengembangan karir
 - Pengembangan organisasi
 - Manajemen dan penilaian kinerja
3. Pemberian kompensasi
 - Kompensasi finansial
 - Kompensasi nonfinansial
 4. Pengintegrasian
 - Motivasi kerja
 - Kepuasan kerja
 - Kepemimpinan
 5. Pemeliharaan SDM
 - Komunikasi kerja
 - Keselamatan dan kesehatan kerja

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini.

(Mondy, 2008:210)

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.

(Mangkuprawira,2010)

Pelatihan merupakan untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

(Kasmir, 2016:126)

“Traning is learning process that involves the acquisition of skill, concept, rules, or attitudes to in crease the performance of employees”.

(Byars & Leslie , 2005: 156)

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

(Sedarmayanti, 2013:164)

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

(Sofyandi, 2008:113)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan dan mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan. Membentuk dan membekali karyawan dari program-program yang disusun dengan terencana yang dapat membantu kinerja setiap individu, kelompok, dan organisasi.

2.2.2. Tujuan pelatihan

Menurut Kasmir (2016:131) berikut ini ada beberapa tujuan perusahaan dalam memberikan pelatihan agar karyawan dapat:

1. Menambah pengetahuan baru
Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.
2. Mengasah kemampuan karyawan
Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.
3. Meningkatkan keterampilan
Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab
Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan.
5. Meningkatkan ketaatan

Artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.

6. Meningkatkan rasa percaya diri
Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.
7. Memperdalam rasa memiliki perusahaan
Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik.
8. Memberikan motivasi kerja
Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan.
9. Menambah loyalitas
Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi turn over karyawan.
10. Memahami lingkungan kerja
Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja, dan teman-teman sekerjanya.
11. Memahami budaya perusahaan
Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan, atau dengan kata lain karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku dalam suatu perusahaan.
12. Membentuk team work
Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya.
13. Dan tujuan lainnya
Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan

2.2.3. Proses pelatihan

Perusahaan yang berhasil dalam mencapai tujuannya, melaksanakan kegiatan pelatihan secara teratur dan sistematis (Prof. Dr. Wilson Bangun 2012:203)

1. Kebutuhan pelatihan

- Analisis Organasional

Dilakukan inventarisasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan.

- Analisis pekerjaan

Dilakukan dengan membandingkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan

- Analisis Individual

Pendekatan paling sering digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam organisasi dengan menggunakan data penilaian kinerja

2. Perancangan Pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, berdasarkan analisis yang dilakukan jika ternyata pelatihan dibutuhkan untuk mengembangkan para anggota organisasi, maka langkah selanjutnya adalah perancangan pelatihan (training design)

- Kesiapan peserta

Para peserta pelatihan yang siap berarti mereka mempunyai keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan, ada motivasi dan efektivitas diri.

- Kemampuan pelatih

Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar peserta latihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan.

- Materi pelatihan

Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

3. Pelaksanaan pelatihan

- Tempat pelatihan

Dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan pelatih dalam melatih peserta latihan. Secara umum, pelatihan dapat dilakukan di dalam dan di luar organisasi, serta online melalui e-learning.

1) Pelatihan di dalam organisasi

Pelatihan yang diselenggarakan di dalam organisasi sering digunakan secara informal (informal training), yang terjadi melalui interaksi dan umpan balik sesama karyawan.

2) Pelatihan di luar organisasi

Tindakan ini dilaksanakan karena terbatasnya staf sumber daya manusia dalam perusahaan yang memiliki kemampuan sebagai pelatih. Hal ini, karena perusahaan berkeinginan agar karyawannya dilatih oleh pelatih dari luar perusahaan yang berpengalaman untuk menambah wawasan para karyawannya

3) Pelatihan Online

Pelatihan secara online akan mempersingkat jarak dan waktu untuk melakukan kegiatan pelatihan, sehingga akan menghemat biaya pelatihan itu sendiri.

4. Penilaian Pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer.

2.2.4. Indikator Pelatihan

Indikator – indikator menurut Mangkunegara (2006:46), diantaranya:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

4. Tujuan
Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya yang terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan
5. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terkait

Indikator pelatihan menurut TB Sjafriz mangkuprawira (2010:136) adalah sebagai berikut:

1. Instruktur: menyampaikan materi dengan baik dan menguasai materi
2. Peserta pelatihan: kefokusannya dan pemahaman peserta mengenai
3. Materi: penyampaian materi sesuai dengan tujuan dan materi pelatihan dipahami oleh peserta pelatihan
4. Metode: kesesuaian materi dengan kemampuan peserta
5. Tujuan: meningkatkan keterampilan dan pencapaian hasil
6. Sasaran: pencapaian sasaran yang jelas dan bermanfaat

Indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:64) adalah sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan
2. Pelatih/instruktur
3. Materi pelatihan
4. Waktu pelatihan

Indikator pelatihan menurut Veithzal Rivai (2009:226) adalah sebagai berikut

1. Infrastruktur
2. Peserta pelatihan
3. Materi/bahan
4. Metode pelatihan
5. Tujuan pelatihan
6. Lingkungan yang menunjang pelatihan

2.2.5. Metode pelatihan

Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja (Dr. Wilson Bangun, S.E., M.Si. 2012:210), antara lain:

1. Metode On-The-Job Training

Metode on-the-job training merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakan secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya

dilakukan oleh atasan langsung. Adapun empat metode yang digunakan antara lain:

- Rotasi pekerjaan (job rotation) merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.
 - Penugasan yang direncanakan, mengaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
 - Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
 - Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan
2. Metode Off-The-Job Training

Dalam metode off-the-job training, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih di datangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

- Business games, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu.
- Vestibule school, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan.
- Case study, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah kemudian dapat memecahkan masalah tersebut.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Mangkunegara, 2013:67)

kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

(Hasibuan, 2012:117)

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan semuanya persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

(Bangun, 2012:230)

“Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing his job as intended”

(Megginson, 1981:310)

“Performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance”

(Werther and Davis, 1996:341)

“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during the period”

(Bernadin, 2010)

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.

2. Pengetahuan

maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

4. Kepribadian

yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.

5. Motivasi kerja

motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan dorongan yang dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama kerja.

11. Loyalitas

merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

12. Komitmen

merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Simajutak dalam Suparno Eko Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati (2007:114)

1. Ketersediaan peralatan dan barang
2. Lingkungan kerja
3. Job Description dan tanggung jawab
4. Visi misi dan budaya organisasi
5. Sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan
6. Pelatihan dan pengembangan diri
7. Bonus dan insentif

2.3.3. Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:179) ada 6 kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupuah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan
3. *Timelines*, merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
4. *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan

Indikator kinerja menurut Robbins (2006:260), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketetapan waktu
merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian
merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Indikator kinerja menurut Wirawan (2009:166) adalah sebagai berikut:

1. kualitas
2. kuantitas
3. keterampilan kerja
4. integritas
5. tanggung jawab

2.3.4. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:184) penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberi kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Menurut Bangun (2012:231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Dessler (2010:322) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.

Menurut Rivai (2009:549) penilaian kinerja adalah suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Kasmir (2016:185) mengatakan bahwa “performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance”

Maksud dari pernyataan diatas adalah bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah mekanisme penting yang dilakukan oleh pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:196) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap memperhatikan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar lebih baik.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperolehnya.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta tentang kekuatan dan kelemahan karyawan.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9. Budaya kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubudaya kerja karyawan.

10. Menerapkan sanksi

Di samping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Noviyanti	Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Bagian Houseskeeping pada Hotel Grand Mulya Bogor	Variabel (X) yaitu Pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja	Indikator Pelatihan yaitu: instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran. Indikator Kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas dan kemandirian	Hasil analisis koefisien korelasi product moment diperoleh nilai sebesar $r = 0,755$ yang artinya hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Selain itu hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,736 > 1,69236)$, artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan.	2018
2	Tomy Haryadi	Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat III	Variabel (X) yaitu Pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja	Indikator Pelatihan yaitu: tujuan, sasaran, instruktur, materi, metode, peserta Indikator kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas,	Hasil yang didapat dari analisis koefisien korelasi rank spearman nilai $r = 0,742$ yang artinya bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai berada di interval ke 4 yaitu memiliki hubungan yang kuat. Hasil yang di dapat dari analisis koefisien determinasi diperoleh nilai $KD = 55,06\%$ dan untuk hasil yang	2017

				dan tanggung jawab	didapat dari uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung = 6,060 dan t tabel = 1,697 dimana t hitung $>$ t tabel (6,060 $>$ 1,697) maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak.	
3	Marihot Tua Effendi	Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai Housekeeping Hotel Ilos Bandung	Variabel (X) yaitu Pelatihan dan variabel (Y) yaitu Kinerja	Indikator Pelatihan yaitu: instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan Indikator kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, tepat waktu, biaya efektif, pengawasan, efek dari interpersonal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai bagian housekeeping berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata 4,07. Dan tingkat kinerja berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata 4,01. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,647 yang berada pada kategori kuat	2015
4	Amelia	Hubungan Pelatihan Kerja dengan kinerja karyawan pada PT. PLN	Variabel (X) adalah pelatihan Kerja dan variabel (Y) adalah kinerja	Indikator Pelatihan yaitu: tujuan pelatihan, materi, metode digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih Kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksana	Bahwa terdapat hubungan positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,573 dengan signifikan $<$ 0,05. Artinya hubungan antara variabel pelatihan kerja dan kinerja karyawan adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0,000	2016

				tugas, tanggung jawab		
5	Adhiya Wira Putra	Hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan pada Hotel Salak The Haritage Bogor	Variabel (X) adalah program pelatihan dan variabel (Y) adalah kinerja	Indikator Pelatihan yaitu: instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan Indikator kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif	Hasil yang di dapat dari analisis koefisien korelasi rank sperman diperoleh nilai $r = 0,689$ yang artinya bahwa hubungan pelatihan dengan kinreja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Dan hasil hipotesis dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,9004 > 1,6449$)	2018

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Pelatihan merupakan unsur penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari pelatihan yang efektif tentunya karyawan akan semakin meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaannya. Pelatihan diharapkan dapat diterapkan oleh semua karyawan karena pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkuprawira, (2010) 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

Pelatihan yang baik akan memberikan hasil yang baik juga untuk kinerja perusahaan. Untuk mendapatkan hasil dari pelatihan yang baik, perusahaan harus mempunyai metode yang tepat, instruktur yang ahli dalam bidangnya untuk membimbing dan mengajarkan kepada peserta pelatihan bagaimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien. pelatihan berkaitan erat untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan rencana yang sesuai maka pelatihan tersebut dapat meningkatkan mutu dan kualitas kinerja karyawan.

Hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon pelatihan dipengaruhi oleh 6 dimensi, menurut Sjafrin Mangkuprawira (2010:136)

1. Instruktur

2. Peserta
3. Materi
4. Metode
5. Tujuan
6. Sasaran

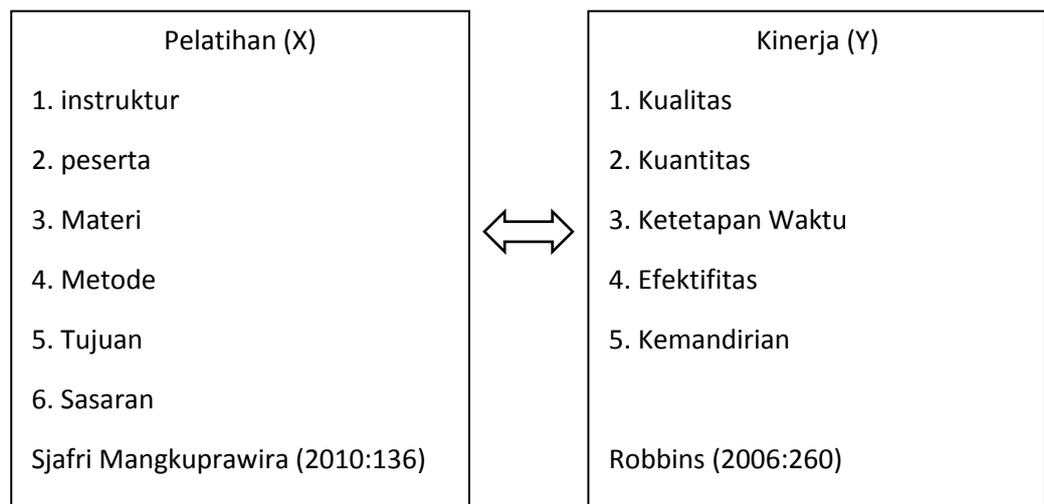
RSU Jampangkulon berusaha meningkatkan keterampilan karyawannya dengan melakukan pelatihan dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006:5) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target/sasaran atau kriteria.

Kinerja dipengaruhi oleh 5 dimensi menurut Robbins (2006 : 260)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketetapan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Dalam kaitannya pelatihan dan kinerja karyawan, menurut (Simamora dalam Hartatik 2014), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan tujuannya untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kurangnya keterampilan, untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik sehingga kinerja meningkat.

Salah satu penelitian terdahulu dengan variabel (X) pelatihan dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan dengan indikator pelatihan yaitu instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran sedangkan untuk indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas dan kemandirian dengan hasil penelitian hasil analisis koefisien korelasi product moment adalah diperoleh nilai sebesar $r = 0,755$ yang artinya hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat.



Gambar 1

Konstelasi penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

1. Pelatihan pada BLUD RSUD Jampangkulon cukup baik
2. Kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon cukup baik
3. Di duga terdapat hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dan deskriptif eksploratif, dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatory survey. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Dan karena dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel pelatihan dan dengan variabel kinerja karyawan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah pelatihan dengan kinerja karyawan yang dilakukan BLUD RSUD Jampangkulon. Pelatihan diberikan dengan

tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui instruktur, peserta, materi, metode, tujuan dan sasaran. Sedangkan kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian dalam melakukan tugasnya terhadap bagian yang dikerjakan oleh karyawan tersebut.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual yaitu data yang diperoleh dari respon karyawan BLUD RSUD Jampangkulon yang terkait atau pernah mengikuti program pelatihan.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada BLUD RSUD Jampangkulon yang beralamat Jl. Cibusah No. 1 Telp. [0266] 490009 Fax [0266] 490 987 Jampangkulon 43178 Kab Sukabumi Jawa Barat Indonesia

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif, sebenarnya jenis data dibagi menjadi dua bagian yaitu:

3.3.1. Jenis Data Penelitian

1. Jenis Data Kualitatif

Jenis data kualitatif adalah jenis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa iuran atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti, data kualitatif bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam.

2. Jenis Data Kuantitatif

Jenis data kuantitatif adalah jenis data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Data kuantitatif bertolak belakang dengan data kualitatif, data kuantitatif bersifat terstruktur, dan ragam data yang diperoleh dari sumbernya.

3.3.2. Sumber data penelitian

penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu Sumber data

1. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu atau orang. Data asli yang

dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus.

2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya karena data sekunder dapat di definisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan dari peneliti sendiri, untuk tujuan lain

Penelitian data primer dilakukan dengan penelitian secara langsung ke lapangan (field research) dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan penelitian data kepustakaan (library research).

Penelitian ini adalah responden karyawan BLUD RSU Jampangkulon, yang pernah mengikuti program pelatihan dan merespon atau menjawab pertanyaan peneliti dengan baik, dalam pertanyaan tertulis maupun pertanyaan dalam bentuk lisan. Untuk dokumen, arsip serta buku yang berkaitan dengan pelatihan.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti dalam operasional dari masing-masing variabel dibagi menjadi dua bagian:

1. Pelatihan merupakan aspek penting dalam perusahaan karena pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui kemampuan, keahlian dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran yang diberikan oleh Rumah Sakit kepada karyawan.
2. Kinerja karyawan dapat diartikan menjadi dua bagian yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah kinerja yang dilakukan dari hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah menggabungkan usaha bersama para anggotanya untuk mengejar sasaran khusus. Atau gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Tabel 3.7

Operasionalisasi Variabel

Hubungan Program Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan pada BLUD RSU Jampangkulon

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
----------	-----------	--------	-------

Pelatihan (X)	Instruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya • Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi • Instruktur memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan 	Ordinal
	Peserta	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai dengan pekerjaannya • Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan • Peserta adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan 	Ordinal
	Materi	<ul style="list-style-type: none"> • Materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan • Materi pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan • Materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan 	Ordinal
	Metode	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pelatihan yang dilakukan efektif terhadap tujuan pelatihan • Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan • Metode yang diterapkan pada kegiatan pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan 	ordinal
	Tujuan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan • Tujuan pelatihan dapat memenuhi kebutuhan RS • Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan Kinerja karyawan 	Ordinal
	Sasaran	<ul style="list-style-type: none"> • Sasaran pelatihan ditetapkan untuk pelayanan terhadap pelanggan RS • Sasaran pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keahlian karyawan 	Ordinal

Kinerja (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan • Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik • Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan harus sesuai dengan yang diharapkan • Karyawannya mengerjakan pekerjaan dengan tepat 	Ordinal
	Ketetapan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan melaksanakan pelatihan karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan • Setelah melaksanakan pelatihan karyawan bekerja lebih dari jam kerja 	Ordinal
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan selesai dengan tepat waktu • Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standard 	Ordinal
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri • Inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja • Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu di perintah 	ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan purposive sampling ini dilakukan berdasarkan penilaian peneliti akan pengetahuan responden untuk menjawab pernyataan peneliti dan pada umumnya sampel yang diambil orang yang berpengalaman atau memiliki pengetahuan terkait fokus penelitian. Untuk itu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan penelitian dengan jumlah karyawan sebanyak 246 orang yang mengikuti pelatihan di BLUD RSUD Jampangkulon.

Dengan demikian, salah satu rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{(1+(N.e)^2)}$$

$$= \frac{246}{[1+(246.(0,10)^2)]}$$

$$n = 71$$

Keterangan :

N = jumlah populasi

e = error margin

n = jumlah sampel

berdasarkan rumus diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini dengan populasi 246 dan margin of error 0,10 maka jumlah sampel yang diambil berjumlah 71 orang, dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.8
Karyawan Berdasarkan Jabatan Yang Mengikuti Pelatihan
BLUD RSU Jampangkulon
Tahun 2018

N O	Jabatan	N	N
1	Dokter Spesialis Anak	1	1
2	IPCN	1	1
3	Perawat	75	8
4	Kepala Ruangan	7	3
5	Ka.Sie pelayanan keperawatan	1	1
6	Ka.Sie SIM RS	2	1
7	Ka.Sie Sarpras Non Medis	1	1
8	Ka.Sub.Bag Kepegawaian	1	1

9	Ka.Inst. Rawat Inap	1	1
10	Ka.Inst. ICU	1	1
11	Ka.Ru. IGD	1	1
12	Ka.Inst. CSSD	1	1
13	Dokter Umum	2	1
14	ICU	2	1
15	Pegawai Orientasi	88	24
16	Bidan	15	4
17	Analisis	6	3
18	Ka.Tim	5	2
19	Dokter Gigi	2	1
20	Ka.Inst. PKRS	1	1
21	Ka.Sie. Diklat	1	1
22	Staf Administrasi	15	4
23	Tenaga Kebersihan	2	1
24	Tenaga Linen	1	1
25	Satpam	3	1
26	IT Suport	1	1
27	Pelaksana Farmasi	3	1
28	Radiografer	2	1
29	Apoteker	2	1
30	Verivikator	2	1
	Jumlah	246	71

Sumber : data sekunder diolah, 2019

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Data Primer dan Sekunder

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu atau orang. Data asli dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus.

- Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan langsung dengan responden yang menjadi subyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survey ini menggunakan:
 - a. Wawancara, dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara sebagai metode pengumpulan data yang akurat dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak perusahaan baik secara terstruktur maupun secara bebas untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam
 - b. Kuesioner, dalam penelitian ini kuesioner akan diberikan langsung kepada karyawan Rumah Sakit Jampangkulon.

Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan diukur menggunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu pelatihan (X) dan kinerja karyawan (Y). Pelatihan dan kinerja diukur menggunakan skala likert. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai penilaian dari sangat positif sampai negative, dalam hal ini pilihan jawaban digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9

Tabel keterangan skala likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

- **Obserasi**

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

2.Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung dari sumbernya karena data sekunder dapat didefinisikan sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan dari peneliti sendiri, untuk tujuan lain

3.7. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian

3.7.1.Uji Validitas

Berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid. Valid artinya ketepatan mengukur sebuah variabel yang akan di ukur. Jika ada butir pertanyaan kuesioner tidak valid maka butir pertanyaan tersebut dapat diganti atau dibuang

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus product moment sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

r	= koefisien korelasi
n	= jumlah data
ΣX	= jumlah skor variabel X
ΣY	= jumlah skor variabel Y

Untuk menguji validitas, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Pelatihan

Indikator	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r table	Ket
instruktur	Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya	0,621	0,196	Valid
	Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi	0,513	0,196	Valid
	Instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang diberikan	0,590	0,196	Valid
Peserta	Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya	0,803	0,196	Valid
	Peserta adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan	0,763	0,196	Valid
	Peserta adalah semua karyawan yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan	0,773	0,196	Valid
Materi	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan peserta pelatihan	0,901	0,196	Valid
	Materi pelatihan mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta pelatihan	0,907	0,196	Valid
	Materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan	0,607	0,196	Valid
Metode	Metode yang digunakan efektif terhadap tujuan pelatihan	0,513	0,196	Valid
	Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan	0,640	0,196	Valid
	Metode yang diterapkan pada kegiatan pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan	0,910	0,196	Valid
Tujuan	Tujuan RS mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam	0,831	0,196	Valid

	melayani pelanggan			
	Tujuan pelatihan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan RS	0,672	0,196	Valid
	Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan	0,472	0,196	Valid
Sasaran	Sasaran pelatihan ditetapkan untuk pelayanan pelanggan RS	0,635	0,196	Valid
	Sasaran pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan	0,513	0,196	Valid

Sumber: data primer diolah,2019

Pernyataan kuesioner variabel pelatihan sebanyak 17 butir. Kemudian dibagikan kepada karyawan BLUD RSUD Jampangkulon sebanyak 71 orang.

➤ Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel pelatihan pada n 71 r tabel 0,196 dengan α 0,10 , maka sebanyak 17 butir pernyataan adalah semua valid

Tabel 3.11

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r table	Ket
Kualitas	Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan RS	0,413	0,196	Valid
	Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik	0,599	0,196	Valid
	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas	0,664	0,196	Valid
Kuantitas	Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai yang diharapkan dengan baik	0,711	0,196	Valid
	karyawannya mengerjakan pekerjaan dengan cakup sesuai dengan bidangnya	0,481	0,196	Valid
Ketetapan Waktu	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan	0,645	0,196	Valid
	Setelah melaksanakan pelatihan karyawan bekerja lebih dapat memaksimalkan waktu yang tersisa	0,550	0,196	Valid
efektivitas	Pekerjaan selesai dengan tepat waktu	0,737	0,196	Vaid
	Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar	0,672	0,196	Valid

Kemandirian	Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri	0,627	0,196	Valid
	Inisiatif pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja	0,639	0,196	Valid
	Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu di perintah	0,762	0,196	Valid

Sumber: data primer diolah,2019

Pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan sebanyak 12 butir. Kemudian dibagikan kepada karyawan BLUD RSU Jampangkulon sebanyak 71 orang

- Hasil Uji Validitas
Berdasarkan uji validitas variabel pelatihan pada n 71 r tabel 0,196 dengan α 0,10 , maka sebanyak 12 butir pernyataan adalah semua valid

1.7.2 Uji Reabilitas

Pengujian realibilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu Instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha t^2} \right\}$$

(Husein Umar2008:58)

Keterangan

- ri = nilai reabilitas
- k = jumlah item
- $\sum ab^2$ = jumlah varians tiap-tiap skor
- αt^2 = varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut

Tabel 3.12
Kriteria Uji Reabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliable
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliable
3	$\alpha > 0,8$	Sangat reliable

Untuk menguji reabilitas, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian Reabilitas

Tabel 3.13

Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	17

Sumber: *output spss* diolah 2019

Tabel 3.14

Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	12

Sumber: *output spss* diolah 2019

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing – masing variabel memiliki r hitung $> 0,8$. Dengan demikian variabel pelatihan dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel

3.8. Metode Analisi Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupa gambaran mengenai pelatihan karyawan dan kinerja karyawan.

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. Caranya adalah sebagai berikut:

1. Editing

Merupakan langkah pertama pada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data.

Proses editing meliputi

- Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap
- Memberi nomor kuesioner sebagai kendali
- Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban

2. Scoring

Yaitu langkah-langkah untuk pemberian skor atau nilai-nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.

3. Tabulating

Tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terkait yang rela dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap di analisis

4. Rata-rata

Nilai harapan dari suatu perubahan acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positiv, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut adalah yang termasuk kedalam analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu

3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif atau hubungan.

Rumus koefisien korelasi *rank spearman*:

$$rs = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Widiyanto (2013:189)

Keterangan

- rs = koefisien korelasi *rank spearman*
d² = total kuadrat selisih antar ranking
n = banyaknya data

Dari hasil perhitungan korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut:

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

Untuk dapat memberikan penafsiran mengenai koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.15

Kriteria Korelasi Rank Spearman

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 1,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

3.8.2.2.Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubunganpelatihan dengan kinerja pegawai dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah :

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

Widiyanto (2013:186)

Keterangan

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

Menentukan Hipotesis Statistik

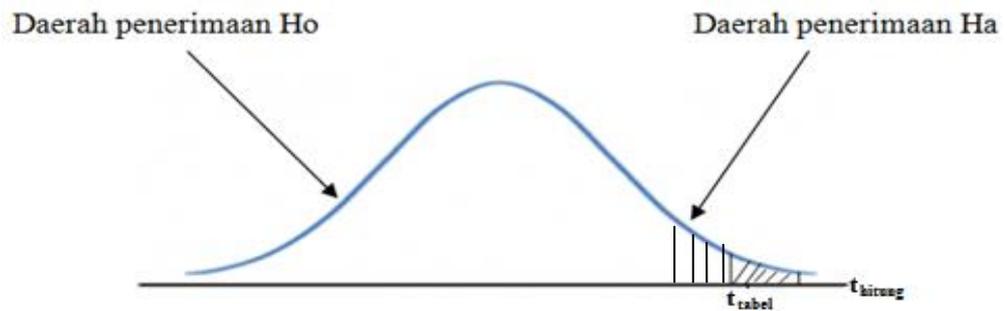
Ho (r < 0) : Tidak terdapat hubungan yang nyata antara pelatihan dengan kinerja karyawan di BLUD RSUD Jampangkulon

Ha (r > 0) : Terdapat hubungan yang nyata antara pelatihan dengan kinerja karyawan di BLUD RSUD Jampangkulon

Mencari t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,10$ dan $dk = n-2$

Kriteria terima atau tolak H_0

- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ artinya tidak terdapat hubungan nyata antara pelatihan dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ artinya terdapat hubungan nyata antara pelatihan dengan kinerja karyawan.



Gambar 2
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Rumah Sakit

4.1.1. Sejarah Rumah Sakit

Rumah Sakit Umum daerah Jampangkulon pada mulanya adalah sebuah klinik pengobatan, kemudian ditingkatkan menjadi puskesmas dengan perawatan. Pada tahun 2002 RSUD Jampangkulon diresmikan atas dasar tuntutan dari masyarakat yang menghendaki didirikannya Rumah Sakit di daerah Jampangkulon karena secara geografis maupun demografis jarak menuju RS lain di wilayah Sukabumi terlalu jauh sekitar 100 km dengan jarak tempuh 3 sampai 4 jam

Berikut ini merupakan sejarah perkembangan BLUD RSUD Jampangkulon:

Tabel 4.16

Sejarah perkembangan BLUD RSUD Jampangkulon

periode	Pimpinan	Status Kelembagaan
1957 – 1955	Hamid	Klinik Pengobatan
1955 – 1960	Suhamad	Klinik Pengobatan
1960 -1965	Bd. Marwoto	Klinik Pengobatan
1965 – 1970	Bd. Teki	Klinik Pengobatan
1970 – 1972	Isak	Klinik Pengobatan
1972 – 1978	dr. Asmardin Zain	PKM+ Perawatan
1978 – 1981	dr. Daman Huri	PKM+ Perawatan
1981 – 1985	dr. Yoyong	PKM+ Perawatan
1985 -1987	dr. Harsono	PKM+ Perawatan
1987 – 1990	dr. Bintang Ratu	PKM+ Perawatan
1990 – 1991	dr. Dadang Hasanudin	PKM+ Perawatan
1991 – 1995	dr. Tasmin	PKM+ Perawatan
1995 – 1996	dr. Akli	PKM+ Perawatan
1996 – 1999	dr. Evodia dr. Endang	PKM+ Perawatan
1999 – transisi	dr. Asep	PKM+ Perawatan
1999 – 2001	dr. Sambawa dr. Dessy	PKM+ Perawatan
2001 – transisi	dr. Rochman	PKM+ Perawatan
2001 – 2002	Bidan Hj Upit S	Rumah Sakit Umum Daerah
2002 – 2008	dr. Bambang G.P	Rumah Sakit Umum Daerah Kelas D
2008 – 2009	dr. D. Tommy O. B	Rumah Sakit Umum Daerah
2009 – 2010	dr. Arif Kurniawan Sp	Rumah Sakit Umum Daerah
2010 – sekarang	Dr. Taufik Nopransyah	Rumah Sakit Umum Daerah

Sumber: BLUD RSUD Jampangkulon, 2018

BLUD RSUD Jampangkulon sebagai unsur penunjang pemerintah daerah di bidang pelayanan kesehatan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang pelayanan kesehatan, serta sebagai penyelenggara pemerintah daerah yang berfungsi melaksanakan pengkoordinasian, perumusan kebijakan makro/umum pemerintah daerah, penyelenggaraan administrasi pemerintah, pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, sarana dan prasarana serta membina hubungan kerja dengan seluruh

organisasi perangkat daerah. Selain itu juga berfungsi sebagai pengorganisasian yang keberadaannya menjadi simbol supremasi pemerintah

4.1.2. Profil Rumah Sakit

Wilayah RSUD Jampangkulon terletak di sebelah Selatan kota Sukabumi atau berdasarkan Geografis terletak antara 106°45 - 106°56 bujur timur dan 6°56 - 7°04 lintang selatan. Batas wilayah kerja RSUD Jampangkulon adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara
- Sebelah Selatan
- Sebelah Barat
- Sebelah timur

Keadaan tofografi RSUD Jampangkulon pada umumnya berbukit bukit dengan kemiringan antara 15° - 25° yang mempunyai ketinggian antara 300 – 500 meter dpl (di atas permukaan laut).

Wilayah RSUD Jampangkulon terletak 61 KM sebelah selatan Kabupaten Sukabumi 188 Km arah barat daya Ibu Kota provinsi Jawa Barat dan 203 Km arah tenggara Ibu Kota Negara Republik Indonesia.

RSUD Jampangkulon secara administratif terletak di kecamatan Jampangkulon Kabupaten Sukabumi. Adapun profil BLUD RSUD Jampangkulon adalah sebagai berikut:

Nama RSUD	: BLUD RSUD Jampangkulon
Nomor Kode RSUD	: 3202051
Kelas RSUD	: C
Alamat/telepon/Fax	: Jl. Cibusah No. 01//((0266) 49000/(0266) 490987
Jumlah tempat tidur	: 108
Luas lahan/tanah RSUD	: 91,780 m ²
Luas Bangunan	: 2216 m ²
Pemilik/pengelola	: Pemerintah Provinsi Jawa Barat
Kabupaten/Kota/Provinsi	: Sukabumi/Sukabumi/Jawa Barat
Kabupaten	: Sukabumi
Pendapatan Asli Daerah	: Rp. 36.000.000.000.-
Jumlah Penduduk	: 2.453.498 jiwa
Jumlah sarana kesehatan di daerah ini	

- a. Jumlah RSUD di Kab/kota (termasuk rumah sakit ini) : 4

b. Jumlah Puskesmas	: 12
c. Puskesmas Pembantu	: 20
d. Rumah Bersalin	: 10
e. Apotik	: 8
f. Toko Obat	: 16
g. RS Bersalin	: -
h. Polindes	: -
i. Pos Kesehatan Desa (Poskestren)	: -

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit

BLUD RSUD Jampangkulon sebagai unsur penunjang pemerintah daerah di bidang pelayanan kesehatan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang pelayanan kesehatan dan dipimpin oleh direktur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah

A. Tugas Pokok

BLUD RSUD Jampangkulon mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pelayanan kesehatan

B. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, RSUD Jampangkulon mempunyai fungsi yaitu untuk menyusun rencana dan program kerja di bidang pelayanan kesehatan, pembinaan dan pengendalian ketatausahaan, rawat inap, dan rawat jalan, pelaksanaan pelaksanaan kesehatan, pelaksanaan koordinasi dan kerjasama di bidang pelayanan kesehatan, pelaksanaan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan tugas di bidang pelayanan kesehatan, pelaporan hasil pelaksanaan tugas BLUD RSUD kepada bupati melalui sekretaris daerah, pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai bidang tugasnya

4.1.4. Visi dan Misi Rumah Sakit

A. Visi BLUD RSUD Jampangkulon

Untuk mewujudkan sistem pelayanan kesehatan yang berbasis kompetensi, maka pihak pengelola BLUD RSUD Jampangkulon menyusun visi yaitu "Mewujudkan Rumah Sakit Umum Daerah Jampangkulon sebagai pusat pelayanan Kesehatan yang prima". Adalah RS sebagai pusat pelayanan kesehatan yang prima, dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh RS yang di dalamnya mencakup sarana, prasarana, Sumber Daya Manusia yang jujur, dipercaya, cerdas, komunikatif. Dengan demikian diharapkan seluruh stakeholder di BLUD RSUD Jampangkulon dapat mewujudkan kesatuan gerak langkah pelayanan kesehatan yang tepat guna efektif dan efisien.

B. Misi BLUD RSUD Jampangkulon

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu

Sesuai dengan program upaya kesehatan perorangan dalam meningkatkan kunjungan dan cakupan pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat dan keluarga miskin dengan memprioritaskan pelayanan di bidang kebidanan, anak, bedah, penyakit dalam, dan lainnya dengan dukungan penduduk yang menyebar di wilayah Sukabumi bagian Selatan menjadikan RS sebagai pelaksana pelayanan tertantang untuk mengoptimalkan pelayanan tersebut

2. Meningkatkan mutu SDM baik secara kualitas maupun kuantitas

Untuk mewujudkan SDM yang bermutu secara kualitas maupun kuantitas dilakukan upaya peningkatan mutu, etika, profesional dan berahlaq mulia, dengan demikian diharapkan akan mendorong SDM yang dimiliki oleh RS Jampangkulon agar senantiasa dalam mengolah dan mengelola sektor unggulan yang dimiliki dengan di dukung penerapan dan penguasaan teknologi tepat guna

3. Mengembangkan sarana dan prasarana

Dalam rangka pengembangan sarana dan prasarana RS diprioritaskan untuk penunjang pelayanan dengan tersedianya infrastruktur yang memadai diharapkan dapat menciptakan produktivitas SDM yang pada gilirannya menciptakan produktivitas Kcamatan Sukabumi

4.1.5. Pelayanan Rumah Sakit

Rumah Sakit merupakan sebagai sarana yang menyediakan pelayanan kepada masyarakat, berikut ini merupakan pelayanan yang diberikan oleh BLUD RSU Jampangkulon terhadap pelanggannya sebagai berikut:

Tabel 4.17

Pelayanan BLUD RSU Jampangkulon

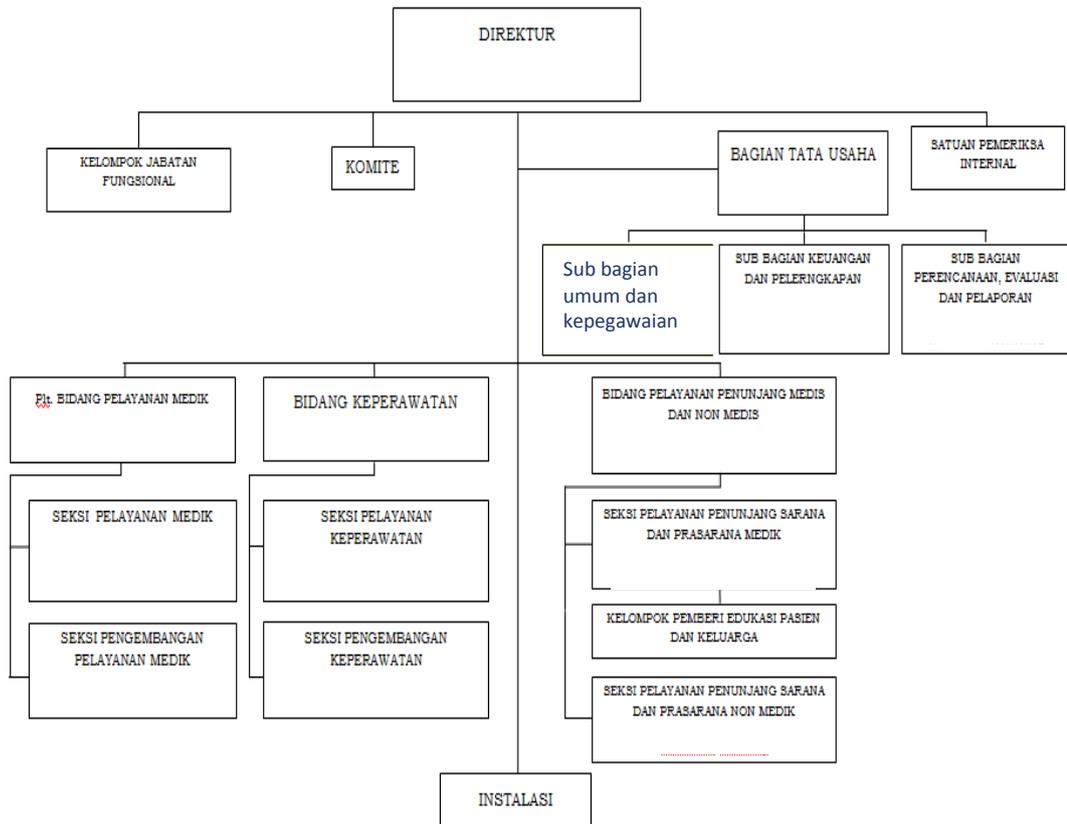
A. Rawat Jalan	Jenis Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> - Poliklinik dewasa - Poliklinik anak - Poliklinik KIA/KB - Poliklinik Gigi
	Jenis pelayanan spesialis 4 dasar	<ul style="list-style-type: none"> - Poliklinik bedah - Poliklinik penyakit dalam - Poliklinik kesehatan anak - Poliklinik kebidanan
	Jenis pelayanan spesialis lain	<ul style="list-style-type: none"> - Poliklinik mata - Poliklinik tht - Poliklinik saraf - Poliklinik gigi dan mulut
B. Rawat Inap	1. Ruang perawatan umum/non operasi 2. Ruang perawatan anak 3. Ruang perawatan kebidanan 4. Ruang perawatan pasien	

	operasi	
C. Pelayanan Rawat Darurat	1. pelayanan resusitasi 2. pelayanan penunjang	
D. Jenis Atau Tindakan Operasi	1. Emergency 2. Semi emergency 3. Elektif 4. Operasi Mikroskopis	
E. Jenis Perawatan Intensif yang Ada	ICU	
F. Jenis Pelayanan Persalinan	1. Normal 2. Resiko Tinggi	
G. Jenis Pelayanan Radiologi	1. Radiologi Diagnostik (tidak ada)	- Dengan kontras - Tanpa kontras
H. Jenis Pelayanan Anestesi	1. Umum 2. Lokal	- Penanganan rasa nyeri - Bantuan hidup sirkulasi
I. Jenis Pelayanan Patologi Klinik	1. hematologi, hemostatis, urinalisa 2. mikrobiologi dan parasitologi (tidak ada)	
J. Jenis Pelayanan Patologi Anatomi	Hispatologi	
K. Jenis Pelayanan Farmasi	1. meracik dan mendistribusi obat 2. informasi dan melayani obat	
L. Jenis Pelayanan Gizi	1. pengadaan dan penyajian makanan Pengolahan makanan	
M. Pelayanan dokter kulit	Tidak ada	
N. Pelayanan dokter THT	Tidak ada	

Sumber: BLUD RSUD Jampangkulon, 2018

4.1.6. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan sebuah tempat dimana anggotanya memiliki tujuan, visi dan misinya untuk bekerja sama yang baik antar anggota agar organisasi yang dibuat sesuai dengan tujuannya. Berikut adalah struktur organisasi yang terdapat pada BLUD RSUD Jampangkulon.



Sumber: BLUD RSU Jampangkulon, 2018

Gambar 3

Struktur Organisasi

1. DIREKTUR RUMAH SAKIT

A. Tugas dan Tanggung Jawab Khusus

- Bertanggung jawab langsung pada pemilik Rumah Sakit (Direktur PT)
- Diangkat dan dipekerjakan langsung oleh Rumah Sakit (Direktur PT)
- Bersama pemilik Rumah Sakit Direktur mengangkat kepala bagian
- Direktur merupakan penanggung jawab penuh terhadap kemajuan atau kemunduran manajemen Rumah Sakit
- Membuat RPK (Rencana Pelaksanaan Kegiatan)
- Pelayanan, administrasi, keuangan, evaluasi, dan pelaporan meliputi pelaksanaan visi, misi, dan strategi kepada seluruh jajaran manajemen.
- Membawahi langsung dan memiliki wewenang penuh untuk memerintah dan mengarahkan wakil direktur dan Bagian-bagian yang ada di Rumah Sakit
- Bertanggung jawab terhadap pembuatan rencana kegiatan semesteran dan tahunan dan pengawasan terhadap pelaksanaannya.

- Menetapkan bersama wakil direktur dalam usulan strategis untuk pengembangan Rumah Sakit sesuai dengan ilmu pengetahuan, merancang sumber pendapatan dan belanja Rumah Sakit dibantu jajaran manajemen.
- Bertanggung jawab terhadap kinerja, laporan-laporan pertanggung jawaban kerja terhadap bagian-bagian pelayanan di Rumah sakit.
- Bertanggung jawab terhadap kemajuan, kelangsungan, keuangan, dan operasional Rumah Sakit secara menyeluruh.
- Bertanggung jawab sebagai pengambil keputusan-keputusan strategis dalam Rumah Sakit
- Siap dan mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah-masalah besar yang timbul dalam manajemen Rumah Sakit
- Mampu memimpin, memerintah, member wewenang, teguran dengan tugas dan procedural serta mendelegasikan dan membagi tugas-tugas pokok dan penting pada wakil-wakilnya.
- Bertanggung jawab terhadap evaluasi kerja wakil-wakilnya, mampu membuat inovasi dan perubahan-perubahan serta ide-ide baru yang mampu membawa Rumah Sakit ke arah yang lebih baik.
- Mampu menjalankan, menterjemahkan keinginan dan perintah dari pemilik Rumah Sakit serta mampu memadukan ide-ide pribadi yang akan menjadi operasional Rumah Sakit ke depan.
- Membuat laporan-laporan rutin pada pemilik dan membuat laporan pertanggung jawaban setiap periode, yang periodenya ditentukan oleh Rumah Sakit..

