

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD BANDUNG KIWARI

Nihayatul Adawiyah, S.E.,M.M¹
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
adawiyahpuput@asmkencana.ac.id

Risna Amelia, S.E,M.M²
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
risnaamelia@asmkencana.ac.id

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bandung Kiwari. Masalah utama dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bandung Kiwari. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bandung Kiwari, baik secara parsial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di RSUD Bandung Kiwari yang dijadikan sampel sebanyak 92 responden. Data dalam penelitian ini merupakan data primer, dimana data tersebut diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar. Hasil analisis data yang telah penulis lakukan, ditemukan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Bandung Kiwari baik secara parsial maupun simultan. Dapat disimpulkan bahwa apabila pelatihan karyawan dilaksanakan dengan baik, maka kompetensi karyawan juga akan meningkat yang akan berpengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Training and Competence on Employee Performance at RSUD Bandung Kiwari.

The main problem in this study is how much influence Training and Competence has on Employee Performance at RSUD Bandung Kiwari. The author's purpose in conducting this study was to determine and analyze the extent of the influence of Training and Competence on Employee Performance at RSUD Bandung Kiwari, both partially and simultaneously.

The method used in this study is a quantitative method with a descriptive and verification approach. The population in this study were employees at RSUD Bandung Kiwari who were sampled as many as 92 respondents.

The data in this study are primary data, where the data was obtained from respondents' answers to the questionnaire that the author distributed.

The results of the data analysis that the author has done, it was found that there is an Influence of Training and Competence on Employee Performance at RSUD Bandung Kiwari both partially and simultaneously. It can be concluded that if employee training is carried out properly, employee competence will also increase which will affect the achievement of good employee performance.

Keywords: Training, Competency, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas suatu instansi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mangkunegara (2018) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai

Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan

kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil peninjauan awal yang dilakukan penulis, diduga bahwa kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari masih belum maksimal yang dapat dilihat dari fenomena target kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan pegawai masih belum sesuai dengan harapan instansi, Rekapitulasi pencapaian SPM

yang mencapai target di RSUD Bandung Kiwari Tahun 2020-2021 rata-rata berkisar 83,91%

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Capaian Kinerja Indikator Standar Pelayanan Minimal Pegawai RSUD Bandung Kiwari Tahun 2020-2021

TAHUN	JUMLAH INDIKATOR SELURUHNYA	JUMLAH INDIKATOR YANG TERCAPAI	CAPAIAN (%)	JUMLAH INDIKATOR TIDAK YANG TERCAPAI	CAPAIAN (%)
2020	87	73	83,91	14	16,09
2021	87	73	83,91	14	16,09

Sumber: RSUD Bandung Kiwari, 2024

Dari tabel di atas terdapat beberapa capaian kinerja indikator standar pelayanan minimal Pegawai RSUD Bandung Kiwari Tahun 2020-2021 yang belum tercapai dengan maksimal. Penulis menduga bahwa belum maksimalnya kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari diduga oleh belum maksimalnya pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai dan belum maksimalnya kompetensi pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari faktor pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai tidak rutin dilaksanakan serta pegawai belum lihay menggunakan komputer terutama pegawai dengan umur yang sudah tidak muda lagi. Mengingat sebagian besar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di RSUD Bandung Kiwari tidak luput dari pekerjaan administrasi dan tentunya membutuhkan komputer sebagai alat utama pendukung selama bekerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis berminat untuk melakukan suatu penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan dan

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bandung Kiwari”.

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari masih belum maksimal yang diduga oleh belum maksimalnya pelatihan kerja pegawai dan belum maksimalnya kompetensi pegawai dalam bekerja.
2. Target kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan pegawai masih belum sesuai dengan harapan instansi.
3. Pegawai belum bisa menggunakan waktu kerja secara efektif sehingga menimbulkan penumpukkan tugas dan pekerjaan.
4. Pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai tidak rutin dilaksanakan.
5. Kompetensi yang miliki pegawai belum optimal yang dapat dilihat dari pegawai belum lihay menggunakan komputer terutama pegawai dengan umur yang sudah tidak muda lagi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas maka, maka rumusan masalah dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan pegawai di RSUD Bandung Kiwari?

2. Bagaimana kompetensi pegawai di RSUD Bandung Kiwari?
3. Bagaimana kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari, baik secara simultan maupun parsial?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pelatihan pegawai di RSUD Bandung Kiwari.
2. Kompetensi pegawai di RSUD Bandung Kiwari.
3. Kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari.
4. Besarnya pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari, baik secara simultan maupun parsial.

Kegunaan Penelitian

Hasil dari pembuktian dan analisis yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi RSUD Bandung Kiwari Memberikan informasi bagi pegawai RSUD Bandung Kiwari bahwa ada pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja. Maka dari itu penting bagi instansi untuk memperhatikan pelatihan dan kompetensi pegawai yang ada di instansi untuk menciptakan suasana

kerja yang nyaman untuk pegawai di RSUD Bandung Kiwari.

2. Bagi Penulis

Diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kajian Pustaka

Menurut Griffin (2021), "Manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif".

Pelatihan

Pelatihan merupakan penunjang untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi, yang penuh dengan tantangan. Dengan semakin kompleksnya tantangan di dunia bisnis, maka kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam serta berat pada era milenial ini. Pelatihan tidak hanya dilakukan pada karyawan baru saja, namun juga pada karyawan lama supaya tetap konsisten dalam kinerjanya.

Kompetensi

Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam

situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu.

Kinerja

Kinerja merupakan tolak ukur atau dasar acuan pada suatu organisasi dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2019).

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bandung Kiwari

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja sangat penting untuk dilaksanakan secara rutin karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai lebih baik lagi.

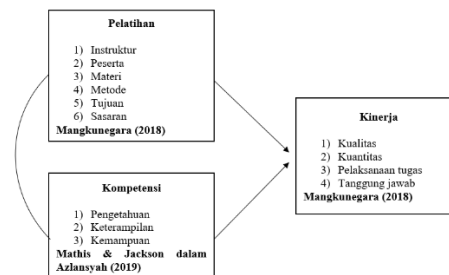
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bandung Kiwari

Kompetensi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bandung Kiwari

Pelatihan dan kompetensi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Semakin rutin pelatihan kerja dilaksanakan maka kompetensi pegawai juga semakin baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik juga.

Berdasarkan hasil telaah pustaka mengenai pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian, 2024

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari, baik secara simultan maupun parsial.

Metode Yang Digunakan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Operasionalisasi Variabel

Adapun definisi operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran Mangkunegara (2018)	1. Saya menyukai cara instruktur memberikan pelatihan 2. Instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan benar- benar kompeten dalam bidangnya 3. Saya semangat mengikuti pelatihan yang diberikan instansi karena melatih kompetensi saya 4. Materi yang disampaikan oleh instruktur sangat menarik dan merupakan materi terkini 5. Metode yang digunakan instansi dalam pelatihan sangat efektif 6. Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi kerja saya 7. Sasaran yang ditentukan instansi terhadap pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan pegawai 8. Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan kerja saya meningkat	Ordinal
Kompetensi (X2)	Menurut Mathis & Jackson dalam Azlansyah (2019) Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kenaikan kinerja individu atau tim.	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan Mathis & Jackson dalam Azlansyah (2019)	1. Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan saya 2. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik 3. Berkat keterampilan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan instansi 4. Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja 5. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	Ordinal

Sumber: Penelitian (2024)

Sumber dan Cara Penentuan Data

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer.

Populasi

Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh pegawai di RSUD Bandung Kiwari yang tercatat sebanyak 1088 orang.

Sampel

Karena populasi penelitian ini lebih dari 1000 yaitu berjumlah

1088 orang, maka pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2019) yaitu:

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

E : Konstanta 10% (persen ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel)

Jika dihitung:

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

$$n = \frac{1088}{1 + 1088.(10\%)^2}$$

$$n = \frac{1088}{1 + 1088.(0,01)}$$

$$n = \frac{1088}{1 + 10,88}$$

$$n = \frac{1088}{11,88}$$

$n = 91,58$ dibulatkan menjadi **92 Sampel**

Berdasarkan perhitungan di atas maka penelitian ini mengambil sampel berjumlah 92 pegawai di RSUD Bandung Kiwari.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa alat yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

- 1) Kuesioner/Angket
Menurut Sugiyono (2019), "Kuesioner merupakan metode pengumpulan data

yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada 92 pegawai di RSUD Bandung Kiwari.

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Skala Pengukuran

Jawaban responden yang menggunakan skala ordinal diklasifikasikan ke dalam 5 kategori jawaban yang telah ditentukan berdasarkan tingkat atau bobot dukungan yaitu sebagai berikut :

- a. Kategori jawaban sangat setuju diberi skor 5.
- b. Kategori jawaban setuju diberi skor 4.
- c. Kategori jawaban cukup setuju diberi skor 3
- d. Kategori jawaban tidak setuju diberi skor 2.
- e. Kategori jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

Dari ketentuan tingkat kategori jawaban diatas, selanjutnya untuk memperoleh angka penafsiran atau interpretasi digunakan rumus perhitungan, menurut Cohen and Holliday dalam bukunya "Statistic For Social Scientist" (1999 : 43) sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum (F \times X)}{n}$$

Keterangan :

M = perolehan

angka penafsiran

f = frekuensi jawaban

x = pembobotan (skala nilai)

n = jumlah seluruh

jawaban.

Kemudian ditentukan interval nilai kriteria dengan rumus :

$$I = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Kriteria Penilaian Interpretasi}}$$

Banyaknya Kriteria Penilaian Interpretasi

$$I = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga untuk menginterpretasikan nilai M dapat ditentukan pada interval dibawah ini :

- a. 4,21 – 5,00 berarti Sangat Baik
- b. 3,41 – 4,20 berarti Baik
- c. 2,61 – 3,40 berarti Cukup Baik
- d. 1,81 – 2,60 berarti Kurang Baik
- e. 1,00 – 1,80 berarti Sangat Kurang Baik

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Suatu item pernyataan termasuk kedalam kriteria valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil atau sama dengan 0.025. Hal ini berarti bahwa item pernyataan pada kuesioner penelitian telah dapat mengukur seluruh variabel. Dalam penelitian ini uji validitas dipergunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut (Sudjana, 2016):

$$r = \frac{n(\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor item

Y = Skor total

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*.

Internal consistency diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* :

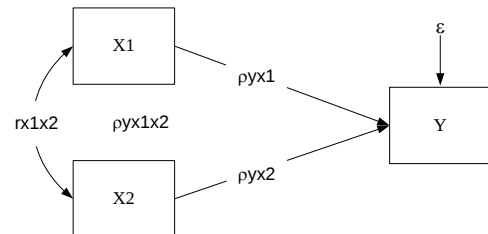
$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Setelah instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian data-data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan teknik-teknik tertentu. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2019).

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menunjukkan hubungan yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh sebuah variable tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya. Istilah yang akan digunakan dalam analisis jalur ini adalah variabel eksogen yang merupakan variabel penyebab (X), variabel endogen yang merupakan akibat (Y) dan variabel

implisit (ε) yang merupakan faktor-faktor lain dari variabel eksogen. Adapun bentuk umum analisis jalur seperti pada gambar berikut :



Gambar 3.1 Bentuk Umum Persamaan Analisis Jalur (path analysis)

Hubungan antara :

- X1 dan X2 ($r_{X_1X_2}$)
- Pengaruh dari X1 terhadap Y (p_{YX_1})
- X2 terhadap Y (p_{YX_2})
- X1 dan X2 terhadap Y ($p_{YX_1X_2}$)

$$Y = p_{YX_1}X_1 + p_{YX_2}X_2 + p_{YX_1X_2}$$

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y), maka digunakan alat analisis data berikut ini:

$$H_0 : p_{YX_1} = p_{YX_2} = 0$$

artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen)

$$H_a : p_{YX_1} \neq p_{YX_2} \neq 0$$

artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari X_1 dan X_2

(variabel independen)
terhadap Y (variabel
dependen).

Apabila pada pengujian secara keseluruhan H_0 ditolak, berarti sekurang-kurangnya ada sebuah $\rho_{YX_1} \neq 0$. Untuk mengetahui ρ_{YX_1} , atau untuk menguji hipotesis konseptual yang telah diajukan, maka dilakukan pengujian individual.

Uji Hipotesis Pengaruh Parsial

Uji Hipotesis Pengaruh Parsial dilakukan terhadap masing-masing variabel bebas pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

1. Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima, artinya secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis 1 :

$H_0 : b_1 = 0$: diduga pelatihan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

$H_a : b_1 \neq 0$: diduga pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis 2 :

$H_0 : b_2 = 0$: diduga kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

$H_a : b_2 \neq 0$: diduga kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji Hipotesis Pengaruh Simultan

Uji hipotesis pengaruh simultan dilakukan terhadap variabel bebas secara bersama-sama pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Pengujian dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F hitung terhadap F tabel dengan ketentuan :

- a. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel-variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis 3 :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$: diduga pelatihan dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$: diduga pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah

Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel Pelatihan

Correlations		Pelatihan	Validitas
Saya menyukai cara instruktur/nya memberikan pelatihan	Pearson Correlation	,535	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan benar-benar kompeten dalam bidangnya	Pearson Correlation	,513	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Saya semangat mengikuti pelatihan yang diberikan instansi karena melatih kompetensi saya	Pearson Correlation	,526	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Materi yang disampaikan oleh instruktur sangat menarik dan merupakan materi terkini	Pearson Correlation	,730	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Metode yang digunakan instansi dalam pelatihan sangat efektif	Pearson Correlation	,591	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi kerja saya	Pearson Correlation	,885	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Sasaran yang ditentukan instansi terhadap pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan pegawai	Pearson Correlation	,494	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan kerja saya meningkat	Pearson Correlation	,280	
	Sig. (2-tailed)	0,007	Valid
	N	92	
Pelatihan	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	92	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil pengolahan Hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel pelatihan dengan r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Variabel Kompetensi

Correlations		Kompetensi	Validitas
Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam bidang pekerjaan saya	Pearson Correlation	,718**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	Pearson Correlation	,891**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Berkat keterampilan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditargetkan instansi	Pearson Correlation	,827**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja	Pearson Correlation	,847**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	Pearson Correlation	,833**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Kompetensi	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	92	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kompetensi dengan r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations		Kinerja	Validitas
Saya memiliki kualitas baik dalam bekerja	Pearson Correlation	,788**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	Pearson Correlation	,808**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Target pekerjaan dan tugas dari instansi dapat saya penuhi dengan baik dan cermat	Pearson Correlation	,852**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi	Pearson Correlation	,614**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dan atasan	Pearson Correlation	,916**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	Valid
	N	92	
Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan	Pearson Correlation	0,024	
	Sig. (2-tailed)	0,818	Valid
	N	92	
Kinerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	92	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Sumber : Hasil pengolahan Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kinerja dengan r kritis < 0,025 menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	8

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas pengujian reliabilitas pada 92 orang responden, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,757 untuk semua pernyataan yang lebih besar dari tabel cranbach alpha 0,70, sehingga dinyatakan reliable.

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	5

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas pengujian reliabilitas pada 92 orang responden, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,880 untuk semua pernyataan yang lebih besar dari tabel cranbach alpha 0,70, sehingga dinyatakan reliable

Tabel 4. 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	6

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas pengujian reliabilitas pada 92 orang responden, maka didapatkan nilai reliabilitas cronbach alfa sebesar 0,762

untuk semua pernyataan yang lebih besar dari tabel cranbach alpha 0,70, sehingga dinyatakan reliable.

Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan

Berdasarkan tabel tanggapan responden mengenai pernyataan: Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan kerja saya meningkat, didapat rata-rata jawaban responden yaitu 3,89. Berdasarkan skala interval yang telah ditentukan maka angka tersebut berada pada kategori baik.

Tabel 4. 7 Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Pelatihan

No.	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya menyukai cara instruktur nya memberikan pelatihan	3,78	Baik
2	Instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan benar-benar kompeten dalam bidangnya	4,02	Baik
3	Saya semangat mengikuti pelatihan yang diberikan instansi karena melatih kompetensi saya	3,91	Baik
4	Materi yang disampaikan oleh instruktur sangat menarik dan merupakan materi terkini	4,13	Baik
5	Metode yang digunakan instansi dalam pelatihan sangat efektif	4,00	Baik
6	Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi kerja saya	3,85	Baik
7	Sasaran yang ditentukan instansi terhadap pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan pegawai	4,03	Baik
8	Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan kerja saya meningkat	3,89	Baik
	Rata-Rata Skor	3,95	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Secara keseluruhan didapat rata rata skor 3,95 untuk variabel pelatihan, yang memiliki kategori baik. Artinya pelatihan pegawai di RSUD Bandung Kiwari sudah berjalan dengan baik.

Analisis Deskripsi Variabel Kompetensi

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi setiap tanggapan responden di atas mengenai variabel kinerja,

kemudian dapat direkapitulasi seluruh tanggapan responden tersebut dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

No.	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya memiliki kualitas baik dalam bekerja	4,08	Baik
2	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	4,14	Baik
3	Target pekerjaan dan tugas dari instansi dapat saya penuhi dengan baik dan cermat	4,02	Baik
4	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh instansi	3,99	Baik
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	4,17	Baik
6	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan	4,03	Baik
	Rata-Rata Skor	4,07	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Secara keseluruhan didapat rata rata skor 4,07 untuk variabel kinerja, yang memiliki kategori baik. Artinya pegawai di RSUD Bandung Kiwari sudah mempunyai kinerja yang baik.

Pembahasan Pengujian Hipotesis secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu pelatihan (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari, dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan software yang digunakan adalah SPSS versi 25. Hasil *output* dari pengolahan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Pelatihan (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara Simultan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.810 ^a	.656	.649	2,000	.656	85,021	2	89	.000
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan									

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	680,457	2	340,228	85,021	.000 ^b
Residual	356,152	89	4,002		
Total	1036,609	91			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan					

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, bagian ANOVA^a terlihat bahwa *p-value* sig. 0.000 < 0.05 artinya taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 < taraf signifikansi 5%. Sedangkan korelasi $R = 0.810$ yang artinya ada korelasi cukup tinggi antara pelatihan dan kompetensi terhadap Kinerja.

Keputusan dari uji hipotesis simultan adalah:

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Besarnya pengaruh secara simultan adalah 65,6% ($R^2 = 0.656$). Sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya dihitung nilai korelasi antar variabel pelatihan dan kompetensi. Hasil output SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Korelasi Pelatihan dan Kompetensi

Correlations				
		Kinerja	Pelatihan	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,736	,742
	Pelatihan	,736	1,000	,666
	Kompetensi	,742	,666	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja		,000	,000
	Pelatihan	,000		,000
	Kompetensi	,000	,000	
N	Kinerja	92	92	92
	Pelatihan	92	92	92
	Kompetensi	92	92	92

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Dari tabel di atas dapat disimpulkan, bahwa hubungan antara variable pelatihan (X1) dengan kompetensi (X2) didapat nilai sebesar 0,666 apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang sedang dan searah karena nilainya positif. Korelasi X1 dan X2, secara keseluruhan signifikan karena angka signifikansi (0,000) lebih kecil dari pada 0,05.

Pengujian Hipotesis secara Parsial

Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja maka pengujian selanjutnya akan digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing-masing variabel seperti pada hasil output perhitungan regresi linier berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Perhitungan Analisis Jalur Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) secara Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,275	1,678		,013
	Pelatihan	,368	,070	,435	,000
	Kompetensi	,428	,079	,452	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Perhitungan besarnya pengaruh pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variable	Pengaruh Langsung Ke Y	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh
		X1	X2	
Pelatihan (X ₁)	0,435 = 43,5%		0,666 × 0,452 = 0,301 = 30,1%	0,736 = 73,6%
Kompetensi (X ₂)	0,452 = 45,2%	0,666 × 0,435 = 0,289 = 28,9%		0,741 = 74,1%
Total Pengaruh Simultan X1 dan X2 thd Y = R ²				
				0,656 = 65,6 %

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, pengaruh langsung dan tidak langsung variable pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y) mempunyai makna sebagai berikut:

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka pada bab ini peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: Pelatihan kerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari sudah berjalan dengan baik, Kompetensi kerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari sudah berjalan dengan baik,

Kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari sudah berjalan dengan baik, Pelatihan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari. Namun apabila dilihat secara parsial maka kompetensi lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang mungkin dapat menjadi masukan atau kontribusi bagi RSUD Bandung Kiwari sebagai berikut ini:

Pelatihan pegawai di RSUD Bandung Kiwari sudah berjalan dengan baik, namun sebaiknya dalam pelaksanaan pelatihan kepada pegawai hendaknya dapat memilih instruktur yang diminati oleh pegawai. Kompetensi pegawai di RSUD Bandung Kiwari sudah berjalan dengan baik, namun sebaiknya pimpinan RSUD Bandung Kiwari hendaknya dapat memberikan penjelasan terkait tugas-tugas pekerjaan yang harus dikerjakan pegawai terutama untuk tugas yang baru dan belum rutin dilaksanakan agar hasil kerja dapat dicapai dengan maksimal. Kinerja pegawai di RSUD Bandung Kiwari sudah berjalan dengan baik, namun hendaknya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat ditingkatkan lagi serta hendaknya instansi mengadakan workshop kerja. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai kinerja untuk meneliti

lebih dalam dengan menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Uzzah Roni, I. Wayan Suwendra, dan I. Wayan Bagia. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan*. 4(1):121–30.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Armaniah, H. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Staf*. Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT).
- Azlansyah, S. 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huki*. Skripsi Universitas Medan Area Medan.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Cahyawening, Sukma Putri. 2019. *Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja*

- Karyawan Di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung).* Bandung. Universitas Widyatama.
- Cohen and Holliday. 2004. *Statistic for Social Scientist, Harper & Row.* Publisher London.
- Cushway, Barry. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya. UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, F. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi.* Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI), 2(1), 9-21.
- Gultom, D. F. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara li (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.* Jurnal Manajemen, 27-34.
- Hasan, Iqbal. 2018. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik.* Jakarta.

Bumi Aksara.