

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat SH Hospitals

Shyfa Aulia Putri¹ · Dedy Trisnadi¹

Accepted: 13 November 2023 / Published online: 01 Desember 2023

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat SH Hospitals

Metodologi/Pendekatan: Jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan deskriptif menggunakan teknik analisis data, uji normalitas, uji linieritas, uji korelasi, uji regresi, signifikansi dan koefisien determinasi.

Hasil: Hasil penelitian pada SH Hospitals Purwakarta mengungkapkan bahwa pelatihan yang dirasakan Perawat di SH Hospitals Purwakarta adalah sebesar 75,54%. Sedangkan kinerja yang dirasakan perawat adalah 74,26%. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah 44%, dan 56% lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Praktis: Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen rumah sakit terkait urgensi perlu diadakannya pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia

Kebaruan: Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur mengenai manajemen dan pengembangan sumber daya manusia pada konteks rumah sakit.

Kata Kunci: Pelatihan; Kinerja Perawat

Komunikasi dilakukan oleh Shyfa Aulia Putri.

✉ Nama Shyfa Aulia Putri
shyfaaulia Putri11@gmail.com
Nama Dedy Trisnadi
dedy.trisnadi@gmail.com

¹ Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

Setiap orang yang hidup pasti akan mengalami kondisi yang kurang nyaman dirasakan atau melukai fisik dan jiwa yang sering disebut dengan “sakit”. Bagi sebagian bahkan hampir semua orang merasa khawatir ketika sakit karena perlu melakukan pengobatan yang sering kali terasa seperti hal yang sangat menakutkan. Berbagai alasan yang menyebabkan hal tersebut terjadi, salah satunya adalah pengalaman buruk yang didapat pasien dari kurang cakupannya pelayanan yang diberikan para tenaga medis khususnya perawat. Keadaan tersebut yang harus menjadi perhatian pemerintah dan petugas kesehatan. Keterampilan dan keahlian dari tenaga kesehatan juga harus diutamakan. Institut layanan kesehatan adalah tempat yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat meliputi peningkatan, pencegahan, pengobatan, dan pemulihan, baik pelayanan kesehatan konvensional maupun pelayanan kesehatan tradisional, alternatif dan komplementer melalui pendidikan dan pelatihan dengan selalu mengutamakan keamanan, kualitas, dan bermanfaat. Rumah sakit merupakan salah satu tempat yang merupakan bagian dari layanan kesehatan. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis.

Rumah sakit harus memberikan pelayanan prima pada setiap jenis pelayanan yang diberikan, baik untuk pelayanan rawat jalan, rawat inap, maupun pelayanan gawat darurat. Menurut Barata dalam (Atmadjati, 2018) menyatakan bahwa “Istilah pelayanan prima, yang artinya adalah kepedulian kepada pelanggan dengan memberikan layanan terbaik untuk memfasilitasi kemudahan pemenuhan kebutuhan dari mewujudkan kepuasannya, agar mereka selalu royal kepada perusahaan”. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai fasilitator pelayanan kesehatan diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas yang merujuk pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan.

Pelayanan prima dan kualitas harus dipandang lebih luas, dimana tidak hanya aspek saja yang ditentukan melainkan juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Tercatat terdapat beberapa rumah sakit yang ada di purwakarta, untuk lebih jelasnya di ditampilkan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan banyaknya Rumah Sakit di Purwakarta. Dengan banyaknya rumah sakit, menjadikan beberapa upaya untuk terus bisa memberikan yang terbaik salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM), baik itu dokter, perawat atau hal lain yang mendukung supaya bisa dipilih oleh pasien sebagai rujukan dari orang yang sakit.

SH Hospitals Purwakarta adalah institusi pelayanan kesehatan yang beralamat

di Jl. Raya Bungursari No.1, Cibening, Kecamatan Bungursari, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. SH Hospitals Purwakarta mempunyai nilai "*Stewardship, Integrity, Compassion, Respect, Innovation.*", yang mana dengan nilai SH tersebut menjadikan SH Hospitals Purwakarta menjadi penyedia layanan kesehatan terdepan di Indonesia yang memiliki standar layanan kesehatan berkualitas di Indonesia.

Tabel 1 Daftar Nama Rumah Sakit di Kabupaten Purwakarta

Nama rumah sakit	Alamat lengkap
Siloam Hospitals Purwakarta	Jl. Raya Bungursari No.1, Cibening, Kec. Bungursari, Kab. Purwakarta, Jawa Barat - 41181.
Rumah Sakit Umum Abdul Radjak	Jalan Raya No.36, Cibening, Kec. Bungursari, Kab. Purwakarta, Jawa Barat - 41181.
Rumah Sakit Umum Asri	Jl. Veteran No.15, Nagri Kaler, Kec. Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat - 41115.
Rumah Sakit Umum Rama Hadi	Jl. Raya Sadang – Subang Kp. Cimaung, RT.17/RW.04, Ciwangi, Kec. Bungursari, Kab. Purwakarta, Jawa Barat - 41181.
Rumah Sakit Bhakti Husada II Purwakarta	Jl. Raya Sadang-Subang No.KM.5, Cikumpay, Kec. Campaka, Kab. Purwakarta, Jawa Barat - 41181.
Rumah Sakit Umum Amira	Jl. Ipik Gandamanah, Munjuljaya, Kec. Purwakarta, Kab. Purwakarta, JaBar – 41118.
Rumah Sakit Umum Daerah Bayu Asih	Jl. Veteran No.39, Nagri Kaler, Kec. Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat - 41115.
Rumah Sakit Umum Karina Medika	Jl. Baru Kp. Krajan, RT.31/RW.09, Maracang, Kec. Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat - 41151.
Rumah Sakit Umum <i>Holistic</i>	Jl. Kapten Halim KM.9, Salam Mulya, Kec. Pondoksalam, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat - 41115.

Selain pelayanan poliklinik, SDM juga merupakan salah satu aset perusahaan yang paling berharga yang harus dijaga dan ditingkatkan untuk dapat memenangkan persaingan dari banyaknya Rumah Sakit yang ada di Purwakarta. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa, "SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu mencapai tujuannya."

SDM sangat berperan penting bagi sebuah rumah sakit adalah perawat. Kinerja perawat perlu menjadi perhatian rumah sakit. Peningkatan pelayanan yang

berkelanjutan menuntut adanya SDM yang berkinerja tinggi. Untuk meningkatkan perkembangan perusahaan menjadi lebih baik dengan manajemen SDM yang di kelola dengan baik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan terjaga dan dapat terus ditingkatkan. Kasmir (2019) menyatakan bahwa, “Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat tercapai atau tidak.” Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal”.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja menurut Mangkunegara (2017) seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama, dan inisiatif. *Kualitas kerja* menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan (Mangkunegara, 2017). *Kuantitas kerja* menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017). *Tanggungjawab* menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari (Mangkunegara, 2017). *Kerjasama* menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik (Mangkunegara, 2017). *Inisiatif* merupakan inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik (Mangkunegara, 2017).

Tabel 2 menunjukkan jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 430 orang, yang dibagi – bagi menjadi beberapa bagian. Terbagi menjadi dua bagian yaitu non medis dan medis. Oleh karena itu penulis ingin meneliti kinerja karyawan medis pada bagian perawat sebanyak 135 perawat pada SH Hospitals Purwakarta.

Tabel 2 Jumlah karyawan SH Hospitals Purwakarta

Deskripsi	Jumlah (orang)
Tenaga medis	
Dokter Umum	5
Dokter Spesialis	60
Perawat	135
<i>HCA</i>	6
<i>Midwife</i>	23
Total	229
Tenaga non-medis	
Penunjang Medis	167
<i>Staff</i>	31
<i>Driver</i>	3
Total	201

Tabel 3 menunjukkan informasi mengenai penialain perawat SH Hospitals Purwakarta. Berdasarkan Tabel 3, kinerja perawat di SH Hospitals Purwakarta mengalami penurunan di tahun 2021. Berdasarkan data diatas nilai terkecil yakni pada tahun 2020 mengenai fungsi administrasi sebesar 3,75. Dan nilai terbesar pada sikap kerja dan melaksanakan fungsi penggerakan dan pelaksanaan.

Tabel 4 Hasil Pra Survei

Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan	Jumlah Respon	%
Beban kerja	5	16,7
Pengembangan karir	7	23,3
<i>Reward</i>	3	10,0
Evaluasi Pelatihan	10	33,3
Lingkungan kerja	5	16,7
Total	30	100

Penulis melakukan pra survei untuk mengetahui lebih dalam terkait pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan cara menyebar kuisioner kepada 30 orang perawat di SH Hospitals Purwakarta. Berikut ini disajikan hasil pra survei pada Tabel 4.