2. WAKIL DIREKTUR RUMAH SAKIT

A. Tugas dan Tanggung Jawab Khusus

- Bertanggung jawab langsung bersama Direktur pada pemilik Rumah Sakit (Direktur PT)
- Diangkat dan dipekerjakan langsung oleh Rumah Sakit (Direktur PT)
- Bersama Direktur mengangkat kepala bagian
- Wakil Direktur merupakan penanggung jawab penuh operasional manajemen Rumah Sakit
- Membantu Direktur Membuat RPK (Rencana Pelaksanaan Kegiatan)
- Bertanggung Jawab bersama direktur atas Pelayanan, administrasi, keuangan, evaluasi, dan pelaporan meliputi pelaksanaan visi, misi, dan strategi kepada seluruh jajaran manajemen.
- Memiliki wewenang penuh untuk memerintah dan mengarahkan Bagian-bagian yang ada di Rumah Sakit
- Bertanggung jawab bersama Direktur terhadap pembuatan rencana kegiatan semesteran dan tahunan dan pengawasan terhadap pelaksanaannya.

- Menetapkan bersama wakil direktur dalam usulan strategis untuk pengembangan Rumah Sakit sesuai dengan ilmu pengetahuan, merancang sumber pendapatan dan belanja Rumah Sakit dibantu jajaran manajemen.
- Bertanggung jawab bersama Direktur terhadap kinerja, laporan-laporan pertanggung jawaban kerja terhadap bagian-bagian pelayanan di Rumah sakit.
- Bertanggung jawab bersama terhadap kemajuan, kelangsungan, keuangan, dan operasional Rumah Sakit secara menyeluruh.
- Bertanggung jawab bersama direktur sebagai pengambil keputusan-keputusan strategis dalam Rumah Sakit
- Mampu menjalankan bersama direktur, menterjemahkan keinginan dan perintah dari pemilik Rumah Sakit serta mampu memadukan ide-ide pribadi yang akan menjadi operasional Rumah Sakit ke depan.
- Membuat laporan-laporan bersama direktur rutin pada pemilik dan membuat laporan pertanggung jawaban setiap periode, yang periodenya ditentukan oleh Rumah Sakit.

3. KA.BAG PELAYANAN MEDIS DAN KEPERAWATAN

A. Tugas dan Tanggung Jawab Secara Umum :

a. Bagian Medik

- Bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Medik.
- Menyelenggarakan jasa medik sesuai dengan ketentuan dan prosedur (SOP) yang telah ditetapkan di bidang medik
- Mengoperasionalkan investasi secara efisien dan efektif di dalam penyelenggaraan pelayanan medik.
- Memberikan penilaian dan saran alternatif yang tepat mengenai kelayakan suatu investasi di bagian pelayanan medik
- Menghitung kalkulasi harga pelayanan medik di Rumah Sakit
- Memberikan laporan setiap bulannya tentang urusan pelayanan medic disertai hasil analisisnya, (dihubungkan dengan laporan keuangan dan pencatatan medik) kepada Kepala Bagian Medik
- Menyusun rencana kerja tahunan dan anggaran tahunan di urusan medic sebagai usulan kepada Kepala Bagian Medis.

b. bagian penunjang medik

- Bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Medis
- Menyelenggarakan jasa pelayanan penunjang medik sesuai dengan ketentuan dan prosedur (SOP) di bidang penunjang medic.
- Menetapkan standar penyimpanan obat-obatan dan bahan medic di instalasi Farmasi, Laboratorium, Rontgen dan penunjang lainnya.

- Memberikan penilaian dan saran alternatif yang tepat mengenai kelayakan suatu investasi di bagian sarana penunjang medic
- Memberikan laporan kegiatan setiap bulannya di bagian sarana penunjang medic disertai hasil analisisnya (dihubungkan dengan laporan keuangan dan pencatatan medic) kepada Kepala Bagian Medik
- Menyusun rencana kerja tahunan dan anggaran tahunan di urusan sarana penunjang medic sebagai usulan kepada Kepala Bagian Medik

c. Urusan rekam medik

- Bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Medis
- Menyelenggarakan pencatatan data medic sesuai dengan ketentuan dan prosedur (SOP) di bidang Rekam Medik
- Melakukan penerbitan laporan rumah sakit, dokumen dan informasi untuk kepentingan pasien, keluarga maupun pihak berwajib
- Melaksanakan ketentuan penerimaan dan pelepasan pasien rawat inap dan rawat jalan
- Melakukan pencatatan dan penyimpanan data medic secara tertib administrasi.
- Menyusun sistur permintaan dan penggunaan data dari urusan pencatatan medic
- Memberikan laporan medic per bagian (Rawat Inap, Rawat Jalan, dan Sarana Penunjang Umum) secara berkala (setiap minggunya), dengan akurat dan tepat waktu kepada Kepala Bagian Medik
- Memberikan bantuan jasa informasi medik BLUD RSUD Jampangkulon
- Menyusun sistur klaim (Jasa Raharja dan Asuransi) untuk pasien BLUD RSUD Jampangkulon
- Menyiapkan semua kebutuhan dan perangkat yang diperlukan untuk menunjang kelancaran kerja urusan pencatatan medik
- Menyusun rencana kerja tahunan dan anggaran tahunan di urusan pencatatan data medic sebagai usulan kepada Kepala Bagian Medik.
- Menyelenggarakan serta melaksanakan kebijakan dan ketentuan perusahaan dan peraturan pemerintah serta system dan prosedur di bidang keperawatan (Pelayanan dan Etika Keperawatan), Medik (medic, penunjang dan rekam medic)
- Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan SDM di bidang keperawatan, medic.
- Meningkatkan pendapatan dan pengendalian biaya di Rumah Sakit, dengan melaksanakan program-program Rumah Sakit.
- Bertanggung jawab dalam pembuatan SOP dan system yang akan menggerakkan semua bagian medis di Rumah Sakit dibantu oleh Ka.Bag administrasi dan pengembangan.

- Memiliki wewenang penuh dalam mengendalikan dan memerintah coordinator divisi-divisi yang menjadi bawahannya, agar bekerja sesuai aturan dan SOP yang ada
- Bertanggung jawab terhadap kualitas produk dan pelayanan baik terhadap Ka.Bag pelayanan maupun terhadap konsumen langsung.
- Bertanggung jawab terhadap kinerja, hasil kerja dan kualitas kerja yang menjadi bawahannya.
- Melakukan fungsi pengawasan (supervise) terhadap system, kebijakan dan SOP yang ada pada wilayah kerjanya sehingga dapat tetap berjalan dengan baik atau melakukan perombakan dan perubahan (fungsi inovasi) jika kebijakan, SOP system yang ada sudah tidak berfungsi maksimal melalui rapat direksi.
- Membuat laporan periodic.

d. Bagian Keperawatan

- Bertanggung jawab kepada Ka.Bag pely Medik dan Keperawatan.
- Menyelenggarakan ketentuan jasa keperawatan sesuai dengan etik keperawatan di BLUD RSUD Jampangkulon
- Melaksanakan prosedur keuangan yang telah ditetapkan Direktur dan Ka.Bag Administrasi dan Keuangan di bagian Keperawatan.
- Mengoperasionalkan investasi secara efisien dan efektif didalam penyelenggaraan pelayanan keperawatan.
- Memberikan kontribusi pendapatan bagi rumah sakit.
- Menyusun system dan prosedur penerimaan dan pemulangan pasien, sisdur, penampungan keluhan pasien yang dirawat di Rumah Sakit.
- Memimpin penyusunan rencana kerja tahunan dan anggaran tahunan di keperawatan sebagai usulan kepada Wakil Direktur Medik dan Keperawatan.
- Memberikan penilaian dan saran alternatif yang tepat mengenai kelayakan suatu investasi di bagian perawatan.
- Memberikan laporan setiap bulannya tentang urusan keperawatan disertai hasil analisisnya, yang kemudian dihubungkan dengan laporan keuangan dan pencatatan medic, kepada Ka.Bag Medik dan Keperawatan.
- Membantu dan membimbing bawahannya memecahkan kesulitan dalam menjalankan tugas.
- Mengembangkan kerjasama antar bawahannya.
- Memberikan penilaian atas karya bawahannya.
- Mengusulkan promosi, demosi, mutasi, penerimaan, peringatan dan pemutusan hubungan kerja karyawan di bagian keperawatan.

- Memberikan izin pasien perawatan yang meninggal atau pulang paksa untuk meninggalkan rumah sakit setelah memenuhi ketentuan yang berlaku.
- Menetapkan, mencabut dan merubah system dan prosedur yang hanya berlaku di keperawatan setelah mendapat persetujuan dari Ka.Bag Medik dan Keperawatan.

4. KA. BAG ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

A. Tugas dan Tanggung jawab Umum

- Diangkat dan diberi wewenang sebagai Kepala bagian oleh Direktur dan Pemilik Perusahaan
- Bertanggung jawab langsung terhadap Direktur.
- Memiliki kewenangan untuk mengatur dan mendelegasikan system pada koordinator-koordinator yang ada di bawahnya.
- Bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan pada skala sedang yang berkaitan pada wilayah kerjanya masing-masing.
- Bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya masing-masing serta bertanggung jawab terhadap total quality control pada hasil kinerja bawahannya.
- Mampu memerintah, memiliki jiwa pemimpin, berani menegur dan mengarahkan bawahannya.
- Bertanggung jawab membuat SOP dan peraturan-peraturan standar pada divisi-divisi yang menjadi bawahannya, mensosialisasikannya dengan baik dengan persetujuan direktur.
- Membuat program-program baru setiap periode dan diajukan dalam rapat direksi.
- Membuat catatan dan laporan personal staff, kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib semua staff yang menjadi bawahannya, untuk kemudian dilaporkan pada divisi HRD (personalia).
- Membuat laporan-laporan rutin tentang perkembangan operasional Rumah Sakit sesuai dengan yang diminta oleh Direktur.
- Membuat laporan pertanggungjawaban kerja pada Direktur setiap periode, yang periodenya ditetapkan oleh Direktur.
- Bertanggung jawab kepada Direktur Rumah Sakit.
- Membawahi langsung :

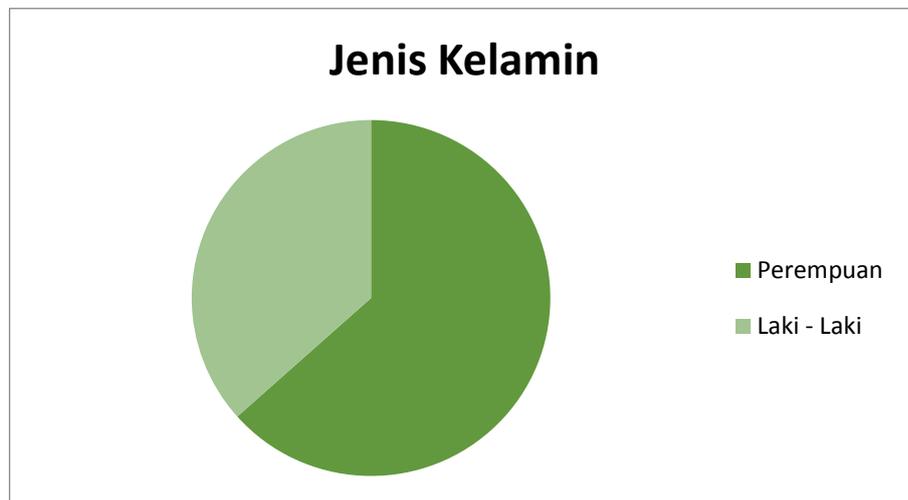
4.1.7. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4, yaitu berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden, jabatan responden. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan BLUD RSUD Jampangkulon.

Tabel 4.18
Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin
BLUD RSU Jampangkulon
Tahun 2018

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki – Laki	45	63,
2	Perempuan	26	36,
	Jumlah	71	100

sumber: data primer diolah, 2019



Gambar 4

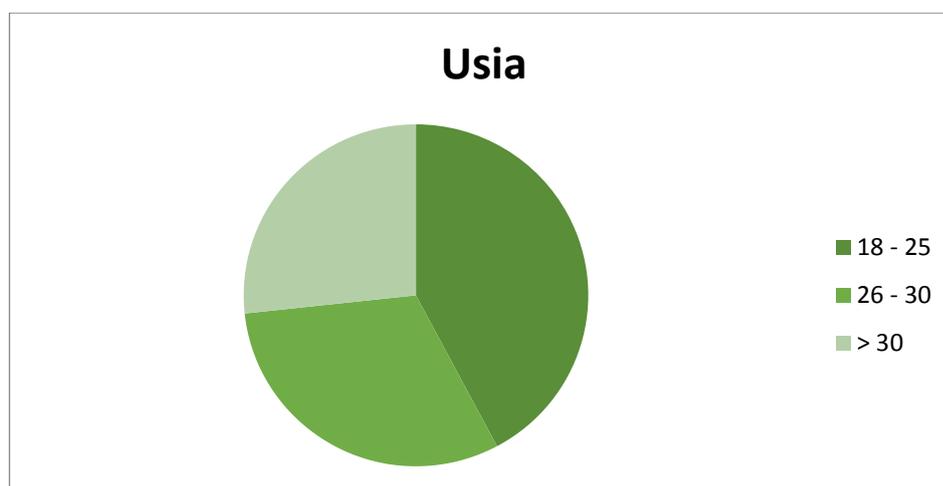
Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 karyawan dari 71 responden yang ada dengan persentase 63,4%. Dan karyawan laki – laki dengan jumlah 26 karyawan dari 71 responden atau 36,6%.

Tabel 4.19
Karyawan berdasarkan Usia
BLUD RSU Jampangkulon
Tahun 2018

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	18 – 25	30	42,2
2	26 – 30	22	31,1
3	>30	19	26,7
4	Jumlah	71	100

sumber: Data primer diolah, 2019



Gambar 5

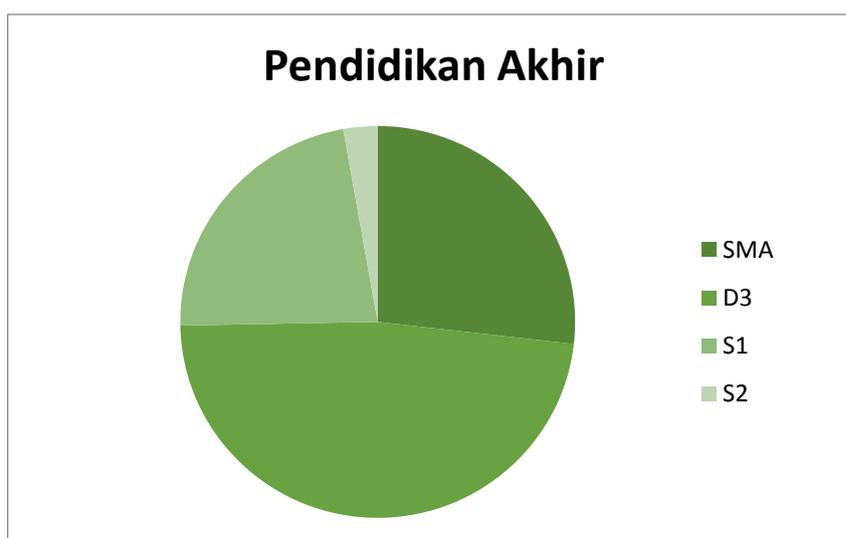
Karyawan Berdasarkan Usia

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berusia diantara 18 – 25 tahun sebanyak 30 karyawan dari 71 responden yang ada dengan persentase 42,2%. Responden dengan usia 26 – 30 tahun sebanyak 22 karyawan dengan persentase 31,1%. Sedangkan responden dengan usia >30 tahun sebanyak 19 karyawan dari 71 responden dengan persentase 26,7%.

Tabel 4.20
Karyawan Berdasarkan Pendidikan Akhir
BLUD RSUD Jampangkulon
Tahun 2018

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMP	-	-
2	SMA	19	26,8
3	D3	34	47,9
4	S1	16	22,5
5	S2	2	2,8
	Jumlah	71	100

sumber: data primer diolah, 2019



Gambar 6

Karyawan Berdasarkan Pendidikan Akhir

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan D3 sebanyak 34 karyawan dari 71 responden yang ada dengan persentase 47,9%. Kemudian yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 19 karyawan dengan persentase 26,8%, dan yang berpendidikan S1 sebanyak 16 karyawan dengan persentase 22,5%. Sisanya berpendidikan S2 sebanyak 2 karyawan dari 71 responden dengan persentase 2,8%

Tabel 4.21
Karyawan Berdasarkan Jabatan Yang Mengikuti Pelatihan
BLUD RSU Jampangkulon
Tahun 2018

N O	Jabatan	Jumlah
1	Dokter Spesialis Anak	1
2	IPCN	1
3	Perawat	8
4	Kepala Ruangan	3
5	Ka.Sie pelayanan keperawatan	1
6	Ka.Sie SIM RS	1
7	Ka.Sie Sarpras Non Medis	1
8	Ka.Sub.Bag Kepegawaian	1
9	Ka.Inst. Rawat Inap	1
10	Ka.Inst. ICU	1
11	Ka.Ru. IGD	1
12	Ka.Inst. CSSD	1
13	Dokter Umum	1
14	ICU	1
15	Pegawai Orientasi	24
16	Bidan	4
17	Analisis	3
18	Ka.Tim	2
19	Dokter Gigi	1
20	Ka.Inst. PKRS	1
21	Ka.Sie. Diklat	1
22	Staf Administrasi	4
23	Tenaga Kebersihan	1
24	Tenaga Linen	1
25	Satpam	1
26	IT Suport	1
27	Pelaksana Farmasi	1
28	Radiografer	1
29	Apoteker	1
30	Verivikator	1
	Jumlah	71

sumber: data sekunder diolah, 2019

dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 71 orang yang mengikuti pelatihan dengan masing – masing jabatannya yang ada di BLUD RSU Jampangkulon.

4.2. Bahasan Perumusan dan Tujuan Penelitian

4.2.1. Pelatihan karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dan melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan yang dilaksanakan pada karyawan BLUD RSUD Jampangkulon. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel pelatihan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini:

1. Instruktur

Dalam variabel pelatihan terdapat indikator instruktur, dan dibagi menjadi 3 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.22

Pendapat responden mengenai pernyataan “Instruktur pelatihan merupakan orang yang ahli dalam bidangnya”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	40	200	56,3
Setuju	4	29	116	40,8
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		71	322	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang karyawan dengan persentase 56,3% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 40,8% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{322}{355} \times 100\%$$

$$= 90,70\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 90,70%. Hal ini mengindikasikan bahwa instruktur pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon merupakan orang yang ahli dalam bidangnya sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.23

Pendapat responden mengenai pernyataan “instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaika materi”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	35	175	49,3
Setuju	4	31	124	43,7
Kurang Setuju	3	5	15	7,0
Tidak Setuju	2	0		
Sangat Tidak Setuju	1	0		
Jumlah		71	314	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase 49,3% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 43,7% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 7,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan instruktur pelatihan memiliki kecakapan dalam menyampaikan materi. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{314}{355} \times 100\%$$

$$= 88,45\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 88,45%. Hal ini mengindikasikan bahwa instruktur pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon merupakan orang yang memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materinyasehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.24

Pendapat responden mengenai pernyataan “instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	43	215	60,6
Setuju	4	28	112	39,4
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	327	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang karyawan dengan persentase 60,6% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 39,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan instruktur pelatihan dapat memberikan umpan balik sesuai dengan materi yang disampaikan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{327}{355} \times 100\%$$

$$= 92,11\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 92,11%. Hal ini mengindikasikan bahwa instruktur pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon merupakan orang yang mampu memeberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan kepada peserta sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Peserta

Dalam variabel pelatihan terdapat indikator peserta, dan dibagi menjadi 3 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.25

Pendapat responden mengenai pertanyaan “peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	43	215	60,6
Setuju	4	26	104	36,6
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	325	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang karyawan dengan persentase 60,6% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,6% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan peserta pelatihan merupakan karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai dengan pekerjaannya. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{325}{355} \times 100\%$$

$$= 91,54\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 91,54%. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon merupakan karyawan yang membutuhkan keahlian sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.26

Pendapat responden mengenai pernyataan “peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	46	230	64,8
Setuju	4	23	92	32,4
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	328	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang karyawan dengan persentase 64,8% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 32,4% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal yang sudah ditentukan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{328}{355} \times 100\% \\
 &= 92,39\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 92,39%. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon dimana peserta diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah di tetapkan sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.27

Pendapat responden mengenai pernyataan “peserta adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	28	140	39,4
Setuju	4	39	156	54,9
Kurang Setuju	3	4	12	5,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	308	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase 54,9% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Sangat Setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 39,4% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 5,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju dengan peserta pelatihan yaitu karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{308}{355} \times 100\%$$

$$= 86,76\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 86,76%. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta pelatihan yang dilakukan BLUD RSUD Jampangkulon merupakan karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Materi

Dalam variabel pelatihan terdapat indikator materi, dan dibagi menjadi 3 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.28

Pendapat responden mengenai pernyataan “materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan peserta pelatihan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	40	200	56,3
Setuju	4	29	116	40,8
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	322	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang karyawan dengan persentase 56,3% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 40,8% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan peserta pelatihan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{322}{355} \times 100\%$$

$$= 90,70$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 90,70%. Hal ini mengindikasikan bahwa materi pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon merupakan materi yang sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan peserta pelatihan sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.29

Pendapat responden mengenai pernyataan “materi pelatihan mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta pelatihan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	35	175	49,3
Setuju	4	34	136	47,9
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	317	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase 49,3% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 47,9% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan materi pelatihan yang mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta pelatihan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{317}{355} \times 100\%$$

$$= 89,29\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 89,29%. Hal ini mengindikasikan bahwa materi pelatihan yang dilakukan BLUD RSUD Jampangkulon merupakan materi yang mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.30

Pendapat responden mengenai pernyataan “materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	32	160	45,1
Setuju	4	36	144	50,7
Kurang Setuju	3	3	9	4,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	313	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase 50,7% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Sangat Setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 45,1% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 4,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju dengan materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaannya. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{313}{355} \times 100\%$$

$$= 88,16\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 88,16%. Hal ini mengindikasikan bahwa materi pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon akan berguna dalam pekerjaannya sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Metode

Dalam variabel pelatihan terdapat indikator metode, dan dibagi menjadi 3 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.31

Pendapat responden mengenai pernyataan “metode pelatihan yang digunakan efektif terhadap tujuan pelatihan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	35	175	49,3
Setuju	4	31	124	43,7
Kurang Setuju	3	5	15	7,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	314	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase 49,3% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 43,7% dan sisanya yang kurang setuju

sebanyak 5 orang dengan persentase 7,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju bahwa metode pelatihan yang efektif terhadap tujuan pelatihan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{314}{355} \times 100\% \\
 &= 88,45\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 88,45%. Hal ini mengindikasikan bahwa metode pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon menggunakan metode yang efektif terhadap tujuan pelatihan sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.32

Pendapat responden mengenai pernyataan “metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	45	225	63,4
Setuju	4	26	104	36,6
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	329	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang karyawan dengan persentase 63,4% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 36,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa

sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan metode pelatihan yang mudah dimengerti oleh peserta pelatihan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{329}{335} \times 100\%$$

$$= 98,20\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 98,20%. Hal ini mengindikasikan bahwa metode pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon mudah dimengerti oleh peserta sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.33

Pendapat responden mengenai pernyataan “metode yang diterapkan pada kegiatan pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	37	185	52,1
Setuju	4	32	128	45,1
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	319	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase 52,1% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 45,1% dan sisanya yang kurang setuju

sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan metode pelatihan yang diterapkan RS pada kegiatan pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan karyawannya. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{319}{355} \times 100\%$$

$$= 89,85\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 89,85%. Hal ini mengindikasikan bahwa metode pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon menerapkan metode sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Tujuan

Dalam variabel pelatihan terdapat indikator tujuan, dan dibagi menjadi 3 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.34

Pendapat responden mengenai pernyataan “tujuan RS mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	40	200	56,3
Setuju	4	29	116	40,8
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak	1	0	0	0

Setuju				
Jumlah		71	322	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang karyawan dengan persentase 56,3% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 40,8% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan tujuan pelatihan yang dilakukan pihak RS untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{322}{355} \times 100\%$$

$$= 90,70\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 90,70%. Hal ini mengindikasikan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon yaitu untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan RS sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.35

Pendapat responden mengenai pernyataan “tujuan pelatihan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan RS”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	34	170	47,9
Setuju	4	36	144	49,3
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	320	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase 49,3% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Sangat Setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 47,9% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju dengan tujuan pelatihan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan RS. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{320}{355} \times 100\%$$

$$= 90,14\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 90,14%. Hal ini mengindikasikan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon dapat memenuhi kebutuhan pelanggan sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.36

Pendapat responden mengenai pernyataan “tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	33	165	52,1
Setuju	4	32	128	45,1
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	296	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang karyawan dengan persentase 52,1% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 45,1% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{296}{355} \times 100\% \\
 &= 88,35\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 88,35%. Hal ini mengindikasikan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

6. Sasaran

Dalam variabel pelatihan terdapat indikator sasaran, dan dibagi menjadi 2 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.37

Pendapat responden mengenai pernyataan “sasaran pelatihan ditetapkan untuk pelayanan terhadap pelanggan RS”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	37	185	52,1
Setuju	4	32	128	45,1
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	319	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase 52,1% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 45,1% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan yaitu untuk pelayanan terhadap pelanggan RS. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{319}{355} \times 100\%$$

$$= 89,85\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 89,85%. Hal ini mengindikasikan bahwa sasaran pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon ditetapkan untuk pelayanan terhadap pelanggan RS sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

Tabel 4.38

Pendapat responden mengenai pernyataan “sasaran pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	35	175	49,3
Setuju	4	31	124	43,7
Kurang Setuju	3	5	15	7,0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	314	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase 49,3% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 43,7% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 7,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan sasaran pelatihan untuk meningkatkan keahlian karyawan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{314}{355} \times 100\%$$

$$= 88,45\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 88,45%. Hal ini mengindikasikan bahwa sasaran pelatihan yang dilakukan BLUD RSU Jampangkulon untuk meningkatkan keahlian karyawan sehingga pelatihan cukup untuk menunjang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam tabel rekapitulasi rata-rata mengenai pelatihan berdasarkan data yang terkumpul diatas dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.39

Rekapitulasi rata-rata Tanggapan Responden Untuk Variabel Pelatihan

No	Pelatihan Karyawan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
1	Instruktur		90,42
	1. Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya	90,70	
	2. Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi	88,45	
2	Peserta		90,23
	1. Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya	91,54	
	2. Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal	92,39	
3	Materi		89,38
	1. Peserta karyawan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan	90,70	
	2. Materi pelatihan mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta pelatihan	89,29	
4	Metode		92,16
	1. Metode pelatihan yang digunakan efektif terhadap tujuan pelatiha	88,45	
	2. Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan	98,20	
5	Tujuan		89,73
	1. Tujuan RS mengadakan pelaihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melayani pelanggan	90,70	
	2. Tujuan pelatihan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan RS	90,14	
6	Sasaran		89,15
	1. Sasaran pelatihan ditetapkan untuk pelayanan terhadap pelanggan RS	89,85	
	2. Sasaran pelatihan untuk meningkatkan keahlian	88,45	

	karyawan		
	Rata-Rata		90,17

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui mengenai pelatihan nilai rata-rata total adalah sebesar 90,17% artinya pelatihan mendapatkan nilai yang sangat baik dengan jumlah terendah terdapat pada indikator sasaran dengan jumlah rata-rata sebesar 89,15%.

4.2.2. Kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon

Kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktifitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang tercapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini adalah tanggapan responden BLUD RSUD Jampangkulon mengenai variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut ini:

1. Kualitas

Dalam variabel kinerja terdapat indikator kualitas, dan dibagi menjadi 3 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.40

Pendapat responden mengenai pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan RS”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	35	175	49,3
Setuju	4	34	136	47,9
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	317	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang karyawan dengan persentase 49,3% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 47,9% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan kualitas kinerja setelah dilakukannya pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

standar yang ditetapkan pihak RS. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{317}{355} \times 100\%$$

$$= 89,29\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 89,29%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSUD Jampangkulon mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pihak RS

Tabel 4.41

Pendapat responden mengenai pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	49	245	69,0
Setuju	4	19	76	26,8
Kurang Setuju	3	3	9	4,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71		100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang karyawan dengan persentase 69,0% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 26,8% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 4,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan kualitas kinerja setelah dilakukannya pelatihan hasil kerja lebih baik. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{330}{355} \times 100\%$$

$$= 92,95\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 89,29%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSU Jampangkulon setelah dilakukannya pelatihan, kualitas hasil kerjanya lebih baik.

Tabel 4.42

Pendapat responden mengenai pernyataan “kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	49	245	69,0
Setuju	4	21	84	26,8
Kurang Setuju	3	1	3	4,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	332	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang karyawan dengan persentase 69,0% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 26,8% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 4,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan kualitas kinerja setelah dilakukannya pelatihan kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{332}{355} \times 100\%$$

$$= 93,52\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 93,52%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSU Jampangkulon memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan operasional prosedur dan dapat meningkatkan kualitas.

2. Kuantitas

Dalam variabel kinerja terdapat indikator kuantitas, dan dibagi menjadi 2 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.43

Pendapat responden mengenai pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dengan baik”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	37	185	52,1
Setuju	4	31	124	43,7
Kurang Setuju	3	3	9	4,2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	318	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase 52,1% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 43,7% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 4,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan kuantitas kinerja setelah dilakukannya pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dengan baik. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{318}{355} \times 100\%$$

$$= 89,57\%$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 89,57%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSU Jampangkulon setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 4.44

Pendapat responden mengenai pernyataan “karyawannya mengerjakan dengan cakup sesuai dengan bidangnya”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	41	205	57,7
Setuju	4	30	120	42,3
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	325	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang karyawan dengan persentase 57,7% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 42,3% dan . Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan kuantitas kinerja setelah dilakukannya pelatihan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cakup sesuai dengan bidangnya. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{325}{355} \times 100\%$$

91,54%

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 91,54%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSUD Jampangkulon dalam mengerjakan pekerjaannya dengan cakup sesuai dengan bidangnya

3. Ketetapan Waktu

Dalam variabel kinerja terdapat indikator ketetapan waktu, dan dibagi menjadi 2 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.45

Pendapat responden mengenai pernyataan “karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	34	170	47,9
Setuju	4	36	144	50,7
Kurang Setuju	3	1	3	1,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	317	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase 50,7% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Sangat Setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 47,9% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju dengan ketetapan waktu kinerja setelah dilakukannya pelatihan karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
&= \frac{317}{355} \times 100\% \\
&= 89,29\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 89,29%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSUD Jampangkulon dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Tabel 4.46

Pendapat responden mengenai pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan karyawan bekerja lebih dapat memaksimalkan waktu yang tersisa”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	43	215	60,6
Setuju	4	28	112	39,4
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	327	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang karyawan dengan persentase 60,6% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 39,4% . Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan ketetapan waktu kinerja setelah dilakukannya pelatihan karyawan bekerja lebih dapat memaksimalkan waktu yang tersisa. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
&= \frac{327}{355} \times 100\%
\end{aligned}$$

= 92,11%

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 92,11%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSUD Jampangkulon setelah dilakukan pelatihan karyawan bekerja lebih dapat memaksimalkan waktu yang tersisa

4. Efektivitas

Dalam variabel kinerja terdapat indikator efektivitas, dan dibagi menjadi 2 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.47

Pendapat responden mengenai pernyataan “pekerjaan selesai dengan tepat waktu”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	49	245	69,0
Setuju	4	21	84	29,6
Kurang Setuju	3	1	3	1,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	332	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang karyawan dengan persentase 69,0% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 29,6% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan efektivitas kinerja setelah dilakukannya pelatihan pekerjaan selesai dengan tepat waktu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{332}{355} \times 100\% \\
 &= 93,52\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 93,52%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSUD Jampangkulon setelah dilakukan pelatihan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu

Tabel 4.48

Pendapat responden mengenai pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	47	235	66,2
Setuju	4	22	88	31,0
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	329	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang karyawan dengan persentase 66,2% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 31,0% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan efektivitas kinerja setelah dilakukannyapelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\
&= \frac{329}{355} \times 100\% \\
&= 92,67\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 92,67%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSUD Jampangkulon setelah dilakukan pelatihan karyawan menghasilkan pekerjaan memenuhi standar

5. Kemandirian

Dalam variabel kinerja terdapat indikator kemandirian, dan dibagi menjadi 3 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.49

Pendapat responden mengenai pernyataan “setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	51	255	71,8
Setuju	4	18	72	25,4
Kurang Setuju	3	2	6	2,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	333	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang karyawan dengan persentase 71,8% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 25,4% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa

sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan kemandirian setelah dilakukannya pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{333}{355} \times 100\%$$

$$= 93,80$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 93,80%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSUD Jampangkulon setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri.

Tabel 4.50

Pendapat responden mengenai pernyataan “inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	52	260	73,2
Setuju	4	18	72	25,4
Kurang Setuju	3	1	3	1,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	335	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang karyawan dengan persentase 73,2% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 25,4% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan kemandirian bahwa setelah dilakukannya pelatihan inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{335}{355} \times 100\% \\ &= 94,36\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 94,36 %. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSUD Jampangkulon dalam menyelesaikan pekerjaannya atas inisiatif dan tidak mengandalkan rekan kerja

Tabel 4.51

Pendapat responden mengenai pernyataan “inisiatif pekerjaan tidak menunggu di perintah”

Keterangan	skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	39	195	54,9
Setuju	4	31	124	43,7
Kurang Setuju	3	1	3	1,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		71	322	100

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi responden yaitu menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase 54,9% responden dari jumlah responden sebanyak 71 orang. Setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 43,7% dan sisanya yang kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan kemandirian setelah

dilakukannya pelatihan inisiatif pekerjaan tidak menunggu diperintah. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{322}{355} \times 100\%$$

$$= 90,70$$

Berdasarkan dari hasil rata-rata responden di atas yaitu 90,70 %. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan BLUD RSUD Jampangkulon mengerjakan pekerjaan atas inisiatif dan tidak menunggu perintah

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisa, maka penulis akan menyajikan hasil analisis dalam tabel rekapitulasi rata-rata mengenai kinerja berdasarkan data yang terkumpul diatas dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.52

Rekapitulasi rata-rata Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja

No	Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
1	Kualitas		91,92
	1. Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	89,29	
	2. Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik	92,95	
	3. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas	93,52	
2	Kuantitas		90,55
	1. Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ang diharapkan dengan baik	89,57	

	2. Karyawannya mengerjakan dengan cakap sesuai dengan bidangnya	91,54	
3	Ketetapan Waktu 1. karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan 2. Setelah melaksanakan pelatihan karyawan bekerja lebih dapat memaksimalkan waktu yang tersisa	89,29 92,11	90,7
4	Efektivitas 1. Pekerjaan selesai dengan tepat waktu 2. Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standard	93,52 92,67	93,09
5	Kemandirian 1. Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri 2. Inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja 3. Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu di perintah	93,80 94,36 90,70	92,95
			91,84

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui mengenai pelatihan nilai rata-rata total adalah sebesar 91,84% artinya pelatihan mendapatkan nilai yang sangat baik dengan jumlah terendah terdapat pada indikator kuantitas dengan jumlah rata-rata sebesar 90,7%

4.2.3 Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada BLUD RSU Jampangkulon

1. Analisis koefisien korelasi (r)

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan dengan responden sebanyak 71 orang. Dan untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.53

Kofisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 1,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:214)

Bedasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai hubungan pelatihan karyawan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSU Jampangkulon sebagai berikut:

Tabel 4.54
Analisis Koefisien Korelasi

			PELATIHAN	KINERJA
Spearman's rho	PELATIHAN	Correlation Coefficient	1,000	,416**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	71	71
	KINERJA	Correlation Coefficient	,416**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	71	71

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Interpretasi hasil output spss adalah sebagai berikut:

Output Correlation menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan. Dapat diketahui dari korelasi antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan di dapat nilai koefisien sebesar 0,416. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan adalah sedang.

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara pelatihan dengan kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

Ho : $\rho \leq 0$ Tidak terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSU Jampangkulon

Hi : $\rho > 0$ Terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSU Jampangkulon

b. mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi 10% = 0,10 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $71 - 2 = 68$ hasil yang diperoleh t_{tabel}

c. mencari t_{hitung} dengan rumus

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

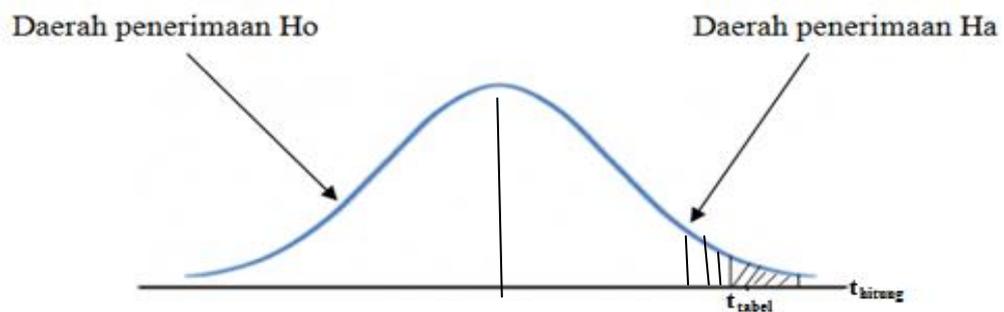
$$t_h = \frac{0,416\sqrt{71-2}}{\sqrt{1-0,416^2}}$$

$$t_h = \frac{(0,416)(8,246)}{1-0,173}$$

$$t_h = \frac{3,430}{0,827}$$

$$t_h = 4,1475$$

c. Kurva



Gambar 7

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis BLUD RSUD Jampangkulo

Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,1475 > 1,2939$) maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon.

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan di BLUD RSUD Jampangkulon dengan jumlah karyawan, berdasarkan hasil nilai rata-rata adalah 90,17% dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel pelatihan yang diberikan BLUD RSUD Jampangkulon kepada karyawan dinilai sangat baik
2. kinerja karyawan BLUD RSUD Jampangkulon sangat baik, berdasarkan tabel 51. Dapat dilihat nilai rata-rata sebesar 91,84% yang artinya kinerja karyawan sangat baik.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara pelatihan dengan kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut
 - a. hasil analisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,416$ artinya bahwa hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan BLUD RSUD Jampangkulon dinyatakan sedang.
 - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,1475 > 1,2939$) maka H_0 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada BLUD RSUD Jampangkulon.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan analisis, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna bagi BLUD RSUD Jampangkulon yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan
Variabel pelatihan dengan skor terendah ditunjukkan pada indikator sasaran yang digunakan pada saat pelatihan, saran bagi BLUD RSUD Jampangkulon yaitu untuk lebih jelas dan spesifik lagi sasaran RS agar para karyawan lebih mengerti dan paham apa yang menjadi sasaran RS
2. Kinerja
Variabel kinerja dengan skor terendah ditunjukkan pada indikator ketetapan waktu dalam bekerja, saran bagi BLUD RSUD Jampangkulon yaitu untuk lebih diawasi dalam bekerja agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

3. Hubungan pelatihan dengan kinerja pelatihan pada penelitian ini adalah sedang, saran bagi BLUD RSUD Jampangkulon yaitu agar para karyawannya lebih antusias atas kesadaran sendiri bahwa pelatihan sangat penting dilakukan oleh pihak BLUD RSUD Jampangkulon agar dapat menunjang kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2009. *Amstrong's Handbook of Human Resource Managemet Practice*. London: Kogan page
- Amelia. 2016. Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Kryawan Pada PT PLN
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Byars, Lloyd L, and Leslie W Rue. 1997. *Human Resource Manageent Chicago; McGraw-Hill Companies Inc*
- Dessler, Garry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Cushway, Barry. *Human Resource Management. Efficiency Office Printer, New Delhi*
- Effendi, Marihot Tua. 2015. Hubungan Pelatihan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Housekeeping Hotel Ilos Bandung
- Hasibuan, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Haryadi, Tomy. 2017. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jawa Barat III
- Kasmir, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Magginson Leon C. 1981. *Organization Behavior Development Management skills*. Newyork; Harver&Raw
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offsset
- Mangkuprawira, T.B. Sjafri. 2010. Manajemen Sumber Daya Strategik. Jakarta: PT Ghalia Indonesia
- Mondy R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, terj Edisi Kesepuluh jilid 1. Jakarta: Erlangga

- Noviyanti. 2018. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Bagian Housekeeping Pada Hotel Grand Mulya Bogor
- Putra, Adhiya Wira. 2018. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Bagian Housekeeping Pada Hotel Salak The Haritage Bogor
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari teori ke praktik. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Pustaka Media Group Erlangga
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. Bandung: Alfabeta
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Umar, Husein. 2008. Metodologi Penelitian untuk skripsi dan tesis Bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali
- Werher, William B, and Keith Davis. 1996. *Human Resource and personal Management. Fifth Edition. USA:McGraw-Hill*

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Wina Sahiah**

Tempat Tanggal Lahir : **Sukabumi, 20 Desember 1996**

Alamat : **Kp Cihaur rt/tw 03/04 Desa Bojongsari Kec
Jampangkulon, Sukabumi**

Agama : **Islam**

Pendidikan

- **SD** : **SDN Cijorong**
- **SMP** : **SMPN 3 Jampangkulon**
- **SMA** : **SMAN 1 Jampangkulon**
- **Perguruan Tinggi** : **S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pakuan**

Bogor, Juli 2019

Peneliti

Wina Sahiah

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN PELATIHAN KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BLUD RSU JAMPANGKULON

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon di beri tanda checklist (v) pada kolom jawaban anda yang dianggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d yang memiliki makna

(SS) Sangat Setuju =5

(S) Setuju =4

(KS) Kurang Setuju =3

(TS) Tidak Sesuai =2

(STS) Sangat Tidak Sesuai =1

2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja

3. Terimakasih atas partisipasi anda

Identitas Responden :

Nama Responden :.....

Jabatan :.....

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : 19-25 tahun 26-30 tahun >30
tahun

Pendidikan Terakhir : SMP SMA D3 S1
 S2

KUESIONER VARIABEL PELATIHAN

1. Instruktur

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya					
2	Instruktur memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi					
3	Instruktur pelatihan memberikan umpan balik sesuai materi yang disampaikan					

2. Peserta

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
4	Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya					
5	Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal					
6	Peserta karyawan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan					

3. Materi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
7	Materi pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan					
8	Materi pelatihan mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta pelatihan					
9	Materi pelatihan akan berguna dalam pekerjaan					

4. Metode

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
10	Metode pelatihan yang digunakan efektif terhadap tujuan pelatiba					
11	Metode pelatihan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan					
12	Metode yang diterapkan pada kegiatan pelatihan sesuai dengan tingkat kemampuan					

	karyawan					
--	----------	--	--	--	--	--

5. Tujuan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
13	Tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan					
14	Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan perusahaan					
15	Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan					

6. Sasaran

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
16	Sasaran pelatihan ditetapkan sebelum pelatihan dimulai					
17	Sasaran sesuai dengan kriteria keahlian yang diterapkan perusahaan					

KUESIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

1. Kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Setelah melaksanakan pelatihan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Setelah melaksanakan pelatihan kualitas hasil kerja lebih baik					
3	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan operasional prosedur, dan dapat meningkatkan kualitas					

2. Kuantitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
4	Setelah melaksanakan pelatihan hasil pekerjaan harus sesuai dengan yang diharapkan					
5	Karyawannya mengerjakan pekerjaan dengan tepat					

3. Ketetapan Waktu

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
6	Pekerjaan melaksanakan pelatihan karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
7	Setelah melaksanakan pelatihan pelatihan karyawan bekerja lebih dari jam kerja					

4. Efektivitas

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
8	Pekerjaan selesai dengan tepat waktu					
9	Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standard					

5. Kemandirian

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
10	Setelah melaksanakan pelatihan pekerjaan dilakukan dengan inisiatif sendiri					
11	Inisiatif atas pekerjaan tidak mengandalkan rekan kerja					
12	Inisiatif atas pekerjaan tidak menunggu di perintah					

