



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT TRIMITRA CIBINONG**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Almas Rifqi Farizan

021118421

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

JUNI 2022



**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT TRIMITRA CIBINONG**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT TRIMITRA CIBINONG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Selasa tanggal 28 Juni 2022

Almas Rifqi Farizan
021118421

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, C.Eshter)



Ketua Komisi Pembimbing
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA., PIA)

Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, S.E., M.M.)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Almas Rifqi Farizan

NPM : 021118421

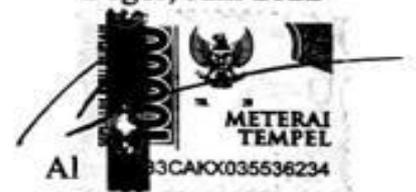
Judul Skripsi : Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2022



0211 18 421

ABSTRAK

ALMAS RIFQI FARIZAN. 021118421. Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing KETUT SUNARTA dan Anggota Komisi Pembimbing ANGKA PRIATNA. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Penelitian mengenai Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong dengan Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong memiliki hubungan yang positif. Kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu sebesar 0,490 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 24,01%, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 24,01%. Sedangkan sisanya sebesar 75,99% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,057 > 1,66388$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul **“HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TRIMITRA CIBINONG”** dengan baik.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, atas rahmat, hidayah, serta keberkahan-Nya penulis dapat melakukan penelitian dengan lancar.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, SP.i., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ketut Sunarta, Ak.,MM.,CA.,PIA Selaku Ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Proposal Penelitian ini.
6. Angka Priatna, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun Proposal Penelitian ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak saya Wawan Mulyawan dan Ibu saya Ai Yuhaeni yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi penelitian ini.
9. Kepada kedua saudara saya, Ghani Ghilman Purnama dan Andhira Qisty Ramadhina, serta sahabat – sahabat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi, semangat serta dukungan kepada penulis.

Universitas Pakuan,

Bogor, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA Error! Bookmark not defined. | v |
| HAK CIPTA | iv |
| ABSTRAK | v |
| PRAKATA | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah | 8 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 8 |
| 1.2.2 Perumusan Masalah | 8 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian | 8 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 8 |
| 1.4.1 Kegunaan Praktis | 8 |
| 1.4.2 Kegunaan Akademis | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.2 Pelatihan | 14 |
| 2.2.1 Pengertian Pelatihan | 14 |
| 2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan | 14 |

| | | |
|--------------------------------|---|----|
| 2.2.3 | Jenis-jenis Pelatihan | 15 |
| 2.2.4 | Indikator Pelatihan | 16 |
| 2.3 | Kinerja Karyawan..... | 18 |
| 2.3.1 | Pengertian Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.3.2 | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.3.3 | Indikator Kinerja Karyawan..... | 20 |
| 2.3.4 | Teori Kinerja Karyawan..... | 23 |
| 2.4 | Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran..... | 25 |
| 2.4.1 | Penelitian Sebelumnya | 25 |
| 2.4.2 | Kerangka Pemikiran..... | 27 |
| 2.5 | Hipotesis Penelitian | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 29 |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 29 |
| 3.2 | Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian | 29 |
| 3.2.1 | Objek Penelitian | 29 |
| 3.2.2 | Unit Analisis | 29 |
| 3.2.3 | Lokasi Penelitian..... | 29 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data Penelitian | 29 |
| 3.3.1 | Jenis Data | 29 |
| 3.3.2 | Sumber Data Penelitian..... | 30 |
| 3.4 | Operasional Variabel | 30 |
| 3.5 | Metode Penarikan Sampel..... | 31 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data | 32 |
| 3.6.1 | Data Primer | 32 |
| 3.6.2 | Data Skunder..... | 33 |
| 3.7 | Uji Instrumen Penelitian..... | 33 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 33 |
| 3.7.2 | Uji Reabilitas..... | 35 |
| 3.8 | Metode pengolahan/Analisis Data..... | 36 |
| 3.8.1 | Analisis Deskriptif..... | 36 |
| 3.8.2 | Analisis Koefisien Korelasi..... | 37 |
| 3.8.3 | Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t..... | 37 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | | 39 |
| 4.1 | Hasil Pengumpulan Data | 39 |

| | | |
|-------------------------------|--|----|
| 4.1.1 | Profile Responden | 39 |
| 4.2 | Analisis Deskriptif..... | 41 |
| 4.2.1 | Pelatihan Pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong | 42 |
| 4.2.2 | Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong..... | 56 |
| 4.2.3 | Analisis Koefisien Korelasi | 72 |
| 4.2.4 | Uji Hipotesis Koefisien Korelasi | 72 |
| 4.3 | Pembahasan | 73 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | | 75 |
| 5.1 | Simpulan..... | 75 |
| 5.2 | Saran | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | | |
| LAMPIRAN | | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Table 1.1 Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Trimitra Cibinong..... | 3 |
| Table 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Trimitra Cibinong .. | 4 |
| Table 1.3 Daftar Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Trimitra Tahun 2019..... | 4 |
| Table 1.4 Daftar Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Trimitra Tahun 2020..... | 6 |
| Table 2.1 Penelitian Sebelumnya..... | 25 |
| Table 3.1 Operasional Variabel..... | 30 |
| Table 3.2 Skala Likert Variabel X (Pelatihan)..... | 33 |
| Table 3.3 Skala Likert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)..... | 33 |
| Table 3.4 Uji Validitas Variabel Pelatihan..... | 33 |
| Table 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... | 34 |
| Table 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan..... | 35 |
| Table 3.7 Uji Reliabilitas Variabel..... | 36 |
| Table 3.8 Interval Kefisien Korelasi | 37 |
| Table 4.1 Lama Bekerja | 40 |
| Table 4.2 Pendidikan Terakhir | 41 |
| Table 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan Adalah Orang Yang Ahli Dalam Bidangnya | 42 |
| Table 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan Memiliki Kecakapan Dalam Melatih Atau Menyampaikan Materi..... | 43 |
| Table 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Menguasai Materi Pelatihan Sehingga Mampu Menjelaskan Materi Dengan Baik | 43 |
| Table 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan Adalah Karyawan Yang Membutuhkan Keahlian Sesuai Pekerjaannya | 44 |
| Table 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan Diwajibkan Mengikuti Pelatihan Sesuai Jadwal..... | 45 |
| Table 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Adalah Semua Karyawan Yang Memenuhi Syarat Untuk Mengikuti Pelatihan .. | 46 |
| Table 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Saat Pelatihan Sesuai Dengan Keahlian Yang Dibutuhkan Oleh Peserta..... | 47 |
| Table 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan Mudah Dipahami Oleh Peserta | 47 |
| Table 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan Akan Berguna Dalam Pekerjaan | 48 |
| Table 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan Akan Berguna Dalam Pekerjaan | 49 |

| | |
|---|----|
| Table 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Yang Dipakai Mudah Disimak Sehingga Membantu Dalam Pemahaman Materi..... | 49 |
| Table 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Yang Dipakai Sesuai Dengan Target Peserta Pelatihan | 50 |
| Table 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Diadakan Oleh Rumah Sakit Bertujuan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan..... | 51 |
| Table 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Pelatihan Sesuai Dengan Tujuan Rumah Sakit..... | 52 |
| Table 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Pelatihan Dapat Digunakan Untuk Meningkatkan Keterampilan | 52 |
| Table 4.18 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Pelatihan | 53 |
| Table 4.19 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Pelatihan..... | 54 |
| Table 4.20 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja | 56 |
| Table 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan | 56 |
| Table 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memiliki Kemampuan Diri Yang Sesuai Dengan Pekerjaan | 57 |
| Table 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja..... | 58 |
| Table 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Kontribusi Yang Baik | 58 |
| Table 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Target Selalu Tercapai | 59 |
| Table 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Masukan Kepada Pihak Rumah Sakit..... | 60 |
| Table 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Datang Tepat Waktu .. | 60 |
| Table 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak Menunda Pekerjaan | 61 |
| Table 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memaksimalkan Waktu Kerja..... | 62 |
| Table 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan..... | 62 |
| Table 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Bekerja Dibawah Tekanan..... | 63 |
| Table 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalisir Waktu Pekerjaan Sebaik Mungkin | 64 |
| Table 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bekerja Diluar Kelompok..... | 65 |

| | |
|--|----|
| Table 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyelesaikan Masalah Yang Dihadapi Dengan Sendiri | 65 |
| Table 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memiliki Inovasi Terhadap Pekerjaan | 66 |
| Table 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Dibebankan | 67 |
| Table 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan | 68 |
| Table 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak Meninggalkan Pekerjaan Sebelum terselesaikan | 68 |
| Table 4.39 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 69 |
| Table 4.40 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan | 70 |
| Table 4.41 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan | 71 |
| Table 4.42 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman | 72 |
| Table 4.43 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman | 72 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 28 |
| Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis..... | 38 |
| Gambar 4.1 Usia Responden..... | 40 |
| Gambar 4.2 Lama Bekerja | 41 |
| Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir | 42 |
| Gambar 4.4 Histogram Pelatihan | 56 |
| Gambar 4.5 Histogram Kinerja Karyawan | 71 |
| Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi..... | 73 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Pelatihan
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Pelatihan
- Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan
- Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 8 Rtabel
- Lampiran 9 Ttabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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

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

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

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

Biasanya karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung bisa bertahan pada pekerjaan mereka lebih lama. Tingkat keberhasilan atau efektivitas program pelatihan biasanya dilihat pada seberapa baik kinerja karyawan tersebut. Seperti pernyataan menurut Mangkunegara (2013), bahwa

istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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

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

Visi :

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

Misi :

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

Dan berikut adalah data hasil kinerja pada Rumah Sakit Trimitra :

Table 1.1 Data Kinerja Karyawan Rumah Sakit Trimitra Cibinong

| NO | KRITERIA | TAHUN | | TAHUN | |
|------------------------|--|-------|----------|-------|----------|
| | | 2019 | PREDIKAT | 2020 | PREDIKAT |
| 1 | Kualitas Pekerjaan <i>Quality of Work</i> | 84 | Baik | 81 | Baik |
| 2 | Produktivitas <i>Productivity</i> | 83 | Baik | 78 | Cukup |
| 3 | Profesional <i>Professionalism</i> | 83 | Baik | 81 | Baik |
| 4 | Keterampilan Teknik Pekerjaan <i>Technical Job Skills</i> | 83 | Baik | 78 | Cukup |
| 5 | Kepemimpinan <i>Leadership</i> | 80 | Cukup | 78 | Cukup |
| 6 | Kehandalan/Inisiatif <i>Reliability/Initiative</i> | 83 | Baik | 81 | Baik |
| 7 | Kerjasama <i>Teamwork</i> | 86 | Baik | 80 | Cukup |
| 8 | Keterampilan Hubungan <i>Relations Skills</i> | 80 | Cukup | 78 | Cukup |
| 9 | Keterampilan Komunikasi <i>Communication Skills</i> | 83 | Baik | 81 | Baik |
| 10 | Mematuhi/mengikuti peraturan, kebijakan, nilai dan budaya perusahaan <i>Adhere/Follow to cooperate rules, policies, cultures and values</i> | 87 | Baik | 81 | Baik |
| JUMLAH NILAI RATA-RATA | | 83.2 | Baik | 79.7 | Cukup |

Sumber : Rumah Sakit Trimitra Cibinong, 2021

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

kisaran nilai 91 – 100). Berikut adalah data standar penilaian kinerja pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong :

Table 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Trimitra Cibinong

| Standar Penilaian | | |
|-------------------|--------------|---------------|
| No | Nilai % | PREDIKAT |
| 1 | 91 - 100 | = Sangat Baik |
| 2 | 81 - 90 | = Baik |
| 3 | 71 - 80 | = Cukup |
| 4 | 61 - 70 | = Sedang |
| 5 | 60 - Kebawah | = Buruk |

Sumber : Rumah Sakit Trimitra Cibinong, 2021

Dilihat dari table 1.2 dimana perusahaan telah menetapkan predikat sebagai tolak ukur baik atau jeleknya hasil kinerja seluruh karyawan, dimana predikat tersebut didapatkan dari hasil tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan masing – masing karyawan. Hasil penilaian kerja dari data sebelumnya dapat terindikasi bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra pada tahun 2019 dan 2020 berada di rata – rata cukup dan belum mencapai kategori baik seperti yang di harapkan oleh pihak rumah sakit, tentu dalam masalah ini perlu sekali langkah cepat yang harus dilakukan agar tidak menghambat kemajuan Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Kurang optimalnya kinerja karyawan pada tahun 2019 membuat rumah sakit harus melakukan beberapa upaya, salah satunya dengan melakukan pelatihan kerja baik dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, maupun dalam keterampilan kerja. Berikut merupakan kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

Metode penilaian kinerja pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong menggunakan metode asesmen kompetensi, dimana metode tersebut adalah pengumpulan bukti/catatan dari prosedur kerja kemudian membuat keputusan apakah perawat tersebut tercapai atau tidak kompetensinya berdasarkan kriteria dalam persyaratan atau standar asesmen. Penilaian dilakukan dengan dua arah yaitu pengkajian diri sendiri dan penilaian atasan. Pada akhirnya akan didapat nilai sesuai dengan kriteria dalam persyaratan atau standar asesmen tersebut.

Table 1.3 Daftar Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Trimitra Tahun 2019

| No | Nama Unit | Jenis Pelatihan | Jumlah | |
|----|--------------------------|-------------------------------|---------|------------|
| | | | Program | Terlaksana |
| I | Ex house Training | | | |
| | 1. | Rehabilitas Medik/Fisioterapi | | |
| | | Tumbuh Kembang | 3 | 3 |

| | | | | | |
|-----------|--------------------------|-------------|--|------|-----|
| | 2. | Farmasi | MPO | 4 | 7 |
| | | | Logistik Farmasi | 3 | |
| | 3. | Inst Gizi | Perhitungan Biaya Makanan | 7 | 5 |
| | | | Mnagement Dietetic Manager | 3 | |
| | 4 | Keperawatan | | | |
| | | | Pelatihan Endoscopy | 5 | 2 |
| | | | Pealtihan Clinical Instruktur | 6 | 4 |
| | | | Pelatihahn ICU | 7 | 2 |
| | | | Pelatihan PPGD Advance | 5 | 3 |
| | | | Pelatihan Bedah Dasar | 6 | 2 |
| | | | Pelatihan ASKEP GADAR | 8 | 4 |
| | | | Pelatihan ASKEP Poliklinik | 3 | 2 |
| | | | Pelatihan Management BBLR dan Metode Kangguru | 2 | 2 |
| | | | Pelatihan Management dan Konselor Lactasi | 2 | 2 |
| | | | Pelatihan Resusitasi Neonatus | 1 | 1 |
| | | | Pelatihan APN | 3 | 1 |
| | | | Pelatihan Senam Hamil | 1 | 1 |
| | | | Zoominar Keperawatan | 80 | 80 |
| | | | | 149 | 121 |
| | | | | 81% | |
| II | In House Training | | | | |
| | 1. | | Tagana | 106 | 80 |
| | 2. | | Pelatihan Pemadaman Kebakaran | 106 | 106 |
| | 3. | | BHD Medis | 80 | 80 |
| | 4. | | BHD Non Medis | 26 | 26 |
| | 5. | | Pelatihan Pengayaan Materi & Praktik di Ruang Bayi | 8 | 8 |
| | 6. | | Pelatihan Perawatan Luka | 80 | 76 |
| | 7. | | Pelatihan Tindakan Medis | 80 | 75 |
| | 8. | | Sosialisasi Pasien Safety | 106 | 87 |
| | 7. | | PelatihanPijat Bayi | 8 | 7 |
| | 8. | | Pelatihan PPI | 106 | 96 |
| | 9. | | Pelatihan ASKEP | 80 | 73 |
| | 10. | | Laboratorium (Plebotomy) | 27 | 20 |
| | 11. | | K3 | 106 | 90 |
| | 12. | | Pelatihan Komunikasi Efektif | 106 | 106 |
| | | | | 1025 | 930 |
| | | | Rata – Rata Presentase Pelatihan yang Terealisasi | 91% | |

Sumber : Rumah Sakit Trimitra Cibinong, 2021

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa metode pelatihan karyawan yang dilakukan di Rumah Sakit Trimitra Cibinong pada tahun 2019 terbagi menjadi 2 bagian yaitu *ex house training* dan *in house training*, dimana *ex house training* adalah pelatihan yang diadakan di luar, Peserta/karyawan biasanya dikirim untuk melakukan pelatihan di luar perusahaan/RS, sedangkan sebaliknya untuk *in house training* adalah pelatihan diadakan di dalam perusahaan/RS. Untuk *ex house training* sendiri memiliki rata – rata pelatihan yang terealisasi sebesar 81% sedangkan untuk *in house training* memiliki rata – rata pelatihan yang terealisasi sebesar 91%.

Table 1.4 Daftar Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Trimitra Tahun 2020

| No | Nama Unit | Jenis Pelatihan | Jumlah | | | |
|----|--------------------------|-------------------------------|---|--------|----|-----|
| | | | Program | Jumlah | | |
| I | Ex house Training | | | | | |
| | 1. | Rehabilitas Medik/Fisioterapi | Felden Kraiss | 1 | 3 | |
| | | | Bobth Pediatric | 1 | | |
| | | | Tumbuh Kembang | 1 | | |
| | 2. | Farmasi | MPO | 4 | 2 | |
| | | | Logistik Farmasi | 5 | | |
| | 3. | Inst Gizi | Perhitungan Biaya Makanan | 7 | 3 | |
| | | | Mnagement Dietetic Manager | 3 | | |
| | 4. | Keperawatan | Pelatihan Endoscopy | 5 | 0 | |
| | | | Pealtihan Clinical Instruktur | 6 | | 2 |
| | | | Pelatihahn ICU | 7 | | |
| | | | | | | |
| | 5. | | Pelatihan PPGD Advance | 5 | 0 | |
| | | | Pelatihan Bedah Dasar | 6 | | 0 |
| | 6 | | Pelatihan ASKEP GADAR | 10 | 4 | |
| | | | Pelatihan ASKEP Poliklinik | 3 | | 3 |
| | | | Pelatihan Management BBLR dan Metode Kangguru | 2 | 0 | |
| | | | Pelatihan Management dan Konselor Lactasi | 2 | | 1 |
| | | | Pelatihan Resusitasi Neonatus | 1 | 0 | |
| | | | Pelatihan APN | 3 | | 0 |
| | | | Pelatihan Senam Hamil | 1 | 0 | |
| | | | Zoominar Keperawatan | 80 | | 80 |
| | | | | 153 | 98 | |
| | | | Rata – Rata Presentase Pelatihan yang Terealisasi | | | 63% |
| II | In House Training | | | | | |

| | | | |
|----|--|------|-----|
| 1 | Tagana | 106 | 76 |
| 4 | Pelatihan Pemadaman Kebakaran | 106 | 106 |
| 5 | BHD Medis | 80 | 80 |
| 6 | BHD Non Medis | 26 | 26 |
| 7 | Pelatihan Pengayaan Materi & Praktik di Ruang Bayi | 8 | 8 |
| 8 | Pelatihan Perawatan Luka | 80 | 74 |
| 9 | Pelatihan Tindakan Medis | 80 | 70 |
| 10 | Sosialisasi Pasien Safety | 106 | 83 |
| 11 | Pelatihan Pijat Bayi | 8 | 7 |
| 12 | Pelatihan PPI | 106 | 93 |
| 13 | Pelatihan ASKEP | 80 | 71 |
| 14 | Laboratorium (Plebotomy) | 27 | 20 |
| 15 | K3 | 106 | 82 |
| 16 | Pelatihan Komunikasi Efektif | 106 | 106 |
| | | 1025 | 902 |
| | Rata – Rata Presentase Pelatihan yang Terealisasi | 88% | |

Sumber : Rumah Sakit Trimitra Cibinong, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pelatihan karyawan yang dilakukan di Rumah Sakit Trimitra Cibinong pada tahun 2020 untuk *ex house training* sendiri memiliki rata – rata pelatihan yang terealisasi sebesar 63% sedangkan untuk *in house training* memiliki rata – rata pelatihan yang terealisasi sebesar 88%.

Dalam 2 tahun terakhir kegiatan *ex house training* yang diadakan oleh pihak rumah sakit tidak bisa dijalankan secara penuh, dikarenakan pada transisi antara tahun 2019 ke 2020 terjadi pandemi Covid – 19, karna kegiatan *ex house training* sendiri terbiasa dihadiri oleh banyaknya peserta pelatihan dan pada saat tersebut pemerintah melarang segala kegiatan yang menyebabkan krumunan di tengah pandemi.

Pelatihan tersebut memiliki tujuan yaitu agar rumah sakit dapat berkembang baik, dapat menambah wawasan dan keahlian bagi karyawannya, dapat menjalankan sistem yang telah ditetapkan secara maksimal, dapat memperbaiki pelayanan yang lebih baik sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh rumah sakit, sehingga visi dan misi yang terdapat di rumah sakit dapat dilaksanakan.

Setelah melihat data dan uraian yang tertera di atas, saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Trimitra Cibinong untuk melihat adanya keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini penulis tertarik untuk mengambil judul “**HUBUNGAN**

PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TRIMITRA”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat di identifikasikan beberapa masalah yang terjadi antara lain :

1. Menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan Rumah Sakit Trimitra Cibinong
2. Hasil kinerja karyawan Rumah Sakit Trimitra Cibinong masih belum mampu berada di kategori baik seperti yang di harapkan oleh pihak rumah sakit
3. Kegiatan *ex house training* yang dilakukan pada tahun 2020 mendapatkan rata – rata presentase nilai sangat kecil

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan beberapa permasalahan antara lain:

1. Bagaimana pelatihan karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong ?
3. Bagaimana hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui adanya hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong, serta dapat memberikan saran atau solusi terbaik sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan bagaimana pelatihan karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong ?
2. Untuk menjelaskan bagaimana kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong ?
3. Untuk menjelaskan bagaimana hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong ?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan serta mengingatkan kepada pihak rumah sakit maupun perusahaan lainnya mengenai pentingnya melakukan pelatihan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya.
2. Bagi peneliti, seluruh kegiatan serta hasil penelitian dapat lebih mempertajam kemampuan analisis dalam mencermati dan mengkritik fenomena yang dijadikan objek penelitian.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah “suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar”, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.”

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

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.”

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Menyatakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Kasmir (2016), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Penarikan Pegawai adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

4. Seleksi (*Selection*)

Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan dan Pengembangan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Evaluasi Kinerja adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

8. Jenjang Karir (*Career Path*)

Jenjang Karir adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan.

9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
Keselamatan dan Kesehatan adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
Hubungan Industrial adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)
Pemutusan Hubungan Kerja adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasinya mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dalam nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sutrisno, 2016), yaitu:

1. Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dalam nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara dalam mengatur serta menilai sebuah hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan dengan efektif, efisien, dan adil dalam proses mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Serta manajemen sumberdaya manusia sendiri memiliki fungsi dan tujuan. Untuk fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri yaitu meliputi analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, penarikan pegawai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, jenjang karir, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, dengan hal tersebut perusahaan akan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan

meningkatkan produktivitas tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang telah ditetapkan.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang cukup penting untuk diperhatikan, hal tersebut disebabkan karena pelatihan sendiri mempunyai berpengaruh langsung terhadap karyawan. Suatu pelatihan dikategorikan baik atau berhasil apabila dapat mempengaruhi produktivitas suatu tenaga kerja pada perusahaan. Pada dasarnya karyawan yang menjalani pelatihan cenderung bisa bertahan pada pekerjaan mereka lebih lama, hal tersebut didasarkan pada seberapa tepat atau efektif karyawan tersebut mendapat pelatihan. Di bawah ini merupakan pengertian pelatihan menurut para ahli :

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

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

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

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

2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2014) Ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam melaksanakan pelatihan sebagai berikut :

1. Dukungan dari manajemen puncak. Agar program-program pelatihan berhasil, maka dibuthkan dukungan penuh dari atas. Tanpa dukungan dari puncak, program pelatihan tidak akan berhasil. Cara yang paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus berperan

aktif dan mengambil bagian dalam pelatihan selain itu juga memberikan dana yang dibutuhkan.

2. Komitmen para spesialis dan generalis Selain dukungan besar dari manajemen puncak, seluruh manajer harus berkomitmen bahwa terlibat dalam proses pelatihan. Tanggung jawab utama dalam suatu pelatihan dipegang oleh para manajer lini, dari mulai dari mulai pimpinan, samping dengan bawahan. Para profesional pelatihan hanya saja semata-mata memberikan keahlian teknis.
3. Kemajuan teknologi, faktor yang memberi pengaruh sangat besar terhadap pelaksanaan pelatihan adalah faktor teknologi. Komputer dan internet menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi berjalannya pelatihan.
4. Kompleksitas organisasi struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikit level manajerial hal tersebut tanpanya membuat lebih sederhana pengaturan orang-orang dan tugas-tugas mereka. Akan tetapi hal tersebut tidak begitu, karena tugas-tugas individu dan tim saat ini telah diperluas.
5. Gaya belajar Ada beberapa generalisasi yang telah dinukilkan dari ilmu-ilmu keprilakuan yang saat ini telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga dalam melaksanakan kegiatan pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

1. Cost-Efectiveness atau Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.2.3 Jenis-jenis Pelatihan

Menurut Santoso (2010) menyatakan bahwa jenis pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Pelatihan wawasan atau teori adalah kegiatan pelatihan yang tujuannya untuk memberikan pengetahuan dalam bentuk teori kepada peserta pelatihan.

2. Pelatihan keterampilan adalah kegiatan pelatihan yang tujuannya untuk memberikan keterampilan kepada peserta pelatihan.

Jenis-jenis pelatih menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut :

1. Pelatih Internal
Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.
2. Pelatih Eksternal
Pelatih Eksternal adalah seorang atau suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan dan pelatihan kepada para karyawan.
3. Pelatih Gabungan Internal dan Eksternal
Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

Menurut Widodo(2015), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

1. Pelatihan dalam kerja (on the job training)
2. Magang(apprenticeship)
3. Pelatihan di luar kerja(of-the-job training)
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya(vestibule training)
5. Simulasi kerja(job simulation)

2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013) Indikator - indikator pelatihan diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode Yang Digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Menurut Mathis dan Jackson (2008) indikator pelatihan kerja yaitu :

1. Reaksi dari pelatihan kerja,(reaksi pekerjaan terhadap isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja)
2. Hasil pembelajaran, (hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan)
3. Dampak organisasional, (dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja)
4. Perubahan kebiasaan (perubahan kebiasaan pekerja dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja)

Menurut Gary Dessler (2015), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

Menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan cara, proses, ataupun pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan suatu kinerja tenaga kerja atau karyawan secara bertanggung jawab agar suatu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Selain pengertian pelatihan sendiri memiliki faktor – faktor yang mempengaruhi, jenis jenis, serta indikator. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan yaitu dukungan serta komitmen dari atasan dalam proses pelatihan, sarana, metode, kemampuan dan preferensi peserta serta instruktur dalam pelaksanaan pelatihan. Apabila sebuah organisasi atau perusahaan tidak memperhatikan faktor penunjang bagi karyawan yang mengikuti pelatihan, maka tidak akan tercipta pelatihan efisien, dan pelatihan yang sudah dilaksanakan tidak berdampak secara maksimal dan efektif. Untuk jenis pelatihan secara umum meliputi pelatihan internal, eksternal, serta gabungan. Masing – masing pelatihan tenaga kerja pada dasarnya mengacu pada aspek pelatihan wawasan (*knowledge*) atau teori maupun pelatihan keterampilan. Kedua aspek tersebut pada dasarnya tidak bisa dipisahkan, karna dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan untuk indikator dari pelatihan secara garis besar meliputi 5 faktor yaitu tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelati. Kelima faktor tersebut pada dasarnya saling berkaitan, maka dari itu jika salah satu dari faktor – faktor tersebut tidak bisa terpenuhi suatu kegiatan pelatihan karyawan tidak akan berjalan secara maksimal dan tentu secara tidak langsung bisa mempengaruhi atau memberi dampak yang kurang baik bagi perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu dalam mempersiapkan suatu kegiatan pelatihan bagi tenaga kerja atau karyawan suatu perusahaan perlu memperhatikan betul setiap indikator yang diperlukan dengan harapan suatu kegiatan pelatihan tenaga kerja bisa berimbas baik dalam jangka panjang untuk suatu organisasi atau perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

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

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

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja dan komitmen.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/Situation factor*, ditunjukkan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Menurut Simanjuntak (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

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 yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-

hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah, dan hubungan industrial manajemen.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas
Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen Kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula

sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)
Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)
Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.

3. Inisiatif (*Inisiative*)
Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*)
Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*)
Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis. diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Menurut Fadel (2009), mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Pemahaman atas tupoksi
Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi
Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja
Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja
Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama
Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Menurut beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki pengertian, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi serta indikator kinerja itu sendiri. Pengertian kinerja sendiri adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja atau karyawan dengan melalui beberapa aspek serta memiliki tahapan – tahapan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan secara bertanggung jawab. Maka dari itu kinerja merupakan suatu

elemen yang penting atau mempunyai pengaruh langsung terhadap maju mundurnya suatu perusahaan. Dengan kata lain kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi atau perusahaan melangkah maju atau berjalan di tempat saja. Untuk faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu faktor internal diri karyawan itu sendiri, seperti kemampuan, keahlian, motivasi, disiplin kerja dan kepribadian. Pada dasarnya kemampuan yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja atau karyawan bisa ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Yang kedua adalah faktor eksternal, yang mana bisa berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, budaya, lingkungan kerja, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti keadaan ekonomi karyawan tersebut dan inflasi. Serta dapat disimpulkan juga bahwa indikator kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

2.3.4 Teori Kinerja Karyawan

1. Teory Kinerja dan Pengembangannya (A Theory of Performance and Development)

Teory ini di kembangkan oleh Atkinson dan Winston (yang mengungkapkan bahwa (1) prestasi komulatif (cumulative achievement) seseorang di masa akan datang ditentukan oleh interkasi antara tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja (level performance while at work) dan waktu yang di habiskan pada pekerjaan (time spent at work); (2) tingkat keseluruhan kinerja saat bekerja dipengaruhi oleh efisiensi yang bersumber dari sifat tugas-tugas (nature of the task) sekarang serta beberapa kemampuan (abilities) pribadi, sedangkan waktu yang di habiskan pada pekerjaan di pengaruhi oleh kekuatan motivasi untuk tugas dan aktivitas yang lain (strength of motivation for the task and other activities) yang bersumber dari pengetahuan,kepercayaan dan konsepsi pribadi serta insentif dan kesempatan melalui mediasi lingkungan yang mendorong untuk melakukan tindakan; dan (3) kemampuan, motif, pengetahuan, keyakinan, dan konsepsi pribadi seseorang di pengaruhi oleh heridiras dan lingkungan formatif (pertumbuhan dan perkembangan) pada masa lalu.

2. Performance Dimension Theory

Dalam Blumberg dan Pringle teori dimensi adalah kinerjan yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dariinteraksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*).

3. Motivation and Performance Model

Carrell et al. dalam model motivasi dan kinerjanya menyatakan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pada awalnya

menentukan beberapa harapan dan tujuan yang ingin dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kemudian pekerjaan yang telah di selesaikan tersebut di evaluasi oleh organisasi untuk di jadikan dasar dalam memberikan umpan balik kepada karyawan atas pekerjaan yang telah di kerjakan dan untuk menentukan besarnya imbalan yang pantas di berikan oleh organisasi kepada karyawan. Apabila imbalan yang di terima oleh karyawan dari organisasi di anggap adil dan wajar dengan kinerjanya maka karyawan akan menetapkan kembali beberapa tujuan dan harapan baru berdasarkan pengalam sebelumnya.

4. A Job Performance Model of Motivation

Mitchell dalam A Job Performance Model of Motivation menjelaskan bahwa input individu (yang meliputi kemampuan, pengetahuan kerja, watak dan sifat, emosi, keadaan jiwa, keyakinan, dan nilai yang di bawa karyawan ke tempat kerja) dan konteks kerja (yang mencakup lingkungan fisik, kelengkapan tugas seseorang, pendekatan penghargaan dan imbalan organisasi, kemampuan penyelia memberikan dukuingan dan melatih, dan budaya organisasi) merupakan dua kategori faktor kunci yang mempengaruhi motivasi

5. An Extended Model of Team Development

Stott and Walker dan Buller dalam An Extended Model of Team Development-nya menjelaskan bahwa kinerja tugas-tugas dalam organisasi di tentukan atau di pengaruhi oleh strategi pengembangan pada: (1) individu yang meliputi: motivasi, komitmen, sikap, kemampuan, dan participation; (2) tugas (task) yang mencakup: tujuan, penentuan target dan proses sistemati; (3) tim yang meliputi: kepemimpinan, peran perilaku, komunikasi, hubungan interpersonal, pengaruh keterampilan, konflik, analisis problem, pembuatan keputusan, rapat tim, koordinasi, kerja sama , keterpaduan, norma dan nilai, serta kecocokan; dan (4) organisasi yang mencakup: struktur, iklim, dukungan untuk pengembangan, dan budaya.

6. A Person's Potential Performance Theory

Newstrom and Davis (2002) dalam teorinya mengungkapkan bahwa kinerja potensial seseorang di pengaruhi oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan ini di bentuk oleh interaksi antara pengetahuan dengan keahlian, sedangkan motivasi di bentuk dari interaksi antara sikap dengan situasi. Interaksi antara kinerja potensial manusia dengan sumberdaya dan kesempatan akan menentukan hasil-hasil organisasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Table 2.1 Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian | Variabel | Indikator | Metode Penelitian | Hasil |
|----|--|--|--|---|--|
| 1 | Cynthia Teware (2020) Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Hotel Salak The Heritage Bogor | Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja) | Variabel X : - Peserta - Materi - Metode - Sasaran - Instruktur Variabel Y : - Target - Kualitas - Waktu - Taat asas | - Jenis penelitian yang di pakai adalah deskriptif (eksploratif). - Metode Pengumpulan data dengan obeservasi, wawancara, dan kuesioner - Jenis data yang digunakan data primer dan skunder | Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Salak The Haritage Bogor mempunyai hubungan yang kuat, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,1552 > 1,6449$). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Pelatihan (x) dengan Kinerja Karyawan (y) pada Hotel Salak The Heritage Bogor. |
| 2 | Nur Hilda Oktavia Sudirman (2021) Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel | Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Kinerja) | Variabel X : - Penerangan - Suhu udara - Tingkat kebisingan - Keamanan kerja - Tata letak peralatan - Hubungan sesama karyawan Variabel Y : - Ketetapan penyelesaian - Kesesuaian jam kerja | - Jenis penelitian yang dipakai adalah deskriptif eksploratif dengan metode explanatory survey - Metode Pengumpulan data dengan obeservasi, wawancara, dan kuesioner - Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder | Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 6,15% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) lingkungan kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan 6,15% sedangkan sisanya 93,85% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. |

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian | Variabel | Indikator | Metode Penelitian | Hasil |
|----|---|--|---|--|--|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kehadiran - Kerjasama karyawan - Kemandirian karyawan | | Hasil uji hipotesis diperoleh thitung >ttabel yaitu dengan nilai 1,982 > 1,670 yang berarti terima Ha, tolak Ho. Jadi terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada Sahira Butik Hotel. |
| 3 | Muhammad Fahmi (2021) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Royal Safari Garden Bogor | Variabel X (Pelatihan) dan Variabel Y (Kinerja) | Variabel X : <ul style="list-style-type: none"> - Tujuan Penelitian - Metode - Peserta Pelatihan - Instruktur Variabel Y : <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Waktu - Target - Taat asas | <ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif eksploratif dengan metode explanatory research. - Metode Pengumpulan data dengan obeservasi, wawancara, dan kuesioner. - Jenis data yang digunakan data primer dan skunder | Pelatihan kinerja karyawan Royal Safari Garden Bogor berpengaruh nyata dan positif, dimana hasil uji hipotesis koefisien regresi diperoleh angka t hitung 2,176 angka tersebut lebih besar dari angka t tabel dengan signifikan 5% dan df-2 yaitu 1,987. Karena t hitung (2,176) > (1,987) t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Mochamad Rizki Mauludi (2019) Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor | Variabel X (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja) | Variabel X : <ul style="list-style-type: none"> - Turn over - Tingkat Ketidakhadiran - Menyengaja Pekerjaannya - Mencintainya Pekerjaannya - Moral Kerja | <ul style="list-style-type: none"> - Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory survey - Metode Pengumpulan data dengan obeservasi, wawancara, dan kuesioner. - Jenis data yang digunakan data primer dan skunder. | Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dimana hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 7,32027 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi |

| No | Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian | Variabel | Indikator | Metode Penelitian | Hasil |
|----|---|--|---|---|--|
| | | | Variabel Y : - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektivitas - Kemandirian | | 5% dan df-2 yaitu 1,68488. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,32027 > 1,68488$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. |
| 5 | Andi Rizki Mohamad Irvan (2020) Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Dharma Karyatama Mulia Divisi Housekeeping yang Ditempatkan di Rumah Sakit Azra | Variabel X (Kompensasi) dan Variabel Y (Kinerja) | Variabel X : - Gaji - Tunjangan - Insentif atau bonus - Fasilitas Variabel Y : - Jumlah pekerjaan - Kualitas pekerjaan - Ketepatan waktu - Kehadiran - Kemampuan kerjasama. | - Jenis penelitian digunakan adalah Verifikatif dengan metode penelitian Explanatory Survey - Metode Pengumpulan data dengan obeservasi, wawancara, dan kuesioner. - Jenis data yang digunakan data primer dan skunder. | Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kompensasi yakni sebesar 80,17%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (61%- 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada PT. Dharma Karyatama Mulia divisi housekeeping yang ditempatkan di Rumah Sakit Azra dapat diartikan baik. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh $r = 0,885$, artinya kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. |

2.4.2 Kerangka Pemikiran

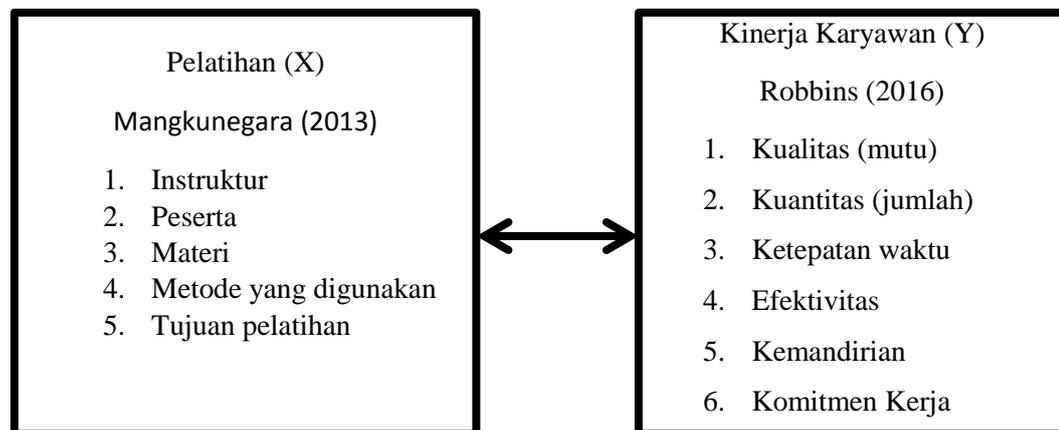
Pelatihan merupakan cara, proses, ataupun pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan suatu kinerja tenaga kerja atau karyawan secara bertanggung jawab agar suatu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja atau karyawan dengan melalui beberapa aspek serta memiliki tahapan

– tahapan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan secara bertanggung jawab. Maka dari itu kinerja merupakan suatu elemen yang penting atau mempunyai pengaruh langsung terhadap maju mundurnya suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas bahwa pelatihan dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena pelatihan dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Cynthia Teware (2020), Fandi Maulana (2019), Muhammad Fahmi (2021), Mochamad Rizki Mauludi (2019), dan Siti Zahara (2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antar variable pelatihan dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mengikuti pelatihan akan mempengaruhi tingkat kinerja menjadi lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika semakin baik pelatihan semakin baik juga tingkat kinerja karyawan.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran diatas maka disimpulkan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Dikatakan sementara, karna jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori – teori relevan, dan belum didasarkan oleh fakta – fakta yang empiris. Berdasarkan dari latar belakang penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Hipotesis : Diduga terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

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

3.2.2 Unit Analisis

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

3.2.3 Lokasi Penelitian

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

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

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

1. Data Kualitatif

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

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti absensi, laporan target waktu yang ditentukan perusahaan,

dan data lainnya yang berhubungan dengan permasalahan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil kinerja karyawan selama periode 2019 – 2020 serta data standard penilaian kinerja pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

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

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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

3.4 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variable utama yang akan diteliti yaitu, Pelatihan sebagai variabel X (*independent*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*dependent*).

Table 3.1 Operasional Variabel
Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Pada
Rumah Sakit Trimitra Cibinong

| Variable | Indikator | Ukuran | Skala |
|------------------|-----------------------|--|---------|
| Pelatihan (X) | Instruktur | <ol style="list-style-type: none"> Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya Instruktur pelatihan memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik | Ordinal |
| | Peserta | <ol style="list-style-type: none"> Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan | Ordinal |
| | Materi | <ol style="list-style-type: none"> Materi yang diberikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh peserta Materi yang diberikan dipahami oleh peserta Materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan | Ordinal |
| | Metode yang digunakan | <ol style="list-style-type: none"> Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan | Ordinal |

| Variable | Indikator | Ukuran | Skala |
|-------------|-------------------|--|---------|
| | | 2. Metode yang dipakai mudah disimak sehingga membantu dalam pemahaman materi 3. Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan | |
| | Tujuan pelatihan | 1. Pelatihan yang diadakan oleh rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan 2. Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan rumah sakit 3. Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan | Ordinal |
| Kinerja (Y) | Kualitas (mutu) | 1. Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan. 3. Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. | Ordinal |
| | Kantitas (jumlah) | 1. Memberikan kontribusi yang baik. 2. Target selalu tercapai. 3. Memberikan masukan kepada perusahaan. | Ordinal |
| | Ketepatan Waktu | 1. Datang tepat waktu. 2. Tidak menunda pekerjaan. 3. Memaksimalkan waktu kerja. | Ordinal |
| | Efektivitas | 1. Mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan. 2. Mampu bekerja dibawah tekanan. 3. Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin. | Ordinal |
| | Kemandirian | 1. Bekerja diluar kelompok. 2. Menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan sendiri. 3. Memiliki inovasi terhadap pekerjaan. | Ordinal |
| | Komitmen Kerja | 1. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang di bebankan. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan. 3. Tidak meninggalkan pekerjaan sebelum terselesaikan | Ordinal |

3.5 Metode Penarikan Sampel

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

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

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

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan *error* 5%

1 = nilai konstanta

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Trimitra Cibinong yang berjumlah 106 orang. Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampelnya adalah

$$n = \frac{106}{1 + (106 \times (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{106}{1,27}$$

$$n = 83$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 83 responden.