Responden dalam pra survei penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Hasil pra survei dari 30 responden menunjukkan bahwa faktor tertinggi adalah evaluasi pelatihan, yaitu sebesar 33,3% atau sebanyak 10 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor pengembangan karir sebesar 23,3% atau sebanyak 7 responden. Faktor paling

kecil yang mendukung kinerja pegawai adalah reward yaitu sebesar 10% atau sebanyak 3 responden.

Adapun daftar pencapaian kompetensi yang telah diikuti perawat SH Hospitals Purwakarta sebagaimana ditunjukkan untuk program pelatihan dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Capaian Kompetenensi Pelatihan Perawat SH Hospitals Purwakarta 2019-2021

Deskripsi	2019		2020		2021	
	Targ et (%)	Capai an (%)	Targ et (%)	Capai an (%)	Targ et (%)	Capai an (%)
SESI KELAS						
POU (Program Orientasi Umum)	100	80	100	80	100	82
PKU (Program Keperawatan Umum)	100	85	100	80	100	83
SESI PRAKTEK LAPANGAN (OJT)						
Penerimaan & Pemulangan Pasien	100	78	100	70	100	76
<i>Personal hygiene</i>	100	78	100	82	100	85
<i>Vital Sign</i>	100	80	100	75	100	83
<i>IV therapy</i>	100	82	100	72	100	78
<i>Medication management</i>	100	78	100	78	100	80
<i>Kateterisasi urine</i>	100	80	100	65	100	75
<i>Wound managemen</i>	100	75	100	75	100	75
<i>Management nutrition</i>	100	80	100	82	100	82
<i>Infection control</i>	100	78	100	80	100	80
Perpindahan pasien	100	80	100	72	100	75
<i>Restrain</i>	100	75	100	75	100	75
<i>CPR</i>	100	75	100	78	100	78
Oksigenasi	100	83	100	82	100	85
Penggunaan dan pemeliharaan alat	100	80	100	82	100	82
Prosedur Kedaruratan	100	82	100	82	100	85
Perawatan Jenazah	100	80	100	80	100	80
Laboratorium	100	80	100	87	100	87
Prosedur Operasi	100	82	100	83	100	85
Pendokumentasian	100	82	100	70	100	75
Kemampuan Komunikasi	100	82	100	79	100	82
Memanfaatkan / Merujuk	100	82	100	83	100	85
Permasalahan Di Luar Kompetensinya Ke Bagian Yang Tepat						
Rata-rata realisasi		80		78		81

Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian kompetensi yang telah diterima oleh Perawat di SH Hospitals Purwakarta dalam jangka waktu 2019-2021 cenderung fluktuatif setiap tahunnya. Pada tahun 2019 rata-rata pencapaian kompetensi berada pada 80%, pada tahun 2020 turun 2% menjadi

78% yang disebabkan karena adanya pandemi Covid-19 sehingga beberapa proram pelatihan tidak bisa dilaksanakan. Sedangkan, pelatihan bagi perawat merupakan suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar perawat semakin menguasai dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Program pelatihan akan berpengaruh pada tingkat pencapaian kinerja perawat. Karena akan meningkatkan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas perawat. Pelatihan bukan merupakan suatu proses sesaat, namun ada baiknya diadakan secara terus menerus karena setiap saat akan ada masalah-masalah baru, prosedur- prosedur baru, peralatan, perkembangan teknologi dan jabatan baru yang akan terus berkembang.

Dalam penelitian ini penulis memilih faktor pelatihan sebagai salah satu yang mempengaruhi Kinerja perawat di SH Hospitals Purwakarta berdasarkan dengan perkembangan pengetahuan yang terus menerus. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja diperlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, dalam hal ini pelatihan diharapkan dapat mendukung tujuan organisasi. Pelatihan merupakan bagian dari pengorganisasian pengembangan perawat. Hal ini karena penerapannya akan menguntungkan individu perawat terutama seluruh organisasi. Dengan cara ini, perawat dapat melakukan tugas yang diberikan di masa mendatang. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat dalam pekerjaannya saat ini dan yang akan datang sesuai dengan wilayah kerja di organisasi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Sikula (Mangkunegara, 2017), pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

Menurut Mangkunegara (2017) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2017) antara lain: 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi; 2) Meningkatkan produktivitas kerja; 3) Meningkatkan kualitas kerja; 4) Meningkatkan perencanaan SDM; 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; 6) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Menurut Wahyuningsih (2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni: 1)

Tujuan pelatihan. Harus bersifat realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta; 2) *Materi*, dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan; 3) *Metode yang digunakan.* metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding); 4) *Kualifikasi peserta.* Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin; dan 5) *Kualifikasi pelatih.* Pelatih/pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama, dan inisiatif. *Kualitas kerja* menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan (Mangkunegara, 2017). *Kuantitas kerja* menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017). *Tanggungjawab* menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari (Mangkunegara, 2017). *Kerjasama* menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik (Mangkunegara, 2017). *Inisiatif* merupakan inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik (Mangkunegara, 2017).

Dapat disimpulkan dengan adanya pelatihan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kinerja SDM, menjadi suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan SDMnya. Dengan perkembangan bisnis, maka kinerja pekerja di

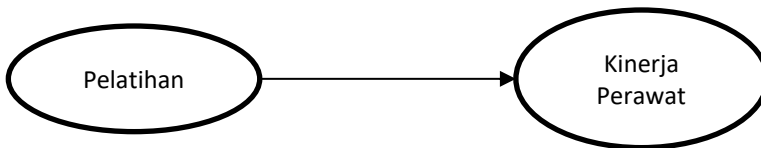
suatu perusahaan harus terus menerus pula seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Keterkaitan pelatihan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, diantaranya dilakukan oleh Jumawan dan Mora (2018) dan Pangestika et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap karyawan.

Hasil penelitian berbeda dengan yang dilakukan oleh Etikawati et al. (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Pada Perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo” yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan dapat disebabkan penunjukan perawat yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan kriteria yang sesuai dan pelatihan yang diberikan kurang dapat diterapkan dalam pekerjaan perawat

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut dengan model penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 1:

H₁: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat SH Hospitals Purwakarta.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam metode ini adalah metode kuantitatif menggunakan pendekatan survei, deskriptif dan verifikatif karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2017) “metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode *probability simple random sampling* dilakukan untuk memperoleh

jumlah sampel sebanyak 101 orang berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *slovin* untuk jumlah populasi sebesar 135 (Sugiyono, 2017). Selanjutnya data penelitian diperoleh melalui kuesioner/angket yang disebarikan kepada perawat di SH Hospitals Purwakarta sebagai sampel dari populasi, wawancara dengan beberapa narasumber pada studi pendahuluan, melakukan observasi serta dokumen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada data yang telah terbebas dari uji asumsi klasik normalitas dan linearitas. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan baik dari instrumen variabel pelatihan dan kinerja memiliki korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,165 sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,863	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0,793	Reliabel

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari koefisien kesepakatan 0,70 yaitu 0,863 untuk instrumen variabel pelatihan, dan 0,793 untuk instrument kinerja. Oleh karenanya dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel pelatihan dan kinerja, semua dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi Linear Sederhana

		Pelatihan	Kinerja perawat
Pelatihan	Pearson Correlation	1	0,666**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	101	101
Kinerja perawat	Pearson Correlation	0,666**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	101	101

Catatan: **Signifikansi 0,01

Tabel 7 menunjukkan nilai yang diperoleh sebesar 0,666. Jika konfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r , maka korelasi sebesar 0,666 berada pada tingkat hubungan 0,60 – 0,79 yang berarti hubungan kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,666	0,443	0,437	3,116

Tabel 8 menunjukkan nilai $R = 0,666$ dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,443. Artinya kinerja (Y) dipengaruhi sebesar 44% oleh pelatihan (X), sedangkan sisanya ($100\% - 44\% = 56\%$), dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi r , maka nilai R Square ini berada pada tingkat hubungan yang sedang. Artinya bila koefisien korelasi nilai r berada pada daerah 0,40 – 0,59 terdapat hubungan yang sedang antara kinerja dan pelatihan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,416	2,691		4,986	0,000
Pelatihan	0,523	0,059	0,666	8,872	0,000

Tabel 9 menunjukkan nilai konstanta 13,416 dan nilai beta 0,666 serta diperoleh $t_{hitung} = 8,872$ dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi $Y = 13,416 + 0,523X$. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan diikuti penilaian sebesar 0,523. Dengan kata lain variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y dengan arah perubahan positif. Artinya bahwa apabila Pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1 poin maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,523 poin. Dengan kata lain, apabila variabel Pelatihan semakin tinggi, maka nilai variabel kinerja akan semakin tinggi.

Tabel 9 juga menunjukkan $t_{hitung} = 8,872$ dan signifikansi 0,000. Prosedur mencari tabel dengan kriteria tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak serta df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data – 2 atau $101 - 2 = 99$. Sehingga di dapat $t_{tabel} = 1,660$. Dengan demikian, didapat $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,872 \geq 1,660$) yang artinya H_1 terdukung di mana pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Gambaran Pelatihan dan Kinerja Perawat SH Hospitals Purwakarta

Gambaran pelatihan melalui tanggapan responden yang terdiri dari 101 perawat SH Hospitals Purwakarta mengenai variabel pelatihan yang terdiri dari instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, dan sasaran pelatihan. Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden menunjukkan bahwa sub variabel tujuan pelatihan adalah skor tertinggi dengan indikator pelatihan dapat menambah keahlian dalam bekerja di perusahaan dan pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja berada pada kategori baik, artinya di SH Hospitals Purwakarta dalam pelatihannya memiliki tujuan yang jelas sehingga perawat dapat mengaplikasikannya dalam pekerjaan. Sedangkan skor terendah berada pada sub variabel sasaran pelatihan, yaitu pada item kesesuaian waktu pelatihan dengan jam kerja sehingga perawat mengikuti pelatihan. Perlu adanya peningkatan dimana pada waktu pelaksanaan pelatihan jangan mengganggu waktu kerja yang sedang sibuk.

Gambaran kinerja melalui tanggapan responden yang terdiri dari 101 perawat SH Hospitals Purwakarta mengenai variabel kinerja yang terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden menunjukkan bahwa sub variabel inisiatif adalah yang tertinggi dengan indikator melakukan pekerjaan tanpa menunggu disuruh oleh orang lain, perawat ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk, dan menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan berada pada kategori baik, artinya perawat SH Hospitals Purwakarta memiliki inisiatif tinggi dan sikap cepat tanggap. Sedangkan skor terendah berada pada sub variabel kerjasama dengan indikator membina hubungan kerja yang baik dengan atasan atau rekan kerja dalam menyelesaikan tugas berada pada kategori cukup, artinya perawat SH Hospitals Purwakarta memiliki komunikasi yang masih kurang dari apa yang diharapkan rumah sakit, serta kerja sama tim sesama perawat dan atasan perlu ditingkatkan lagi. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), "Karyawan harus bekerja sama secara harmonis sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan agar terciptanya suasana hubungan kerja yang baik antara semua karyawan".

Simpulan

Gambaran Pelatihan di SH Hospitals Purwakarta adalah tinggi. Hal ini terlihat dari perbandingan antara jumlah skor hasil kuesioner dan jumlah skor

kriterium Pelatihan, yang dimana responden merasa bahwa pelatihan sangat dibutuhkan akan tetapi pelatihan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan kerja dengan skor kriterium sebesar 75,54%. Penilaian responden yang paling tinggi dari variabel pelatihan ada pada sub variabel peserta pelatihan sebesar 78,22%, yaitu pada item program pelatihan diikuti sampai selesai. Sedangkan penilaian responden yang paling rendah dari variabel pelatihan ada pada sub variabel sasaran pelatihan sebesar 72,48%, yaitu pada item kesesuaian waktu pelatihan dengan jam kerja sehingga perawat mengikuti pelatihan.

Gambaran kinerja di SH Hospitals Purwakarta adalah tinggi. Hal ini terlihat dari perbandingan antara jumlah skor kuesioner dan jumlah skor kriterium kinerja, dengan skor kriterium sebesar 74,26%. Penilaian responden yang paling tinggi dari variabel kinerja ada pada sub variabel kualitas pekerjaan sebesar 78,22%, pada item Standar pelayanan yang diterapkan rumah sakit membuat saya dapat bekerja dengan kualitas pelayanan yang baik. Sedangkan penilaian responden yang paling rendah ada pada sub variabel kerjasama sebesar 71,29%, pada item membina hubungan kerja yang baik dengan atasan atau rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X) terhadap Kinerja (Y) pada SH Hospitals Purwakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang mengindikasikan bahwa Pelatihan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 44%.

Daftar Pustaka

- Atmadjati. (2018). *Layanan Prima Dalam Praktik Saat Ini*. Deepublish
- Etikawati, D., Suddin, A., & Sutarno, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan disiplin, terhadap kinerja (Survei pada Perawat RSUD Dr. Harjono S Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13.
- Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343-352.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *"Manajemen Sumber daya manusia untuk Perusahaan"*. Remaja Rosdakarya.
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323-330.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Kencana.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).