

## PENGARUH PEMBERIAN *TRAINING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT BAKTI TIMAH KARIMUN KEPULAUAN RIAU

Fifin Oktaviani<sup>1</sup>, Sri Nova Deltu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Batam, <sup>2</sup>Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat  
[fifinoktaviani.84@gmail.com](mailto:fifinoktaviani.84@gmail.com), [srinovadeltu@yahoo.co.id](mailto:srinovadeltu@yahoo.co.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian *training* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik. Objek penelitian adalah 25 orang karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *training* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,349. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa pemberian *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

Kata Kunci: Pengaruh, *Training*, Kinerja, Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to see the effect of training on employee performance at Bakti Timah Karimun Riau Islands Hospital. The basic method used in this research is descriptive analytic method. The research object was 25 employees at Bakti Timah Karimun Riau Islands Hospital. The results showed that training had a big influence on employee performance by 0.349. Based on the results of this study, it can be concluded that the provision of training has a significant effect on employee performance at Bakti Timah Karimun Riau Islands Hospital.*

*Keywords: Influence, Training, Performance, Employees*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting penentu suatu perusahaan tetap berjalan, serta juga mempengaruhi sumber daya lainnya agar tetap bergerak didalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang harus dan wajib dimiliki oleh perusahaan karena akan menentukan tercapainya rencana dan tujuan dari perusahaan (Simamora, 2006).

Tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan pemberdayaan sumber daya manusia dalam seluruh aktivitas - aktivitas perusahaan secara efektif dengan melakukan pemberian *training* atau pelatihan terhadap pengelolaan, anggota atau karyawan perusahaan atau organisasi baik individu maupun kelompok, pendayagunaan, penilaian dan pengembangan yang

seluruh aktivitas tersebut terdapat dalam manajemen sumber daya manusia.

Kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan rumah sakit terhadap pasien merupakan suatu keberhasilan dari rumah sakit dalam menjalankan fungsinya sebagai tempat pelayanan kesehatan. Persepsi yang positif dari pasien terhadap rumah sakit merupakan tujuan penting dari suatu rumah sakit. Untuk mencapai tujuan tersebut maka manajer rumah sakit harus melakukan peningkatan disegala bidang, salah satunya dengan memberikan peningkatan terhadap pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap pasien sehingga kepuasan konsumen atau pasien dapat terpenuhi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Pengaruh

| Variabel | Tolerance | VIF   | Kesimpulan                       |
|----------|-----------|-------|----------------------------------|
| Training | 0,555     | 1,801 | Tidak terdapat multikolinieritas |

Pemberian *Training* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau”.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif analitik. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2020. Objek penelitian adalah 25 orang karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan analisis regresi berganda.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 dapat ditarik

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|----------|------------------|------------|
| Training | 0,818            | Reliabel   |

kesimpulan bahwa *training* dinyatakan dalam keadaan *Reliabel*. Nilai *Cronbach's Alpha* yang telah diuji mempunyai nilai lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001).

##### Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas

lainnya apabila nilai dari  $VIF > 10$  atau  $tolerance < 0,1$ . Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bisa diambil kesimpulan pada data tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF dari variabel bebas tersebut dinyatakan tidak memiliki nilai lebih dari 10 dan mempunyai nilai dari *tolerance* dari lebih dari 0,1. Pengujian multikolinieritas dilakukan berfungsi mengetahui apakah data memiliki atau tidak memiliki penyimpangan, pada model regresi ada persyaratan yang harus dipenuhi yaitu tidak adanya nilai multikolinieritas pada data.

##### Hasil Uji Regresi Berganda

Untuk menganalisis dan mengidentifikasi masing-masing variabel penelitian yang telah disebutkan sebelumnya dilakukan uji analisis regresi berganda, berikut hasil dari uji regresi berganda:

Dari pengujian regresi berganda yang dijelaskan oleh tabel tersebut secara matematis dapat disusun persamaan dari regresi berganda yaitu  $Y = 0,026 X_1$

Berdasarkan persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan variabel *training* mempunyai nilai koefisien yaitu sebesar 0,349. Hal tersebut menjelaskan bahwa *training* memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau

| Variabel                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.. |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (constant)                     | 6,744                       | 2,343      |                           | 0,167 | 0,036 |
| <i>Training</i>                | 0,937                       | 0,026      | 0,349                     | 0,761 | 0,007 |
| <b>F</b> = 3,806 (sig = 0,000) |                             |            |                           |       |       |
| <b>R<sup>2</sup></b> = 0,740   |                             |            |                           |       |       |

### Uji F

Digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel *training*. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 3,806 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan nilai F yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa variabel *training* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Kepulauan Riau.

### Uji t

Digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, nilai t variabel bebas digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_1$  ditolak

Jika probabilitas  $< 0,05$ ,  $H_1$  diterima

Melalui nilai t yang dihasilkan pada tabel 3 tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *training* mempunyai nilai t sebesar 0.761 dengan signifikansi 0.007 ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan (*training*) dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

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

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan informasi kepada variabel dependen. Pada tabel 3 menunjukan nilai  $R^2$  sebanyak 0.740, ini berarti menyatakan variabel independen (*Training*) dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebanyak 74%, maka sisanya 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk kedalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah melihat pengaruh pemberian training terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. Hasil analisa dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemberian training memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

Pemberian pelatihan atau training kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, keterampilan dan keahlian karyawan menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. Selain itu juga meningkatkan kualitas moral karyawan sehingga karyawan akan menjadi lebih antusias dalam menjalankan pekerjaannya. Program training juga dapat membantu Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau dalam melakukan penghematan waktu, tenaga dan bahan baku dengan adanya penghematan maka biaya operasional bisa ditekan sehingga keuntungan yang diperoleh akan lebih besar, training juga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja, menekan tingkat kerusakan pada alat-alat medis di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abraiz, dkk. 2012. Empowerment effects and employees job satisfaction. Academic Research International 3
- Allen, dkk. 2002. The Role Of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. International Journal Of Service Industry Management.
- Baskoro. 2012. Pengaruh Persepsi Tentang Gaji, Pemerkayaan Pekerjaan, Stabilitas Pekerjaan dan Kepuasan Pekerjaan Pada Keinginan Untuk Berpindah Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Pemediasi Studi Kasus: Karyawan BNI Surakarta. Skripsi.FE-UNS. Surakarta.
- Byars dan Rue. 2000. Human Resources management.

- Deltu, S. N., Oktaviani, F., Yundelfa, M. 2020. Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Karimun Kepulauan Riau. *Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah*, 3(2), 374-377
- Ghozali, I. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, B dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indoprint Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol.1, No.1.
- Handoko, H. 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Indrawati, A.D. 2013. Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 7 No 2.
- Kotler P. 2002. Manajemen Pemasaran. Molan B, penerjemah; Jakarta: Prehalindo. Terjemahan dari: Marketing Management.
- Nawawi, H.H dan Martini H.M 1999. Penelitian Terapan. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/Menkes/Per/III/2010.
- Simamora. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, M. Dan Effendi S. 2006. Metode Penelitian Survei. LP3ES. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung.
- Suryabrata, Sumadi. 1992. Metodologi Penelitian. Penerbit Rajawali Press. Jakarta.
- Yundelfa, M., Refialdinata, J., & Haryono, B. 2020. Hubungan Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Padang. *Menara Ilmu*, Vol. 14 No 1.