3.6 Metode Pengumpulan Data

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

3.6.1 Data Primer

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

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

Table 3.2 Skala Likert Variabel X (Pelatihan)

| Pilihan | Inisial | Skala |
|---------------------|---------|-------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Ragu-ragu | RR | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber : Sugiyono (2017)

Table 3.3 Skala Likert untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

| Pilihan | Inisial | Skala |
|---------------|---------|-------|
| Selalu | S | 5 |
| Sering | S | 4 |
| Kadang-kadang | KK | 3 |
| Pernah | P | 2 |
| Tidak Pernah | TP | 1 |

Sumber : Sugiyono (2017)

3.6.2 Data Sekunder

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

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

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

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

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid
 - b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid
- a. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Table 3.4 Uji Vaiditas Variabel Pelatihan

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|----|------------|--------------|-------------|------------|------------|
| | Instruktur | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------|---|-------|--------|--------------------------|-------|
| 1 | Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya | 0.705 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | Instruktur pelatihan memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi | 0.773 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik | 0.690 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Peserta | | | | | |
| 4 | Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya | 0.803 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal | 0.821 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan | 0.655 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Materi | | | | | |
| 7 | Materi yang diberikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh peserta | 0.788 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | Materi yang diberikan dipahami oleh peserta | 0.800 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | Materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan | 0.813 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Metode yang digunakan | | | | | |
| 10 | Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan | 0.881 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | Metode yang dipakai mudah disimak sehingga membantu dalam pemahaman materi | 0.819 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan | 0.885 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Tujuan Pelatihan | | | | | |
| 13 | Pelatihan yang diadakan oleh rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan | 0.813 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 14 | Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan rumah sakit | 0.560 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 15 | Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan | 0.638 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan table di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap variable pelatihan yang melibatkan 50 responden dan di gambarkan ke dalam 15 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas semua pertanyaan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0.2787$.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Table 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|------------------------|------------|--------------|-------------|------------|------------|
| Kualitas (mutu) | | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------|---|-------|--------|--------------------------|-------|
| 1 | Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan | 0.586 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan. | 0.654 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. | 0.363 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Kantitas (jumlah) | | | | | |
| 4 | Memberikan kontribusi yang baik. | 0.628 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | Target selalu tercapai. | 0.656 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | Memberikan masukan kepada perusahaan | 0.724 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Ketepatan Waktu | | | | | |
| 7 | Datang tepat waktu | 0.608 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | Tidak menunda pekerjaan. | 0.640 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | Memaksimalkan waktu kerja. | 0.723 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Efektivitas | | | | | |
| 10 | Mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan. | 0.733 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | Mampu bekerja dibawah tekanan | 0.716 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin. | 0.761 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Kemandirian | | | | | |
| 13 | Bekerja diluar kelompok | 0.656 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 14 | Menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan sendiri. | 0.627 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 15 | Memiliki inovasi terhadap pekerjaan. | 0.758 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Komitmen Kerja | | | | | |
| 16 | Bertanggung jawab atas pekerjaan yang di bebankan. | 0.567 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 17 | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan. | 0.615 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 18 | Tidak meninggalkan pekerjaan sebelum terselesaikan | 0.537 | 0.2787 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan table di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap variable pelatihan yang melibatkan 50 responden dan digambarkan ke dalam 18 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas semua pertanyaan dinyatakan valid dengan koefisien $r > 0.2787$.

3.7.2 Uji Reabilitas

1. Uji Reliabilitas Validitas Variabel Pelatihan

Table 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 83 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 83 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|

| | |
|-------|----|
| 0.928 | 15 |
|-------|----|

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel pelatihan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,928, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

2. Uji Reliabilitas Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Table 3.7 Uji Reliabilitas Variabel

| Case Processing Summary | | N | % |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 83 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 83 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.892 | 18 |

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,892, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

3.8 Metode pengolahan/Analisis Data

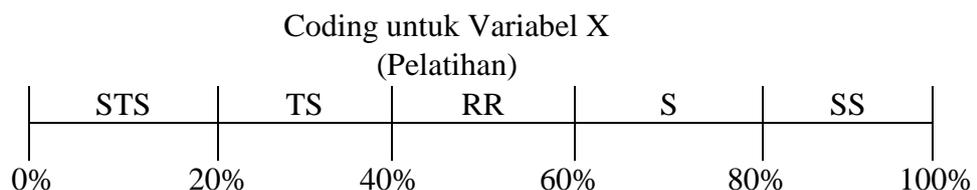
3.8.1 Analisis Deskriptif

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

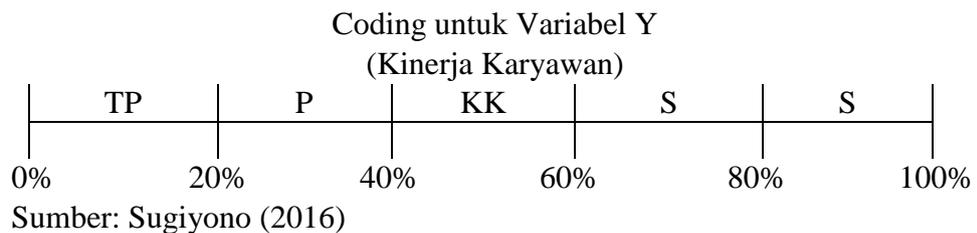
Tanggapan responden dihitung dengan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

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

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



Sumber: Sugiyono (2016)



3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

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

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

Keterangan :

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

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

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

Table 3.8 Interval Kefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2018)

3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

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

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

Keterangan:

- t_h = t_{hitung}
- r = Koefisien Nilai Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden (data)

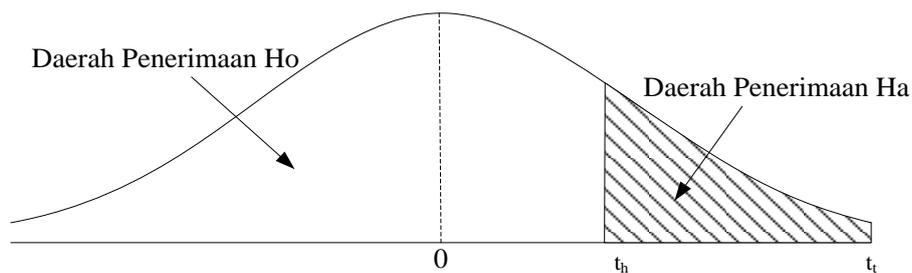
Pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

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

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

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

Gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel *Independent* yaitu Pelatihan (X) dan variabel *Dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk unit analisis yang digunakan yaitu individu, karna pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk menganalisis mengenai Pelatihan dan Kinerja Karyawan dari Rumah Sakit Trimitra Cibinong. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber, yaitu sumber data primer yang mana data tersebut diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Populasi dalam penelitian ini seluruh jumlah karyawan pada tahun 2022. Berdasarkan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, pengumpulan data primer melalui metode kuesioner.

Penelitian ini dilakukan di PT Rumah Sakit Trimitra Cibinong yang mulai beroperasi pada tahun 1999 dan berlokasi di Jl. Raya Bogor KM.43, Jl. Raya Jakarta-Bogor No.13, Pabuaran, Cibinong, Bogor, Jawa Barat.

4.1.1 Profile Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis usia lama bekerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan perawat pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.

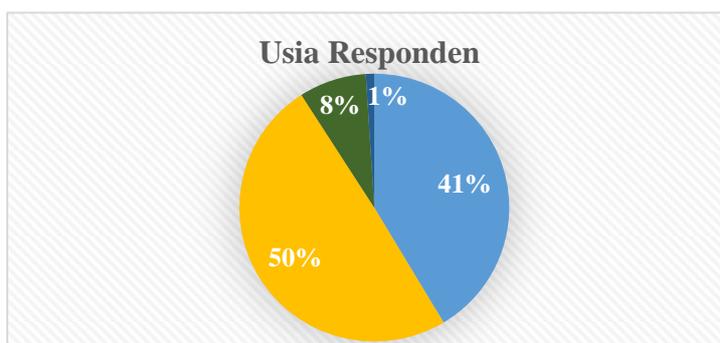
1. Profile Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Table 4.1 Usia Responden

| Usia | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---------|------------------|----------------|
| 16 - 20 | 0 | 0% |
| 21 - 30 | 34 | 41% |
| 31 - 40 | 41 | 49% |
| 41 - 50 | 7 | 8% |
| > 50 | 1 | 1% |
| Total | 83 | 100% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.1 Usia Responden

Berdasarkan gambar yang tertera di atas, jumlah responden 83 orang perawat Rumah Sakit Trimitra Cibinong menunjukkan bahwa responden yang berusia 16 – 20 tahun sebanyak 0 responden (tidak ada), sedangkan untuk responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 34 orang dengan presentase 41%, responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 41 responden dengan presentase 49%, responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 8%, dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase 1%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas berusia 31 – 40 tahun.

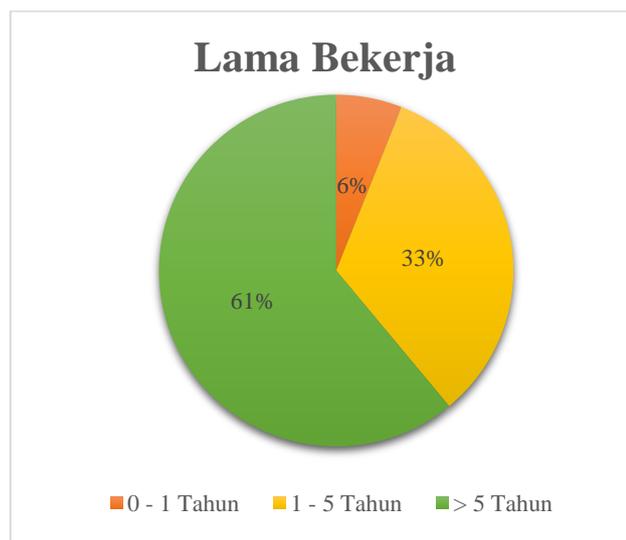
2. Profile Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja :

Table 4.1 Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|--------------|------------------|----------------|
| 0 - 1 Tahun | 5 | 6% |
| 1 - 5 Tahun | 27 | 33% |
| > 5 Tahun | 51 | 61% |
| Total | 83 | 100% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.2 Lama Bekerja

Berdasarkan gambar yang tertera di atas, jumlah responden 83 orang perawat Rumah Sakit Trimitra Cibinong menunjukkan bahwa responden yang memiliki

masa lama bekerja 0 – 1 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase 6%, masa lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 27 responden dengan presentase 33%, dan masa lama bekerja > 5 tahun sebanyak 51 responden dengan presentase 61%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja perawat Rumah Sakit Trimitra Cibinong yaitu > 5 tahun.

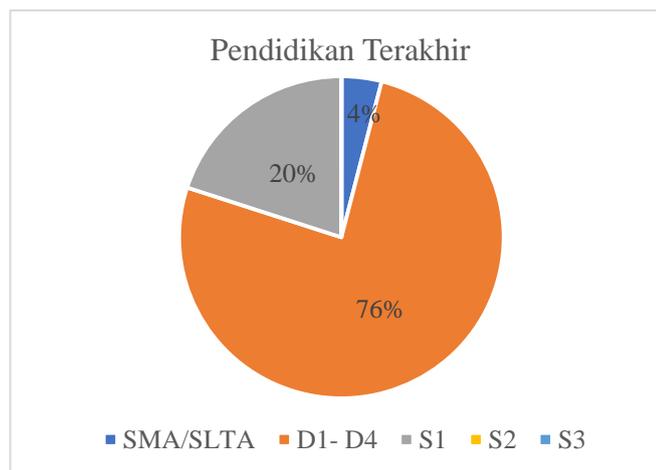
3. Profile Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan pendidikan terakhir :

Table 4.2 Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---------------------|------------------|----------------|
| SMA/SLTA | 3 | 4% |
| D1- D4 | 63 | 76% |
| S1 | 17 | 20% |
| S2 | 0 | 0% |
| S3 | 0 | 0% |
| Total | 83 | 100% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar yang tertera di atas, jumlah responden 83 orang perawat Rumah Sakit Trimitra Cibinong menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA/SLTA sebanyak 3 responden dengan presentase 4%, pendidikan D1- D4 sebanyak 63 responden dengan presentase 76%, dan pendidikan S1 sebanyak 17 responden dengan presentase 20%, sedangkan untuk perawat yang memiliki pendidikan S2 dan S3 adalah 0 responden (tidak ada). Maka dapat disimpulkan mayoritas pendidikan pada perawat Rumah Sakit Trimitra Cibinong yaitu D1 – D4.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong, yaitu variabel X mengenai

Pelatihan dengan indikator instruktur, peserta, materi, metode yang digunakan, dan tujuan pelatihan, sedangkan untuk variabel Y mengenai kinerja karyawan dengan indikator kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

4.2.1 Pelatihan Pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong

Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 83 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada table di bawah ini :

1. Instuktur

Table 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan Adalah Orang Yang Ahli Dalam Bidangnya

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 25 | 125 | 30.1% |
| Setuju | 4 | 51 | 204 | 61.4% |
| Ragu - Ragu | 3 | 7 | 21 | 8.4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0.0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.0% |
| Jumlah | | 83 | 350 | 84,3% |

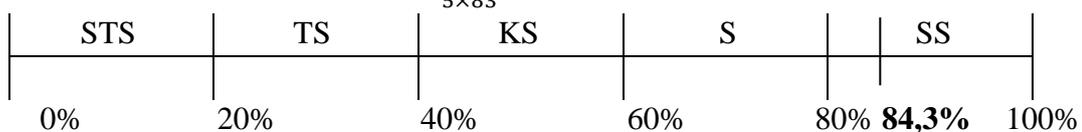
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 30,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 61,4% , responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 8,4%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{350}{5 \times 83} \times 100\% = 84,3\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya adalah 84% yang menunjukkan bahwa responden

sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Pelatihan Memiliki Kecakapan Dalam Melatih Atau Menyampaikan Materi

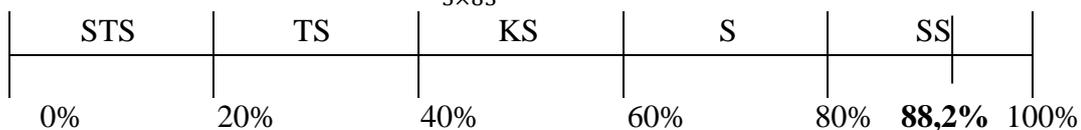
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 42 | 210 | 50.6% |
| Setuju | 4 | 34 | 136 | 41% |
| Ragu - Ragu | 3 | 6 | 18 | 7.2% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 366 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 50,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 41% , responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 7,2%, dan responden yang menjawab tidak setuju ebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 366 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{366}{5 \times 83} \times 100\% = 88,2\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai instruktur pelatihan memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi adalah 88,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Instruktur Menguasai Materi Pelatihan Sehingga Mampu Menjelaskan Materi Dengan Baik

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 35 | 175 | 42.2% |
| Setuju | 4 | 37 | 148 | 44.6% |
| Ragu - Ragu | 3 | 11 | 33 | 13.3% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |

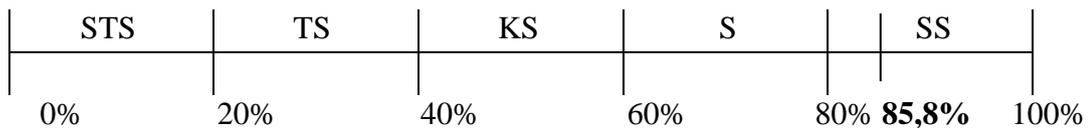
| | | | | |
|---------------------|---|----|-----|------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 356 | 100% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 42,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 44,6% , dan responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 13,3%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 356 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{356}{5 \times 83} \times 100\% = 85,8\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik adalah 85,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Peserta

Table 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan Adalah Karyawan Yang Membutuhkan Keahlian Sesuai Pekerjaannya

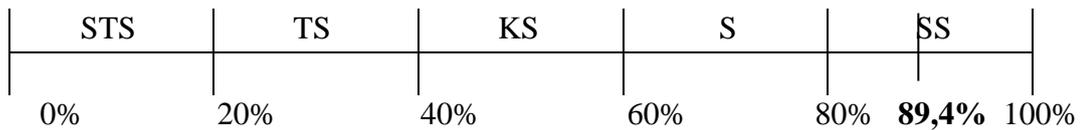
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 43 | 215 | 51.8% |
| Setuju | 4 | 36 | 144 | 43.4% |
| Ragu - Ragu | 3 | 4 | 12 | 4.8% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 371 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 51,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 43,4% , responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,8%,sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 371 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{371}{5 \times 83} \times 100\% = 89,4\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya adalah 89,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Peserta Pelatihan Diwajibkan Mengikuti Pelatihan Sesuai Jadwal

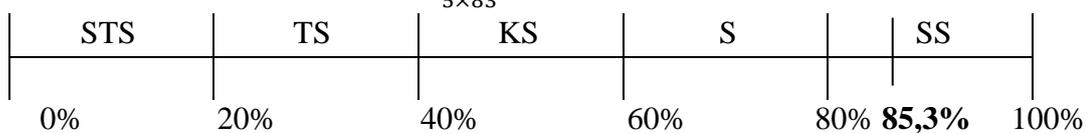
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 31 | 155 | 37.3% |
| Setuju | 4 | 43 | 172 | 51.8% |
| Ragu - Ragu | 3 | 9 | 27 | 10.8% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 354 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 37,3%, responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 51,8% , dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan presentase sebesar 10,8%, sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 354 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{354}{5 \times 83} \times 100\% = 85,3\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal adalah 85,3% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Adalah Semua Karyawan Yang Memenuhi Syarat Untuk Mengikuti Pelatihan

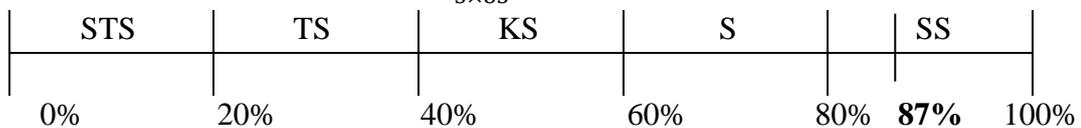
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 38 | 190 | 45.8% |
| Setuju | 4 | 37 | 148 | 44.6% |
| Ragu - Ragu | 3 | 7 | 21 | 8.4% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 361 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 45,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 44,6% , responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 8,4%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%,sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 361 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{361}{5 \times 83} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan adalah 87% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Materi

Table 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Saat Pelatihan Sesuai Dengan Keahlian Yang Dibutuhkan Oleh Peserta

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 30 | 150 | 36.1% |
| Setuju | 4 | 44 | 176 | 53% |
| Ragu - Ragu | 3 | 5 | 15 | 6% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 4.8% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 349 | 100% |

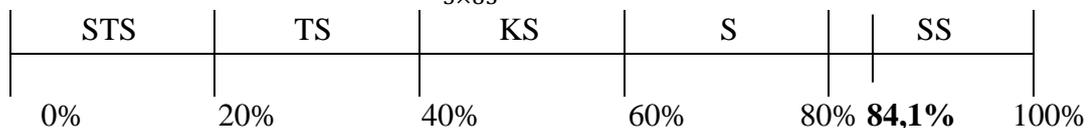
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 36,1%, responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 53% , responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 6%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,8%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 349 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{349}{5 \times 83} \times 100\% = 84,1\%$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai materi yang diberikan saat pelatihan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan oleh peserta adalah 84,1% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan Mudah Dipahami Oleh Peserta

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 34 | 170 | 41% |
| Setuju | 4 | 42 | 168 | 50.6% |
| Ragu - Ragu | 3 | 7 | 21 | 8.4% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 359 | 100% |

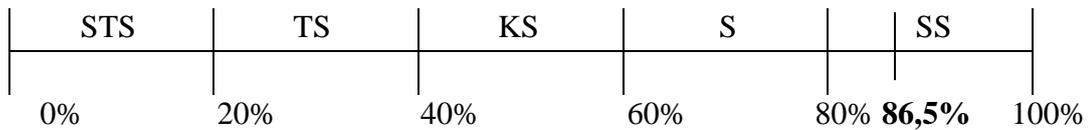
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 41%, responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar

50,6% , responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 8,4%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 359 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{359}{5 \times 83} \times 100\% = 86,5\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai materi yang diberikan pada saat pelatihan mudah dipahami oleh peserta adalah 86,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan Akan Berguna Dalam Pekerjaan

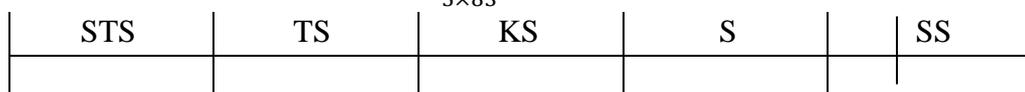
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 32 | 160 | 38.6% |
| Setuju | 4 | 47 | 188 | 56.6% |
| Ragu - Ragu | 3 | 4 | 12 | 4.8% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 360 | 100% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 38,6%, responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 56,6% , responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,8%,sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 360 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{360}{5 \times 83} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$



0% 20% 40% 60% 80% **86,7%** 100%

Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Metode Yang Digunakan

Table 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Materi Yang Diberikan Pada Saat Pelatihan Akan Berguna Dalam Pekerjaan

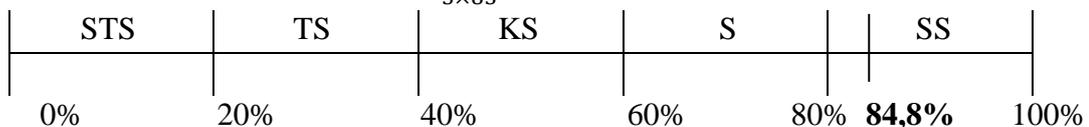
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 29 | 145 | 34.9% |
| Setuju | 4 | 46 | 184 | 55.4% |
| Ragu - Ragu | 3 | 7 | 21 | 8.4% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.0% |
| Jumlah | | 83 | 352 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 34,9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 55,4% , responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 8,4%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 352 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{352}{5 \times 83} \times 100\% = 84,8\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan adalah 84,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Yang Dipakai Mudah Disimak Sehingga Membantu Dalam Pemahaman Materi

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 33 | 165 | 39.8% |
| Setuju | 4 | 47 | 188 | 56.6% |
| Ragu - Ragu | 3 | 3 | 9 | 3.6% |

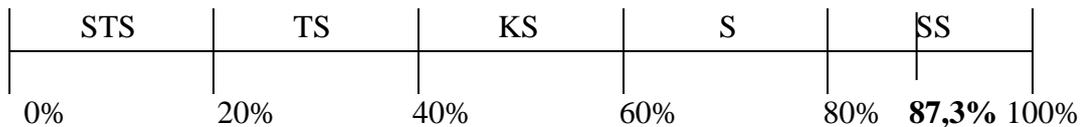
| | | | | |
|---------------------|---|----|-----|--------|
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0.0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.0% |
| Jumlah | | 83 | 362 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 39,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 56,6% , responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3,6%,sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 362 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{362}{5 \times 83} \times 100\% = 87,2\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai metode pelatihan yang dipakai mudah disimak sehingga membantu dalam pemahaman materi adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Metode Pelatihan Yang Dipakai Sesuai Dengan Target Peserta Pelatihan

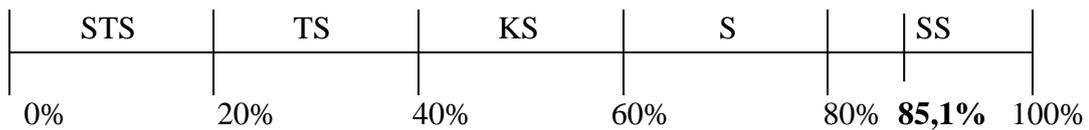
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 27 | 135 | 32.5% |
| Setuju | 4 | 50 | 200 | 60.2% |
| Ragu - Ragu | 3 | 6 | 18 | 7.2% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0.0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0.0% |
| Jumlah | | 83 | 353 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 32,5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 60,2% , responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 7,2%,sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 353 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{353}{5 \times 83} \times 100\% = 85,1\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai metode pelatihan yang dipakai sesuai dengan target peserta pelatihan adalah 85,1% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Tujuan Pelatihan

Table 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Yang Diadakan Oleh Rumah Sakit Bertujuan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

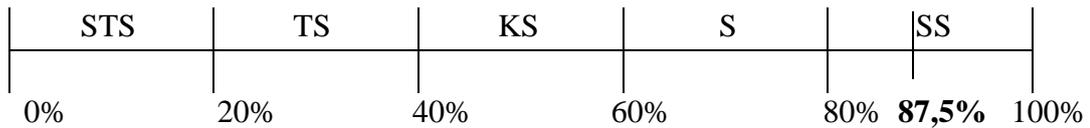
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 34 | 170 | 41% |
| Setuju | 4 | 46 | 184 | 55.4% |
| Ragu - Ragu | 3 | 3 | 9 | 3.6% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 363 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 41%, responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 55,4% , responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3,6%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 363 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{363}{5 \times 83} \times 100\% = 87,5\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai pelatihan yang diadakan oleh rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Pelatihan Sesuai Dengan Tujuan Rumah Sakit

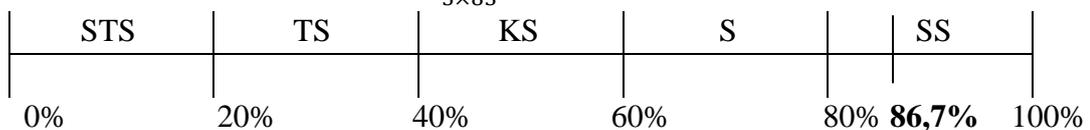
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 35 | 175 | 42.2% |
| Setuju | 4 | 43 | 172 | 51.8% |
| Ragu - Ragu | 3 | 4 | 12 | 4.8% |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0.0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 1.2% |
| Jumlah | | 83 | 360 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 42,2%, responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 51,8% , responden yang menjawab ragu – ragu sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,8%, sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 360 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{360}{5 \times 83} \times 100\% = 86,7\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan rumah sakit adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan Pelatihan Dapat Digunakan Untuk Meningkatkan Keterampilan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|---------------|------|------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 38 | 190 | 45.8% |
| Setuju | 4 | 39 | 156 | 47.0% |
| Ragu - Ragu | 3 | 6 | 18 | 7.2% |

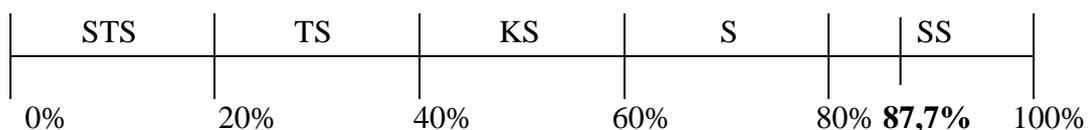
| | | | | |
|---------------------|---|----|-----|------|
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 364 | 100% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 45,8%, responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 47%, dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 responden dengan presentase sebesar 7,2%, sedangkan tidak setuju, dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 364 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{364}{5 \times 83} \times 100\% = 87,7\% \end{aligned}$$



Jadi, untuk total tanggapan responden mengenai tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan adalah 86,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel pelatihan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong:

Table 4.18 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Pelatihan

| No | Indikator/Ukuran | Tanggapan Responden (%) | Rata-rata Perindikator (%) |
|-------------------|---|-------------------------|----------------------------|
| Instruktur | | | |
| 1 | Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya | 84.30% | 86% |
| 2 | Instruktur pelatihan memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi | 87.70% | |
| 3 | Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik | 86% | |
| Peserta | | | |
| 4 | Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya | 89,40% | 87,2% |
| 5 | Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal | 85,30% | |

| | | | |
|------------------------------|---|---------------|-------|
| 6 | Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan | 87% | |
| Materi | | | |
| 7 | Materi yang diberikan dengan keahlian yang dibutuhkan oleh peserta | 84,10% | 85,8% |
| 8 | Materi yang diberikan dipahami oleh peserta | 86,50% | |
| 9 | Materi yang diberikan pada saat pelatihan akan berguna dalam pekerjaan | 86,70% | |
| Metode yang digunakan | | | |
| 10 | Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan | 84,80% | 85,7% |
| 11 | Metode yang dipakai mudah disimak sehingga membantu dalam pemahaman materi | 87,20% | |
| 12 | Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan | 85,10% | |
| Tujuan Pelatihan | | | |
| 13 | Pelatihan yang diadakan oleh rumah sakit bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan | 87,50% | 86,2% |
| 14 | Tujuan pelatihan sesuai dengan tujuan rumah sakit | 86,70% | |
| 15 | Tujuan pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan keterampilan | 84,40% | |
| Rata -rata | | 86,17% | |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan table 4.23 dimana hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variable pelatihan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong menunjukkan hasil rata – rata dari lima indikator yang digambarkan ke dalam 15 pertanyaan dengan 83 responden perawat Rumah Sakit Trimitra Cibinong didapat nilai rata – rata sebesar 86,317, dimana total dari tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata- rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator peserta pelatihan dengan persentase sebesar 87,2%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator metode yang digunakan dengan presentase sebesar 85,7%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pertanyaan ke 4 yaitu dengan presentase sebesar 89,4%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pertanyaan ke 7 yaitu dengan presentase sebesar 84,1%.

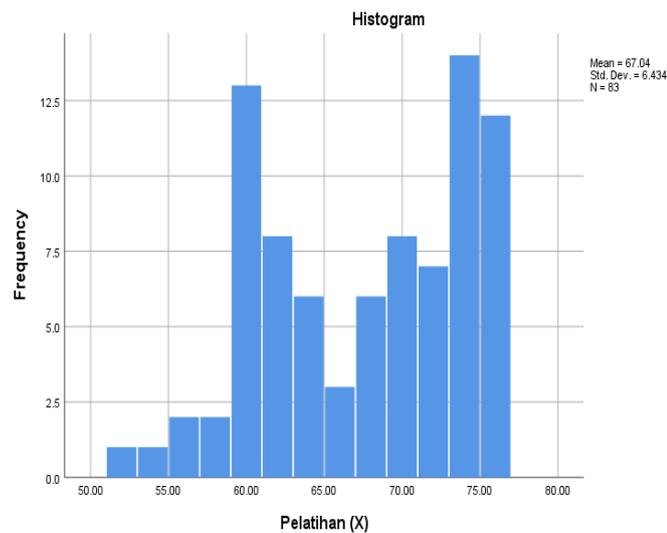
Table 4.19 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Pelatihan

| Pelatihan | | |
|-----------|---------|----|
| N | Valid | 83 |
| | Missing | 0 |

| | |
|--------------------|---------|
| Mean | 67.04 |
| Std. Error of Mean | 0.706 |
| Median | 68.00 |
| Mode | 75. |
| Std. Deviation | 6.43437 |
| Variance | 41.401 |
| Range | 23 |
| Minimum | 52 |
| Maximum | 75 |
| Sum | 5564 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.4 Histogram Pelatihan

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata empirik pelatihan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 67,04 dengan range 23 dan total skor 5564.

Untuk mengetahui pelatihan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor teoritis

$$= \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 67,04 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $67,04 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel pelatihan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong baik.

Table 4.20 Sebaran Nilai Interval Lingkungan Kerja

| Interval Nilai | Skor Rata-rata | Keterangan |
|----------------|----------------|--------------------|
| 81 – 100 | | Sangat Baik |
| 61 – 80 | 67,04 | Baik |
| 41 – 60 | | Cukup Baik |
| 21 – 40 | | Kurang Baik |
| 0 – 20 | | Sangat Kurang Baik |

4.2.2 Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 83 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada table di bawah ini :

1. Kualitas (mutu)

Table 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 43 | 215 | 51.8% |
| Sering | 4 | 36 | 144 | 43.4% |
| Kadang - kadang | 3 | 3 | 9 | 3.6% |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 370 | 100.0% |

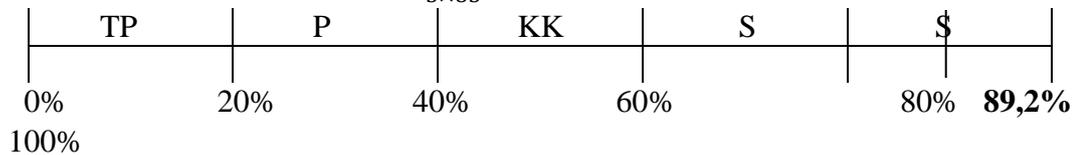
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 51,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 43,4%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3,6%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 370 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{370}{5 \times 83} \times 100\% = 89,2\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Table 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memiliki Kemampuan Diri Yang Sesuai Dengan Pekerjaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 38 | 190 | 45.8% |
| Sering | 4 | 34 | 136 | 41% |
| Kadang - kadang | 3 | 9 | 27 | 10.8% |
| Pernah | 2 | 2 | 4 | 2.4% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0.0% |
| Jumlah | | 83 | 357 | 100.0% |

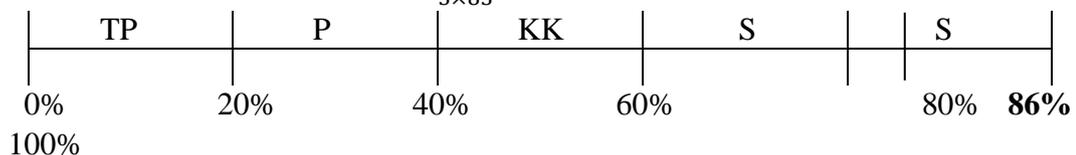
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 45,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 41%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 10,8%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 357 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{357}{5 \times 83} \times 100\% = 86\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan.

Table 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 51 | 255 | 61.4% |
| Sering | 4 | 26 | 104 | 31.3% |
| Kadang - kadang | 3 | 3 | 9 | 3.6% |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Tidak Pernah | 1 | 2 | 2 | 2.4% |
| Jumlah | | 83 | 372 | 100.0% |

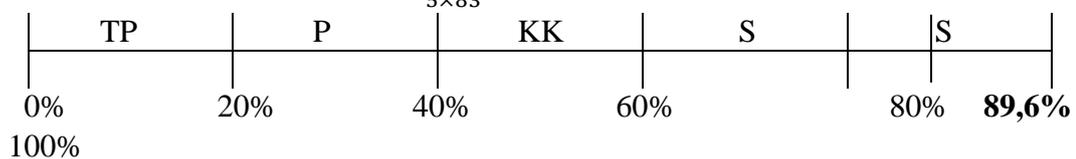
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 61,4%, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 31,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3,6%, responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 372 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{372}{5 \times 83} \times 100\% = 89,6\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 86% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

2. Kuantitas (jumlah)

Table 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Kontribusi Yang Baik

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 50 | 250 | 60.2% |
| Sering | 4 | 29 | 116 | 34.9% |
| Kadang - kadang | 3 | 3 | 9 | 3.6% |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 377 | 100% |

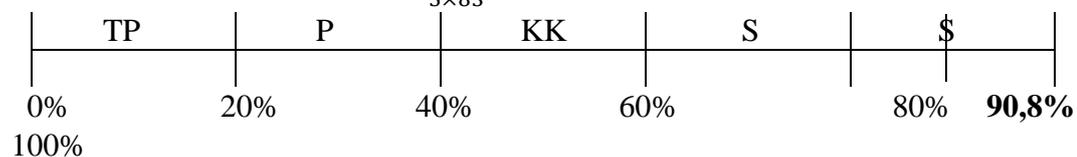
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar 60,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 34,9%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3,6%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 377 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{377}{5 \times 83} \times 100\% = 90,8\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 90,8% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan memberikan kontribusi yang baik.

Table 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Target Selalu Tercapai

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 33 | 165 | 39,8% |
| Sering | 4 | 37 | 148 | 44,6% |
| Kadang - kadang | 3 | 11 | 33 | 13,3% |
| Pernah | 2 | 2 | 4 | 2,4% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 350 | 100% |

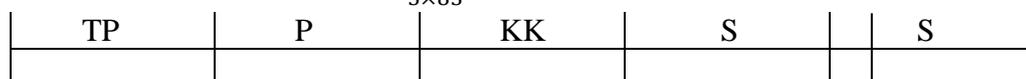
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 39,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 44,6%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 13,3%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 350 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{350}{5 \times 83} \times 100\% = 84,3\%$$



0% 20% 40% 60% 80% **84,3%** 100%

Jadi, total tanggapan responden adalah 84,3% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan target selalu tercapai.

Table 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memberikan Masukan Kepada Pihak Rumah Sakit

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 36 | 180 | 43.4% |
| Sering | 4 | 23 | 92 | 27.7% |
| Kadang - kadang | 3 | 19 | 57 | 22.9% |
| Pernah | 2 | 5 | 10 | 6% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 339 | 100% |

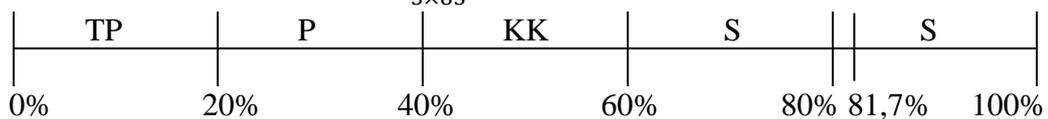
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 43,4%, responden yang menjawab sering sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 27,7%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 22,9%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 339 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{339}{5 \times 83} \times 100\% = 81,7\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 81,7% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan memberikan masukan kepada pihak rumah sakit.

3. Ketepatan waktu

Table 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Datang Tepat Waktu

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 46 | 230 | 55.4% |
| Sering | 4 | 33 | 132 | 39.8% |
| Kadang - kadang | 3 | 4 | 12 | 4.8% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0.0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0.0% |
| Jumlah | | 83 | 374 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 55,4%, responden yang menjawab sering sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 39,8%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,8%, sedangkan responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 374 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{374}{5 \times 83} \times 100\% = 90,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden adalah 90,1% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan datang tepat waktu.

Table 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak Menunda Pekerjaan

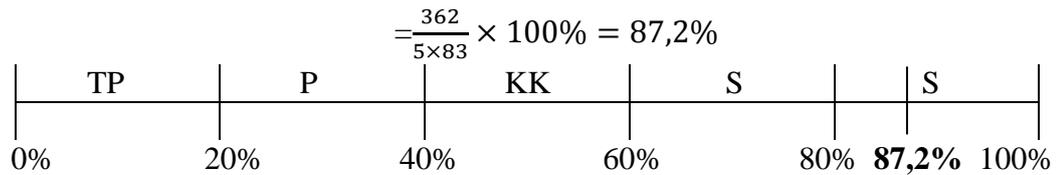
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 43 | 215 | 51.8% |
| Sering | 4 | 31 | 124 | 37.3% |
| Kadang - kadang | 3 | 6 | 18 | 7.2% |
| Pernah | 2 | 2 | 4 | 2.4% |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 1 | 1.2% |
| Jumlah | | 83 | 362 | 100.0% |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 51,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 37,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 7,2%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,4%, responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 362 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan tidak menunda pekerjaan.

Table 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memaksimalkan Waktu Kerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 48 | 240 | 57.8% |
| Sering | 4 | 31 | 124 | 37.3% |
| Kadang - kadang | 3 | 3 | 9 | 3.6% |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 375 | 100.0% |

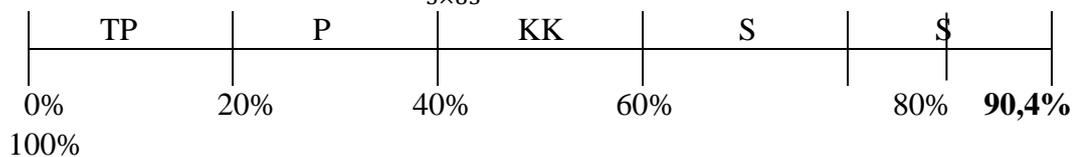
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 57,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 37,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3,6%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 375 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{375}{5 \times 83} \times 100\% = 87,2\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 90,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan memaksimalkan waktu kerja.

4. Efektivitas

Table 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Menyelesaikan Tugas Sebagai Karyawan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 45 | 225 | 54.2% |

| | | | | |
|-----------------|---|----|-----|--------|
| Sering | 4 | 35 | 140 | 42.2% |
| Kadang - kadang | 3 | 2 | 6 | 2.4% |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 373 | 100.0% |

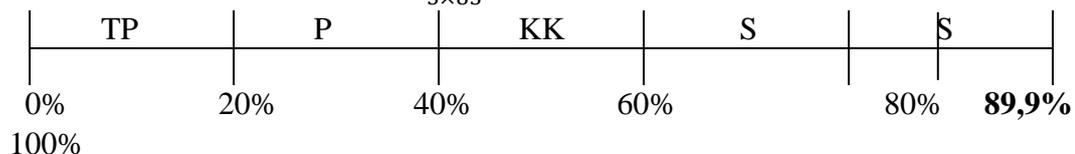
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 54,2%, responden yang menjawab sering sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 42,2%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,4%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 373 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{373}{5 \times 83} \times 100\% = 89,9\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 89,9% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan.

Table 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mampu Bekerja Dibawah Tekanan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 37 | 185 | 44.6% |
| Sering | 4 | 31 | 124 | 37.3% |
| Kadang - kadang | 3 | 8 | 24 | 9.6% |
| Pernah | 2 | 2 | 4 | 2.4% |
| Tidak Pernah | 1 | 5 | 5 | 6% |
| Jumlah | | 83 | 342 | 100% |

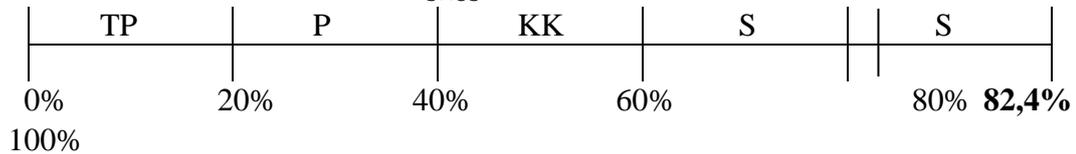
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 44,6%, responden yang menjawab sering sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 37,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 9,6%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,4%, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 325 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{342}{5 \times 83} \times 100\% = 82,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 82,4% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan mampu bekerja dibawah tekanan.

Table 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Meminimalisir Waktu Pekerjaan Sebaik Mungkin

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 38 | 190 | 45.8% |
| Sering | 4 | 39 | 156 | 47% |
| Kadang - kadang | 3 | 5 | 15 | 6% |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 363 | 100.0% |

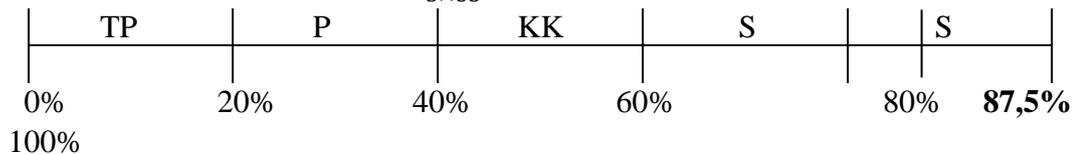
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 45,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 47%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 6%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 363 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{363}{5 \times 83} \times 100\% = 87,5\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin.

5. Kemandirian

Table 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bekerja Diluar Kelompok

| | | | | |
|-----------------|---|----|-----|-------|
| Selalu | 5 | 37 | 185 | 44.6% |
| Sering | 4 | 27 | 108 | 32.5% |
| Kadang - kadang | 3 | 10 | 30 | 12.0% |
| Pernah | 2 | 2 | 4 | 2.4% |
| Tidak Pernah | 1 | 7 | 7 | 8.4% |
| Jumlah | | 83 | 334 | 100% |

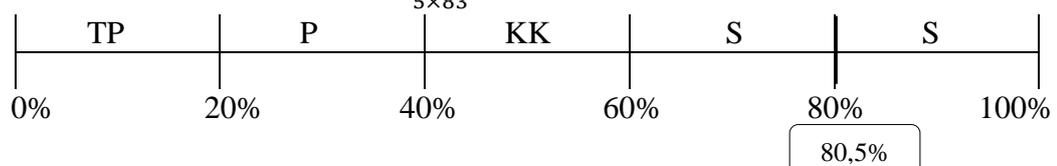
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 44,6%, responden yang menjawab sering sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 32,5%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 12%, responden yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,4%, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 8,4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 295 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{295}{5 \times 83} \times 100\% = 71,1\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 80,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan bekerja diluar kelompok.

Table 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyelesaikan Masalah Yang Dihadapi Dengan Sendiri

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 38 | 190 | 45.8% |
| Sering | 4 | 26 | 104 | 31.3% |
| Kadang - kadang | 3 | 11 | 33 | 13.3% |
| Pernah | 2 | 4 | 8 | 4.8% |
| Tidak Pernah | 1 | 4 | 4 | 4.8% |
| Jumlah | | 83 | 339 | 100% |

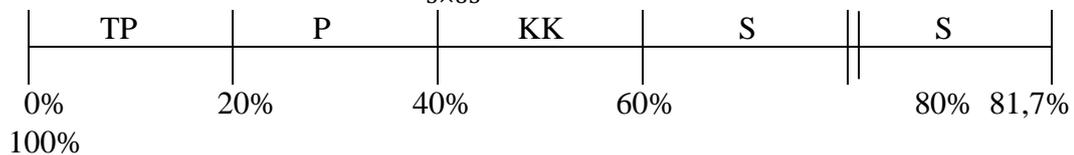
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 45,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 31,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 13,3%, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,8%, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,8%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 339 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{339}{5 \times 83} \times 100\% = 74,9\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 81,7% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan sendiri.

Table 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Memiliki Inovasi Terhadap Pekerjaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 42 | 210 | 50.6% |
| Sering | 4 | 28 | 112 | 33.7% |
| Kadang - kadang | 3 | 12 | 36 | 14.5% |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 1.2% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 360 | 100 |

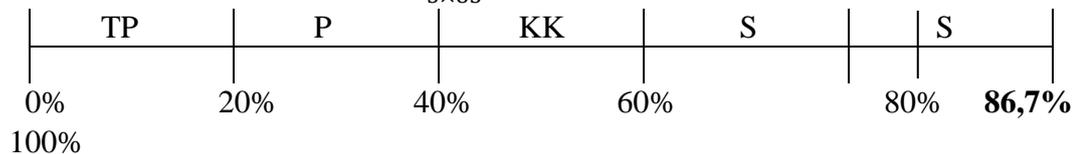
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 50,6%, responden yang menjawab sering sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 33,7%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 14,5%, dan responden yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 360 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{360}{5 \times 83} \times 100\% = 87,5\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin.

6. Komitmen kerja

Table 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Dibebankan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 43 | 215 | 51.8% |
| Sering | 4 | 38 | 152 | 45.8% |
| Kadang - kadang | 3 | 2 | 6 | 2.4% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0.0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0.0% |
| Jumlah | | 83 | 373 | 100.0% |

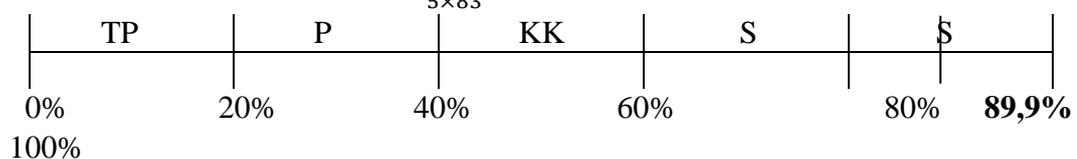
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 51,8%, responden yang menjawab sering sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 45,8%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,4%, sedangkan responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 373 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{373}{5 \times 83} \times 100\% = 89,9\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan.

Table 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 42 | 210 | 50.6% |
| Sering | 4 | 32 | 128 | 38.6% |
| Kadang - kadang | 3 | 9 | 27 | 10.8% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 83 | 365 | 100.0% |

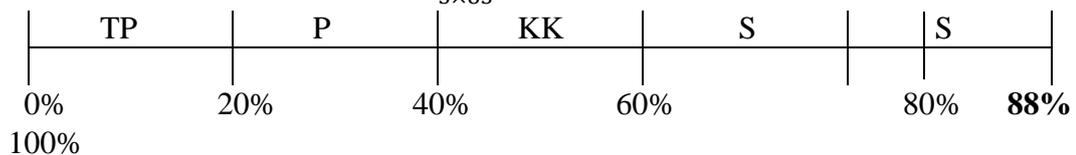
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 50,6%, responden yang menjawab sering sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 36,6%, dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 10,8%, sedangkan responden yang menjawab pernah dan tidak pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 365 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{365}{5 \times 83} \times 100\% = 88\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Table 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Tidak Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Terselesaikan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Presentase |
|-----------------|------|------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 57 | 285 | 68.7% |
| Sering | 4 | 21 | 84 | 25.3% |
| Kadang - kadang | 3 | 4 | 12 | 4.8% |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0.0% |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 1 | 1.2% |
| Jumlah | | 83 | 382 | 100.0% |

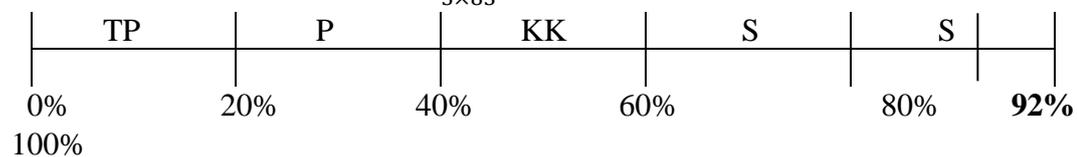
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 83 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 57 orang dengan persentase sebesar 68,7%, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 25,3%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 4,8%, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,2%, sedangkan responden yang menjawab pernah adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 382 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{382}{5 \times 83} \times 100\% = 92\%$$



Jadi, total tanggapan responden adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai tidak meninggalkan pekerjaan sebelum terselesaikan.

Table 4.39 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan

| No | Indikator/Ukuran | Tanggapan Responden (%) | Rata-rata Perindikator (%) |
|--------------------------|---|-------------------------|----------------------------|
| Kualitas (mutu) | | | |
| 1 | Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan | 89,2% | 88,3% |
| 2 | Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan. | 86% | |
| 3 | Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. | 89,6% | |
| Kantitas (jumlah) | | | |
| 4 | Memberikan kontribusi yang baik. | 90,8% | 85,6% |
| 5 | Target selalu tercapai. | 84% | |
| 6 | Memberikan masukan kepada perusahaan | 81,70% | |
| Ketepatan Waktu | | | |
| 7 | Datang tepat waktu | 90,1% | 89,23% |
| 8 | Tidak menunda pekerjaan. | 87,2% | |
| 9 | Memaksimalkan waktu kerja. | 90,4% | |
| Efektivitas | | | |
| 10 | Mampu menyelesaikan tugas sebagai karyawan. | 89,90% | 86,6% |
| 11 | Mampu bekerja dibawah tekanan | 82,40% | |
| 12 | Meminimalisir waktu pekerjaan sebaik mungkin. | 87,50% | |

| Kemandirian | | | |
|-----------------------|--|--------|-----|
| 13 | Bekerja di luar kelompok | 80,5% | 83% |
| 14 | Menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan sendiri. | 81,70% | |
| 15 | Memiliki inovasi terhadap pekerjaan. | 86,70% | |
| Komitmen Kerja | | | |
| 16 | Bertanggung jawab atas pekerjaan yang di bebaskan. | 90% | 90% |
| 17 | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. | 88% | |
| 18 | Tidak meninggalkan pekerjaan sebelum terselesaikan | 92% | |
| Rata - rata | | 87,11% | |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.45 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong menunjukkan hasil rata – rata dari enam indikator yang digambarkan ke dalam 18 pernyataan dengan melibatkan 83 responden didapat nilai rata-rata sebesar 87,11%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata- rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator komitmen kerja dengan persentase sebesar 90%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kemandirian dengan persentase sebesar 83%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-18 dengan pernyataan dengan persentase sebesar 92%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 dengan pernyataan 80,5%.

Table 4.40 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

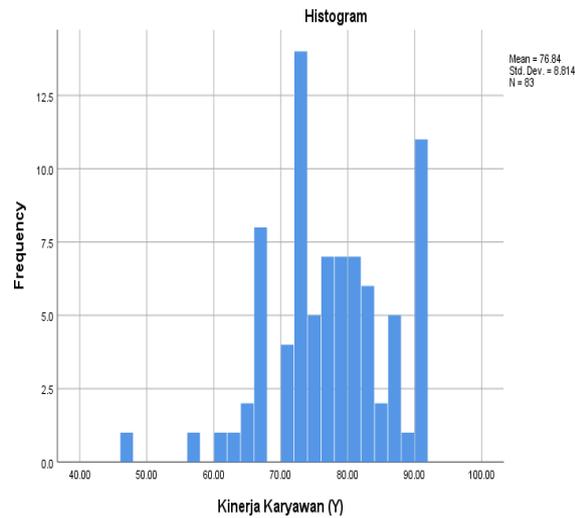
Statistics

Kinerja Karyawan

| | | |
|--------------------|----|--------|
| N | 83 | 83 |
| | 0 | 0 |
| Mean | | 76.84 |
| Std. Error of Mean | | 0.968 |
| Median | | 76.00 |
| Mode | | 72 |
| Std. Deviation | | 8.814 |
| Variance | | 77.695 |
| Range | | 43 |
| Minimum | | 47 |
| Maximum | | 90 |
| Sum | | 6378 |

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.5 Histogram Kinerja Karyawan

Hasil tersebut menunjukkan rata – rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah sebesar 76,84 dengan range 43 dan total skor 6378.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, dan hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ teoritis = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 76,84 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $76,84 > 54$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong baik.

Table 4.41 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

| Interval Nilai | Skor Rata-rata | Keterangan |
|----------------|----------------|--------------------|
| 81 – 100 | | Sangat Baik |
| 61 – 80 | 76,84 | Baik |
| 41 – 60 | | Cukup Baik |
| 21 – 40 | | Kurang Baik |
| 0 – 20 | | Sangat Kurang Baik |

4.2.3 Analisis Koefisien Korelasi

Table 4.42 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

| Correlations | | | | |
|----------------|------------------|-----------------|-----------|------------------|
| | | | Pelatihan | Kinerja Karyawan |
| Spearman's rho | Pelatihan | Correlation | 1.000 | .490** |
| | | Coefficient | | |
| | | Sig. (1-tailed) | | 0.000 |
| | | N | 83 | 83 |
| | Kinerja Karyawan | Correlation | .490** | 1.000 |
| | | Coefficient | | |
| | | Sig. (1-tailed) | 0.000 | |
| | | N | 83 | 83 |

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

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Table 4.43 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

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

Sumber: Sugiyono (2016)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,490$ antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang.

4.2.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut:

1. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $83-2 = 81$. Hasil yang diperoleh adalah 1.66388.

2. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

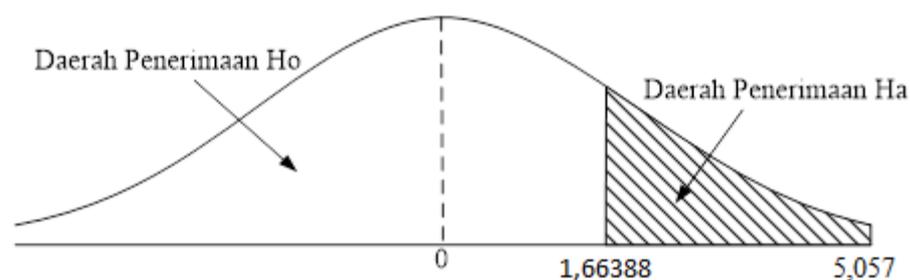
$$t = \frac{0,490 \sqrt{83-2}}{\sqrt{1-0,490^2}}$$

$$t = \frac{0,490 \sqrt{81}}{0,872}$$

$$t = \frac{4,41}{0,872}$$

$$t = 5,057$$

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,057 dan t_{tabel} sebesar 1,66388, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,057 > 1,66388$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong.



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.3 Pembahasan

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

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

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

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

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

5.1 Simpulan

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

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan pelatihan dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Trimitra Cibinong maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan – pertimbangan bagi Rumah Sakit Trimitra Cibinong dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel pelatihan (X) Rumah Sakit Trimitra Cibinong, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata – rata menunjukkan bahwa indikator metode yang digunakan memiliki skor rata – rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karna itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan kembali metode yang digunakan pada saat pelatihan berlangsung. Seperti kesesuaian dengan jenis pelatihannya, sehingga membantu para peserta dalam pemahaman pelatihan itu sendiri.
2. Pada variabel kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Trimitra Cibinong, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata – rata menunjukkan bahwa indikator kemandirian memiliki skor rata – rata terendah di bandingkan

dengan indikator lainnya, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan kembali tingkat kemandirian dari karyawan itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk meningkatkan kemandirian adalah dengan cara melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan.

3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Rizki Mohamad Irvan (2020). *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Dharma Karyatama Mulia Divisi Housekeeping yang Ditempatkan di Rumah Sakit Azra*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 5, No 1. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1476/1193> [diakses pada 5 Desember 2021].
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Cynthia Teware. (2020). *Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Hotel Salak The Heritage Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 5, No 1. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/viewFile/1484/1201> [diakses pada 24 November 2021].
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fadel, Muhammad.(2009). *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Fahmi, Irham. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-1). Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Service*.
- _____. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira.S dan Aida V.Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor

- Mathis, R.L. and Jackson J.H. (2008). *Human resource management, 12th ed.* Mason, Ohio: Thomson South Western.
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Muhammad Fahmi. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Royal Safari Garden Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 6, No 2. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1714> [diakses pada 24 November 2021].
- Mochamad Rizki Mauludi (2019). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 4, No 2. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1364/1094> [diakses pada 4 September 2021].
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nur Hilda Oktavia Sudirman. (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen Vol 6, No 3. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1739/1456> [diakses pada 26 November 2021].
- Pramudyo, Chrisogonus. D. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Sadili, Samsudin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Bandung: Mandar Maju.
- _____. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

- Simanjuntak, J. Payaman, (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta..
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 14*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada,.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Almas Rifqi Farizan
Alamat : Taman Kenari Blok D2 No.5, Tanah Baru,
Cimahpar, Bogor Utara, Kota Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 11 Januari 2000
Umur : 22 thn
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Sindang Sari Bogor Utara
- SMP : SMPN 3 Kota Bogor
- SMA : SMA PGRI 1 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2022

Peneliti,

(Almas Rifqi Farizan)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Assalamualaikum Wr.Wb.

Nama saya Almas Rifqi Farizan (021118421). Mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/Skripsi) dengan judul: ” **HUBUNGAN PELATIHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT TRIMITRA CIBINONG** ”, maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

- Nama : _____
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Usia : 16 – 20 tahun 31 – 40 tahun
 21 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 > 50 tahun
- Lama Bekerja : 0 - 1 tahun > 5 tahun
 1 – 5 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA/SLTA S1
 D1- D4 S2
 S3

Keterangan :

Variabel Pelatihan (X)

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- Selalu (S) diberi skor = 5
- Sering (S) diberi skor = 4
- Kadang – kadang (KK) diberi skor = 3
- Pernah (P) diberi skor = 2
- Tidak Pernah (TP) diberi skor = 1

DAFTAR PERNYATAN KUESIONER

Variabel Pelatihan (X)

| PERNYATAAN | | SS | S | RR | TS | STS |
|------------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| No | Instruktur | | | | | |
| 1 | Instruktur pelatihan adalah orang yang ahli dalam bidangnya | | | | | |
| 2 | Instruktur pelatihan memiliki kecakapan dalam melatih/menyampaikan materi | | | | | |
| 3 | Instruktur pelatihan menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik | | | | | |
| Peserta | | | | | | |
| 4 | Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya | | | | | |
| 5 | Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal | | | | | |
| 6 | Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan | | | | | |
| Materi | | | | | | |
| 7 | Peserta pelatihan adalah karyawan yang membutuhkan keahlian sesuai pekerjaannya | | | | | |
| 8 | Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai jadwal | | | | | |
| 9 | Peserta yang mengikuti pelatihan adalah semua karyawan yang memenuhi syarat untuk mengikuti pelatihan | | | | | |
| Metode yang digunakan | | | | | | |
| 10 | Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan | | | | | |
| 11 | Metode yang dipakai mudah disimak sehingga membantu dalam pemahaman materi | | | | | |
| 12 | Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan | | | | | |
| Tujuan pelatihan | | | | | | |
| 13 | Metode pelatihan sudah sesuai dengan materi pelatihan yang disampaikan | | | | | |
| 14 | Metode yang dipakai mudah disimak sehingga membantu dalam pemahaman materi | | | | | |
| 15 | Metode yang dipakai sesuai dengan jenis pelatihan | | | | | |

Variabel Kinerja Karyawan(Y)

| PERNYATAAN | | S | S | KK | P | TP |
|---------------------------|---|---|---|----|---|----|
| No | Kualitas (mutu) | | | | | |
| 1 | Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan. | | | | | |
| 3 | Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja. | | | | | |
| Kuantitas (jumlah) | | | | | | |
| 4 | Memberikan kontribusi yang baik. | | | | | |
| 5 | Target selalu tercapai. | | | | | |
| 6 | Memberikan masukan kepada perusahaan | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 7 | Memberikan kontribusi yang baik. | | | | | |
| 8 | Target selalu tercapai. | | | | | |
| 9 | Memberikan masukan kepada perusahaan | | | | | |
| Efektivitas | | | | | | |
| 10 | Memberikan kontribusi yang baik. | | | | | |
| 11 | Target selalu tercapai. | | | | | |
| 12 | Memberikan masukan kepada perusahaan | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |
| 13 | Memberikan kontribusi yang baik. | | | | | |
| 14 | Target selalu tercapai. | | | | | |
| 15 | Memberikan masukan kepada perusahaan | | | | | |
| Komitmen Kerja | | | | | | |
| 16 | Memberikan kontribusi yang baik. | | | | | |
| 17 | Target selalu tercapai. | | | | | |
| 18 | Memberikan masukan kepada perusahaan | | | | | |

Lampiran 2

Jawaban Responden Variabel Pelatihan

| Responden | Jawaban Responden | | | | | | | | | | | | | | | X Total |
|-----------|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| | Pelatihan (X) | | | | | | | | | | | | | | | |
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 16 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 68 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 70 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 68 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 74 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 71 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 66 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 67 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 65 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 73 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 74 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 67 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 67 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 51 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 58 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 56 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 57 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 55 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 58 |
| 61 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 63 |
| 64 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 56 |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 67 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 67 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 62 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 62 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 72 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 70 |
| 74 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 66 |
| 75 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 64 |
| 76 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 77 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 78 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 80 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 81 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 62 |

Lampiran 3

Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

| Responden | Jawaban Responden | | | | | | | | | | | | | | | | | | Y Total |
|-----------|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| | Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 84 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 87 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 83 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 72 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 76 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 74 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 77 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 17 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 57 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 81 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 83 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 67 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 75 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 76 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 64 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 72 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 67 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 80 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 82 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 78 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 76 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 88 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 72 |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 70 |
| 42 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 43 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 79 |
| 44 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 63 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 46 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 48 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 70 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 81 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 88 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| X15 | Pearson Correlation | .370** | .357** | .402** | .346** | .442** | 0.226 | .558** | .543** | .525** | .416** | .450** | .524** | .525** | .600** | 1 | .638** | |
| | Sig. (1-tailed) | 0.004 | 0.005 | 0.002 | 0.007 | 0.001 | 0.058 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Total X | Pearson Correlation | .705** | .773** | .690** | .803** | .821** | .655** | .728** | .800** | .813** | .881** | .819** | .885** | .813** | .560** | .638** | 1 | |
| | Sig. (1-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Y15 | Pearson Correlation | .482* | .516* | 0.085 | .380* | .482* | .592* | .397* | 0.276 | .390* | .657* | .491* | .662* | .487* | .566* | 1 | .479* | .544* | 0.268 | .758* |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.555 | 0.007 | 0.000 | 0.000 | 0.004 | 0.053 | 0.005 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.060 | 0.000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y16 | Pearson Correlation | .303* | 0.239 | 0.020 | 0.166 | 0.219 | .333* | .457* | .317* | 0.275 | .386* | .433* | .428* | .359* | .398* | .479* | 1 | .561* | .404* | .567* |
| | Sig. (2-tailed) | 0.033 | 0.094 | 0.892 | 0.249 | 0.127 | 0.018 | 0.001 | 0.025 | 0.053 | 0.006 | 0.002 | 0.002 | 0.010 | 0.004 | 0.000 | | 0.000 | 0.004 | 0.000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y17 | Pearson Correlation | 0.241 | .299* | 0.056 | 0.160 | .296* | .333* | .280* | 0.270 | .283* | .454* | .458* | .505* | .413* | .498* | .544* | .561* | 1 | .505* | .615* |
| | Sig. (2-tailed) | 0.092 | 0.035 | 0.698 | 0.266 | 0.037 | 0.018 | 0.049 | 0.058 | 0.046 | 0.001 | 0.001 | 0.000 | 0.003 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y18 | Pearson Correlation | .286* | .322* | 0.199 | .420* | 0.218 | .281* | .399* | .606* | .381* | .458* | 0.257 | .332* | 0.169 | 0.101 | 0.268 | .404* | .505* | 1 | .537* |
| | Sig. (2-tailed) | 0.044 | 0.022 | 0.166 | 0.002 | 0.128 | 0.048 | 0.004 | 0.000 | 0.006 | 0.001 | 0.072 | 0.018 | 0.241 | 0.486 | 0.060 | 0.004 | 0.000 | | 0.000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Total Y | Pearson Correlation | .586* | .654* | .363* | .628* | .656* | .724* | .608* | .640* | .723* | .733* | .716* | .761* | .656* | .627* | .758* | .567* | .615* | .537* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0.000 | 0.000 | 0.010 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 83 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 83 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.928 | 15 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| x1 | 60.6024 | 38.974 | 0.575 | 0.918 |
| x2 | 60.4096 | 37.733 | 0.635 | 0.917 |
| x3 | 60.5301 | 37.691 | 0.631 | 0.917 |
| x4 | 60.3494 | 38.645 | 0.615 | 0.917 |
| x5 | 60.5542 | 38.201 | 0.614 | 0.917 |
| x6 | 60.4699 | 38.764 | 0.499 | 0.921 |
| x7 | 60.6145 | 37.069 | 0.633 | 0.917 |
| x8 | 60.5060 | 37.131 | 0.763 | 0.912 |
| x9 | 60.4819 | 37.862 | 0.761 | 0.913 |
| x10 | 60.5783 | 36.808 | 0.790 | 0.912 |
| x11 | 60.4578 | 38.324 | 0.712 | 0.915 |
| x12 | 60.5663 | 38.273 | 0.682 | 0.915 |
| x13 | 60.4458 | 38.348 | 0.704 | 0.915 |
| x14 | 60.4819 | 38.619 | 0.519 | 0.920 |
| x15 | 60.4217 | 39.344 | 0.484 | 0.921 |

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 83 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 83 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.892 | 18 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| x1 | 78.3976 | 76.486 | 0.114 | 0.900 |
| y1 | 78.1566 | 72.256 | 0.498 | 0.891 |
| y2 | 78.3133 | 70.388 | 0.551 | 0.890 |
| y3 | 78.1325 | 73.994 | 0.231 | 0.900 |
| y4 | 78.0723 | 71.702 | 0.552 | 0.890 |
| y5 | 78.3976 | 70.096 | 0.570 | 0.889 |
| y6 | 78.5301 | 66.935 | 0.651 | 0.886 |
| y7 | 78.1084 | 71.854 | 0.577 | 0.890 |
| y8 | 78.2530 | 69.899 | 0.541 | 0.890 |
| y9 | 78.0964 | 70.991 | 0.621 | 0.889 |
| y10 | 78.1205 | 70.668 | 0.675 | 0.887 |
| y11 | 78.4940 | 65.399 | 0.650 | 0.887 |
| y12 | 78.2410 | 70.258 | 0.663 | 0.887 |
| y13 | 78.5904 | 64.733 | 0.613 | 0.889 |
| y14 | 78.5301 | 66.520 | 0.568 | 0.890 |
| y15 | 78.2771 | 68.715 | 0.681 | 0.886 |
| y16 | 78.1205 | 73.498 | 0.446 | 0.893 |
| y17 | 78.2169 | 71.684 | 0.508 | 0.891 |
| y18 | 78.0120 | 71.671 | 0.495 | 0.891 |

Lampiran 7

Rtabel

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |

| | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Lampiran 8

Ttabel

| df \ Pr | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|------------|--------------|--------------|----------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86 | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90 | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91 | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92 | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93 | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94 | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95 | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96 | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97 | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98 | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99 | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101 | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102 | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103 | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104 | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105 | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106 | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107 | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108 | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109 | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110 | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111 | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112 | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113 | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114 | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115 | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116 | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117 | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118 | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119 | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120 | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |