

## PENGARUH PROGRAM PENDIDIKAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH NGANJUK

YULIANA

Universitas Islam Kediri, Kediri

email: [yulianauniska@gmail.com](mailto:yulianauniska@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to: 1. Whether the education and training together influential significantly of the performance of employees at RSUD Nganjuk ?*

*Research to be performed is ex post facto capital with the quantitative approach. Data collection method through kuisioner and documentation. The testing of hypotheses done by using regression analysis simple.*

*This research result indicates that education and training ( X ) influential positive and significant against the employee performance ( Y ) .The analysis by the use of regression simple obtained the price of the regression coefficient worth 0,870 and price of the coefficients of 0,555 determination .After conducted t test obtained price t count as much as 6,788 and t table on significance level of 5 percent of 2,026 .This shows that  $t_{count}$  larger than  $t_{table}$  , which means the influence of education and training to the employee performance is significant .Thus can be inferred that education and training ( training ) influential positive and significant against the employee performance RSUD Nganjuk .It was because the education and training is one effort in the development of human resources for an organization , but performance improvement officer at each organization own have a percentage , likewise to employees RSUD Nganjuk.*

**Keywords:** *Education and training , Performance employees*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang ada dalam organisasi selain machine, money, materials, methods, and market. Menurut Notoatmodjo (2012), Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Di mana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan bahwa hasil yang dicapai akan efisien dan efektif. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber

daya manusia yang berkualitas adalah dimulai dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Manajemen SDM merupakan salah satu fungsi yang kritical dalam perusahaan. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Nganjuk merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa kesehatan milik Pemerintah, mempunyai kekhasan tersendiri dimana terjadi hubungan yang sangat erat antara pasien sebagai konsumen dengan dokter dan perawat yang merupakan sumber daya manusia sebagai pelayanan. Karena permasalahan yang ada sekarang dan tantangan-tantangan di masa datang disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peningkatan tuntutan dalam hal mutu dapat diatasi melalui program pendidikan pelatihan (Mangkuprawira, 2013).

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup upaya keterampilan, penguasaan pengetahuan, dan mengubah perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan (Suparyadi, 2015). Pendidikan Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan

kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan pelatihan yang dijalankannya. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa Pendidikan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Menurut Heidjrachman dan Suad (2012) Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.

Suatu penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi, 2010), menunjukkan bahwa program pendidikan pelatihan yang diberikan kepada pegawai pada Departemen Housing And Community Service Rumbai SBU PT. Caltex Pacific Indonesia dapat meningkatkan keterampilan dan berpengaruh terhadap sikap mereka dalam melaksanakan tugas dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian yang dilakukan (Edy Setiono, 2010) juga menunjukkan bahwa program pendidikan pelatihan berpengaruh significant terhadap kinerja karyawan. Kinerja menurut Sulistiyani (2009) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernandin dan Russel dalam Sulistiyani (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan

tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis kedalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud.

Meninjau berbagai hal diatas RSUD Nganjuk menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas untuk mendukung kegiatan operasional. Salah satu cara mendapatkan pegawai-pegawai yang berkualitas yaitu dengan melakukan pendidikan an pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan dari mereka.

## 2. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh program pendidikan pelatihan bersama-sama pada kinerja pegawai pada RSUD Nganjuk.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan bersifat *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini dilaksanakan di jl. Dr. Sutomo 62, Nganjuk, Kelurahan Payaman, Kec. Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur, 64418. Peneliti mengadakan observasi dan survey terlebih dahulu di RSUD Nganjuk pada bulan Desember 2016 sebelum dilakukan penelitian dan penelitian telah dilaksanakan pada bulan Februari 2017 sampai dengan selesai.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel : Variabel terikat (Dependent Variable) & Variabel bebas (Independent Variable). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y)

sedangkan yang menjadi variabel bebas ialah pendidikan pelatihan (X).

Dalam penelitian ini penulis mengambil 40% dari 96 jumlah pegawai, yaitu 39 orang.

Suharsimi Arikunto (2002) ada beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut: Metode dokumentasi dan Metode angket atau kuesioner. Sesuai dengan pokok persoalan dalam penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode tersebut.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika data pada setiap variabelnya normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov dan dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka data tersebut normal dan sebaliknya jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

2) Uji Linearitas

Dalam menguji linearitas hubungan digunakan teknik uji – F. Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan linear atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, kedua variabel harus diuji dengan uji F dengan taraf signifikansi 5%.

3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini dipakai untuk mengukur koefisien korelasi antara dua variabel. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yaitu besarnya regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesisnya adalah Pengaruh Pendidikan Pelatihan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Nganjuk.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecenderungan variabel pendidikan pelatihan diketahui dengan menghitung harga Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) variabel pendidikan pelatihan dihitung dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 23,03,0 for window diperoleh :

Tabel Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Pendidikan pelatihan

| No. | Skor                     | Frekuensi | Presentase | Kategori |
|-----|--------------------------|-----------|------------|----------|
| 1   | $X < 34,259$             | 6         | 15,38      | Rendah   |
| 2   | $34,259 \leq X < 46,401$ | 29        | 74,36      | Sedang   |
| 3   | $46,401 \leq X$          | 4         | 10,26      | tinggi   |

Berdasarkan tabel, frekuensi Pendidikan pelatihan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 4 orang (10,26%), kategori sedang 29 orang (74,36%), dan kategori rendah sebanyak 6 orang (15,38%).

Kecenderungan variabel kinerja pegawai diketahui dengan menghitung harga Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) variabel kinerja pegawai dihitung dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 23,0 for window diperoleh:

Tabel Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

| No. | Skor                     | Frekuensi | Presentase | Kategori |
|-----|--------------------------|-----------|------------|----------|
| 1   | $X < 41,579$             | 5         | 12,82      | Rendah   |
| 2   | $41,579 \leq X < 55,761$ | 29        | 74,36      | Sedang   |
| 3   | $55,761 \leq X$          | 5         | 12,82      | Tinggi   |

Berdasarkan tabel Distribusi frekuensi kinerja pegawai yang berada pada kategori tinggi sebanyak 5 orang (12,82%), kategori sedang 29 orang (74,36%), dan kategori rendah sebanyak 5 orang (12,82%).

Dalam Uji prasyarat analisis (Uji Normalitas dan Uji Linearitas), Uji normalitas variabel pendidikan pelatihan (Diklat) (X) sebesar 0,182 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,084. Hasil kedua variabel menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05 (5%), maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data. Uji linieritas variabel Pendidikan Pelatihan (Diklat) (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan koefisien  $F_{hitung}$  sebesar 0,556 lebih kecil dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,15. Dengan demikian, variabel Pendidikan dan Pelatihan mempunyai hubungan linier dengan Kinerja Pegawai RSUD Nganjuk. Berdasarkan penghitungan tersebut, korelasi masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier, sehingga analisis korelasi dapat dilanjutkan.

Selanjutnya dalam Uji Hipotesis besarnya harga koefisien pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 0,870 dan bilangan konstanta sebesar 13,584. Berdasarkan angka-angka tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 0,870X + 13,584$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X sebesar 0,870 artinya apabila pendidikan dan pelatihan (X) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 13,584. Berdasarkan perhitungan diketahui  $r_{hitung}$  sebesar 0,745 lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,3160 sehingga ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Nganjuk.

Pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja secara efisien. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari tabel kecenderungan variabel bebas menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berada pada kategori sedang yaitu sebesar 74,36%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan

pelatihan masih perlu ditingkatkan lagi oleh pegawai RSUD Nganjuk. Hal tersebut berarti pendidikan dan pelatihan pegawai RSUD Nganjuk masih belum optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh harga koefisien regresi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,870 dan harga koefisien determinasi ( $r^2_{xy}$ ) sebesar 0,555. Setelah dilakukan uji t diperoleh harga t hitung sebesar 6,788 dan t tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,026. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Nganjuk. Hal tersebut dikarenakan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, namun peningkatan kinerja pegawai pada masing-masing organisasi mempunyai presentase sendiri, begitu juga pada pegawai RSUD Nganjuk.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada RSUD Nganjuk, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y=0,870X+13,584$  dengan koefisien regresi ( $r_{hitung}$ ) yang diperoleh sebesar 0,745 bila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361, maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,745 > 0,361$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga  $H_a$  dalam penelitian ini diterima.
- Hasil pengujian signifikansi Uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 6.788 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian taraf signifikansi antara

- pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 6,788.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,555 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai sebesar 55,5% dan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fatoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambar T Sulistiyani & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Badan Geologi. (2000). *Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta
- BKN. (2014). *Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta
- Hariwijaya, Triton PB. (2005). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Tesis*, Nyutran: Tugu Publisher.
- Flavia Da Costa Henriques. (2014). *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Instituto Nacional da administração Publica Timor Leste)*. Skripsi: Universitas Udayana.
- Heidjrachman Ranupandowo dan Suad Husnan. (2012). *Manajemen Personalita*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Malayu S.P Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Martha Monroza Siagian. (2010). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*. Skripsi: Universitas Hasanuddin.
- Moekijat. (2011). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: MandarMaju
- Moh. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mohamad Mahsun. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFEYogyakarta.
- Musanef. (2008) . *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi 1. Yogyakarta: UUP AMPYKPN
- Suparyadi. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Publisher
- Saifudin Azwar. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Siswanto Sastrohadwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Sjafri Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: GhaliaIndonesia
- Soebagio Atmodiwiro. (2011). *Manajemen Training*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RanikaCipta.

- Sondang P Siagian. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisna Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Susilo Martoyo. (1999). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suradji. (2012). *Manajemen Kepegawaian Negara: Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III Lembaga Administrasi Negara*.
- Suyadi Prawirosentono. (2010). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sayuti Moh Yakub. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gaya MediaPratama.
- T. Hani Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat Yogyakarta: BPFE
- Widjaja. (2010). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. (2011). *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius.