

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian,
Sidoarjo)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Yulius Rakhman Widjaja
NIM. 0410323140



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
MALANG
2008

MOTTO

Kitab (Al Qur'an) ini tidak ada keraguan padanya

: petunjuk bagi mereka yang bertaqwa

(Qs : Al Baqarah 2)

(Hidup adalah Al Qur'an)

baca dan kerjakan

- *Manusia adalah arsitektur dirinya sendiri*
- *Masa depanmu tergantung pada kemampuanmu*
 - *Malas adalah musuh terbesarmu*



PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-I) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, Juli 2008

Nama : Yulius Rakhman Widjaja

NIM : 0410323140



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Disusun oleh : Yulius Rakhman Widjaja

NIM : 0410323140

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Kosentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Malang, Juli 2008

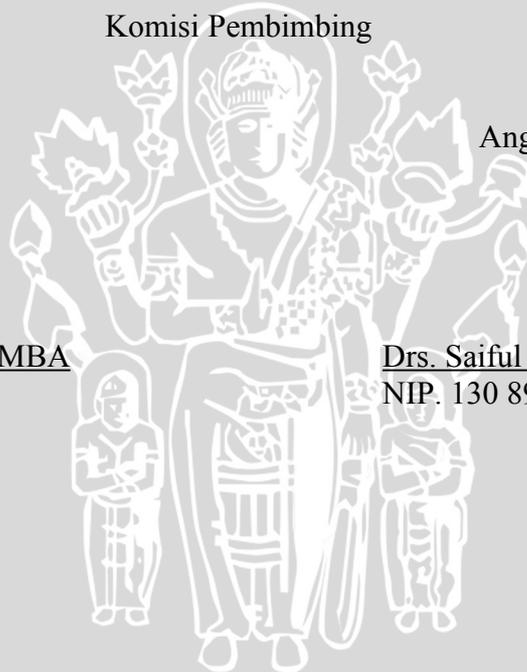
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Drs. M. Al Musadieg, MBA
NIP. 131 410 387

Drs. Saiful Islam, M.Si
NIP. 130 890 053



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, ridho dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan bagian perawat Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo) dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang turut mendukung dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini, antara lain :

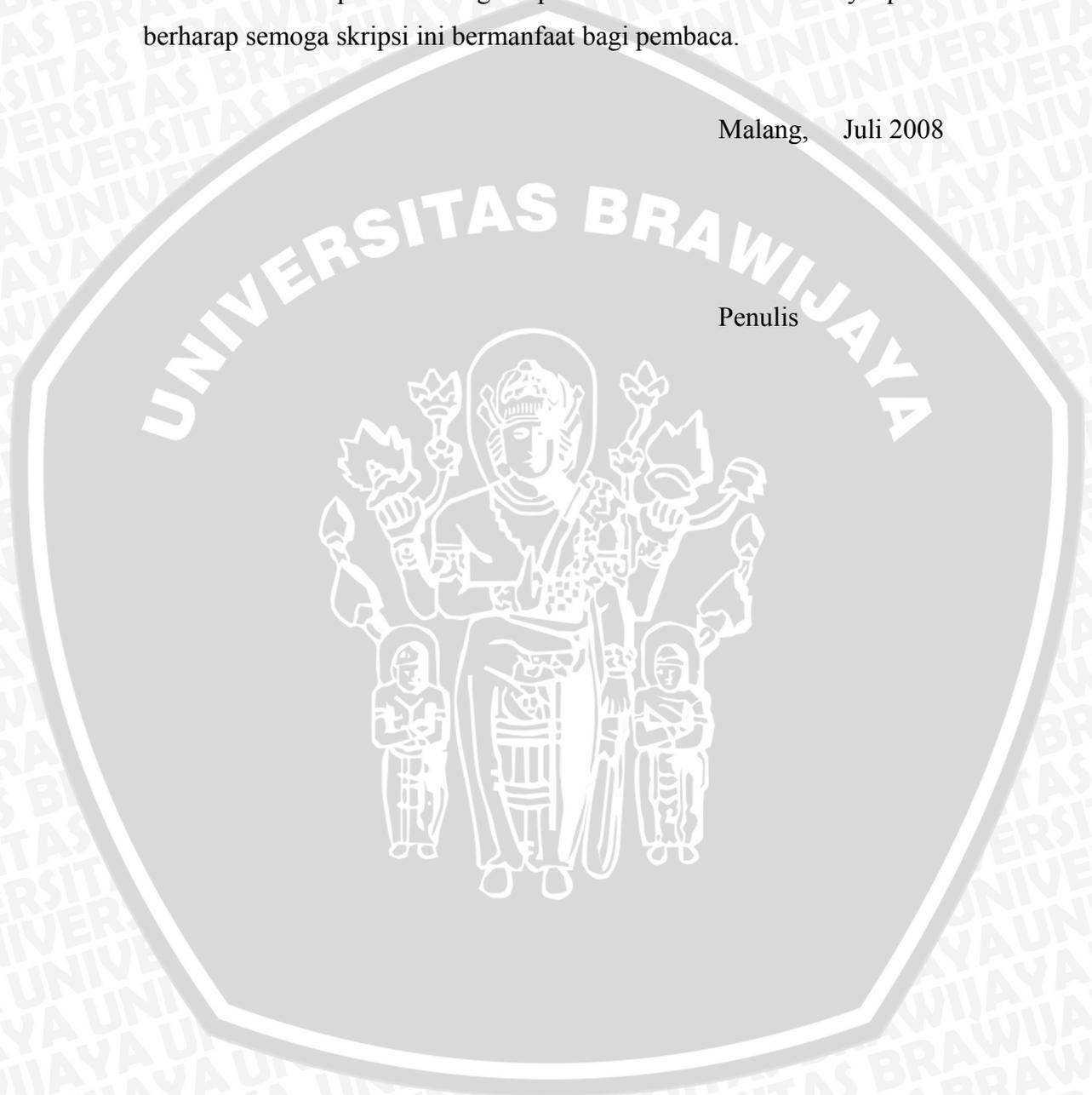
1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, M. Ec selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi, D.E.A selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis dan Drs. R. Rustam Hidayat, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
3. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, M.B.A dan Bapak Alm. Drs. Saiful Islam, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan saran serta arahan dengan penuh kearifan dan kesabaran untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Para Bapak dan ibu dosen yang telah berkenan memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu penanganan administrasi.
5. Bapak Dr. Mawardi selaku Direktur Manager Yayasan Al-Islam yang berkenan mengizinkan penulis melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo.
6. Seluruh jajaran pemimpin dan karyawan Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo, atas bantuan dan kerjasamanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak, ibu, kakakku dan adikku serta seluruh keluarga besarku, atas doa, motivasi dan kasih sayangnya.
8. Seluruh sobat mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan penulis. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap kritik dan saran. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Malang, Juli 2008

Penulis



ABSTAKSI

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Krian, Sidoarjo)

Yulius Rakhman Widjaja

0410323140

Pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung dengan oleh pendapat Kenna dan Beech (2000, h.147), “pendidikan dan pelatihan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didasari untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu”. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga peningkatan kinerja karyawan dan efektifitas perusahaan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada karyawan yang bersangkutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari metode pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, dan instruktur pendidikan dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory* dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian yang utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo yang berjumlah 34 orang. Adapun dalam menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan program *SPSS 15.00 for windows*. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan $\sigma = 0,05$.

Berdasarkan dari analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai signifikan F berada pada nilai 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (Sig. 0,000 < 0,05) nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,889 dan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* adalah 0,79 atau 79%. Nilai signifikan metode pendidikan dan pelatihan (X_1) adalah 0,014 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (Sig 0,014 < 0,05) koefisien regresi untuk variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1) adalah 0,311 dan koefisien determinan (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,431^2 \times 100\% = 18,6\%$. Nilai signifikan materi pendidikan dan pelatihan (X_2) adalah 0,042 atau lebih kecil dari probabilitas 0,05 (Sig. 0,042 < 0,05), koefisien regresi untuk variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) adalah 0,119, dan koefisien determinan (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,361^2 \times 100\% = 13\%$. Nilai signifikan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) adalah 0,004 atau lebih kecil dari probabilitas 0,05 (Sig. 0,004 < 0,05), koefisien regresi untuk variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) adalah 0,083, dan koefisien determinan (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,499^2 \times 100\% = 24,9\%$. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) sebesar

79% sementara 21% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dianalisis dalam model ini. Secara parsial, variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 18,6% sedangkan sisanya 81,4% ditentukan oleh variabel lain. Variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 13% sementara 87% ditentukan oleh variabel lain. Variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 24,9% sementara 75,1% ditentukan oleh variabel lain.



DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORSINILITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Kontribusi Penelitian.....	3
E. Sistematika Pembahasan.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Pendidikan dan Pelatihan.....	6
1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan.....	6
2. Tujuan Pendidikan dan pelatihan.....	7
3. Efektifitas Program Pendidikan dan Pelatihan.....	9
4. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan.....	10
5. Metode Pendidikan dan Pelatihan.....	13
6. Materi Pendidikan dan Pelatihan.....	15
7. Instruktur Pendidikan dan Pelatihan.....	16
8. Prinsip-prinsip Umum dalam Pendidikan dan Pelatihan.....	17
B. Kinerja Karyawan.....	19
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2. Pengukuran Kinerja Karyawan.....	19
C. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
D. Model Konsepsi dan Hipotesis.....	21
1. Model Konsepsi.....	21
2. Model Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Konsep, Variabel, dan Pengukuran.....	25
1. Konsep.....	25
2. Variabel.....	25

3. Pengukuran.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
E. Pengumpulan Data.. ix	29
1. Jenis Data.....	29
2. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3. Instrumen Penelitian.....	30
F. Pengujian Instrumen.....	31
1. Uji Validitas.....	31
2. Uji Reliabilitas.....	32
3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	33
G. Metode Analisis Data.....	36
1. Analisis Deskriptif.....	36
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3. Pengujian Hipotesis.....	37
a. Uji Simultan (Uji F).....	37
b. Uji Parsial (Uji t).....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
B. Gambaran Umum Responden.....	45
1. Jenis Kelamin Responden.....	45
2. Umur Responden.....	45
3. Tingkat Pendidikan Responden.....	46
4. Status Responden.....	46
5. Masa Kerja Responden.....	46
C. Analisis dan Interpretasi.....	47
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	47
a. Distribusi Frekuensi Variabel Metode Pendidikan dan Pelatihan (X_1).....	47
b. Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2).....	49
c. Distribusi Frekuensi Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_3).....	50
d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
2. Analisis Inferensial.....	54
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
b. Hasil Pengujian Hipotesis.....	58
1) Uji Simultan (Uji F).....	58
2) Uji Parsial (Uji t).....	59
D. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal.
1.	Model Konsepsi	22
2.	Model Hipotesis	22
3.	Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo	44



DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal.
1.	Konsep, Variabel, Indikator dan Item	27
2.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Metode Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	33
3.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2)	34
4.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	35
5.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Relibilitas Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)	35
6.	Distribusi Jenis Kelamin Responden	45
7.	Distribusi Jenis Umur Responden	45
8.	Distribusi Tingkat Pendidikan Responden	46
9.	Distribusi Status Responden	46
10.	Distribusi Masa Kerja Responden	47
11.	Distribusi Frekuensi Item Variabel Metode Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	47
12.	Distribusi Frekuensi Item Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2)	49
13.	Distribusi Frekuensi Item Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	51
14.	Distrbusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)	52
15.	Rekapitulasi Hasil Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda antar Variabel-variabel dalam Konsep Pendidikan dan Pelatihan dengan Variabel-variabel dalam Konsep Kinerja Karyawan	56

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Hal.
1.	Kuesioner	69
2.	Matrik Data Penelitian untuk Variabel Metode Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	72
3.	Matrik Data Penelitian untuk Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2)	74
4.	Matrik Data Penelitian Untuk Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	76
5.	Matrik Data Penelitian untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	78
6.	Deskripsi Frekuensi Item-item dalam Variabel Metode Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	80
7.	Deskripsi Frekuensi Item-item dalam Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2)	81
8.	Deskripsi Frekuensi Item-item dalam Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	82
9.	Deskripsi Frekuensi Item-item dalam Variabel Kinerja Karyawan (Y)	83
10.	Statistik Deskripsi	85
11.	Uji Validitas dan Realibilitas terhadap Variabel Metode Pendidikan dan Pelatihan (X_1)	86
12.	Uji Validitas dan Realibilitas terhadap Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2)	87
13.	Uji Validitas dan Realibilitas terhadap Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_3)	88
14.	Uji Validitas dan Realibilitas terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	89
15.	Analisis Korelasi dan Regresi Berganda Variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y.	90

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan dimana mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan dan lebih sulit lagi mempertahankan yang sudah ada, para pebisnis sangat sadar akan nilai investasi mereka dalam sumber daya manusia. Menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, mendisiplinkan, dan mengembangkan karyawan menjadi prioritas nomor satu bagi mayoritas bisnis.

Membentuk staf yang berkinerja baik bukanlah hal yang tampak nyata, ini merupakan proses linier. Pada dasarnya saat karyawan tersebut diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki ketrampilan dan kecakapan dasar yang dibutuhkan, tetapi masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya, karena belum tentu ketrampilan dan pendidikan yang didapat dari pendidikan formalnya sama yang ditemui di lapangan. Begitu juga dengan karyawan yang baru mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan juga perlu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya yang baru. Mereka juga mungkin memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara sukses maka perlu dilaksanakannya suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan kerja yang dilaksanakan, karyawan mampu meningkatkan ketrampilan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan itu sendiri.

Setiap perusahaan yang menginginkan agar para karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, maka peneliti tidak boleh meremehkan masalah pendidikan dan pelatihan ini. Memang ada beberapa karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari perusahaan yang bersangkutan.

Memiliki karyawan yang berpotensi tinggi tidaklah menjamin bahwa mereka akan berhasil. Mereka harus mengetahui apa yang manajer ingin lakukan dan bagaimana manajer ingin melakukannya. Bila tidak, mereka akan melakukan pekerjaan itu dengan cara mereka, bukan cara manajer inginkan atau mereka yang akan berimprovisasi, atau yang lebih buruk, tidak melakukan yang produktif.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh pendapat Kenna dan Beech (2000, h. 147), “pendidikan dan pelatihan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didasari untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu”. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan dan pelatihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan kerja yang berarti juga peningkatan kinerja karyawan dan efektifitas perusahaan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada karyawan yang bersangkutan.

Dalam penelitian ini lembaga yang menerapkan pendidikan dan pelatihan adalah Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi yang beralamat di Jl. Kyai Mojo 12A Krian, Sidoarjo, yang merupakan anak lembaga dari Yayasan Perguruan Al-Islam (YAPALIS). Dalam menciptakan karyawan bagian perawat yang trampil diperlukan keahlian khusus untuk menghasilkan karyawan bagian perawat yang sesuai dengan visi dan misi Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi yaitu salah satunya adalh karyawan yang berbasis Islam yang lebih mengedapankan pelayanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian denga judul : **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo).”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada apa yang telah dikemukakan di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang menjadi inti dari pembahasan dalam skripsi ini, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo.
2. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kontribusi Akademis
 - a. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah serta memperdalam kajian pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah pendidikan dan pelatihan.

b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan pendidikan dan pelatihan dan studi lanjutan bagi para peneliti lainnya yang tertarik pada bidang yang sama.

2. Kontribusi Praktis

a. Dapat diketahui bagaimana variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

b. Mengetahui tata cara penelitian ilmiah dari pelaksanaan pendidikan yang dilakukan oleh peneliti dan laporan penelitian.

c. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, terutama masalah mengenai sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran mengenai isi keseluruhan dan pembahasan penelitian ini, maka perlu diuraikan terlebih dahulu sistematika pembahasannya secara garis besar yang mana tersusun sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini meliputi uraian mengenai Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kontribusi Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang uraian teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan masalah, diman teori tersebut dapat dijadikan sebagai perbandingan data yang ada, yang meliputi : Pendidikan dan Pelatihan yang terdiri dari : (Pengertian Pendidikan dan Pelatihan, Tujuan Pendidikan dan Pelatihan, Efektifitas Program Pelatihan, Manfaat Pendidikan dan Pelatihan, Instruktur Pendidikan dan Pelatihan Kinerja, Metode Pendidikan dan Pelatihan, dan

Prinsip-prinsip Umum dalam Pendidikan dan Pelatihan), Kinerja yang terdiri dari : (Pengertian Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, Model Konsepsi dan Hipotesis yang terdiri dari : (Model Konsepsi dan Hipotesis).

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai jenis penelitian, pengumpulan data, instrument penelitian dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini terdapat penyajian data yang diperoleh dari perusahaan selama mengadakan penelitian, serta analisis data hasil penelitian.

BAB V Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang relevan dari penelitian serta saran-saran yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Bilamana seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang asing baginya, maka perlunya dahulu mempelajari cara bagaimana mengerjakan pekerjaan itu. Hampir tidak ada seseorang yang mampu melaksanakan sesuatu tugas dengan baik, bila tidak dipelajarinya terlebih dahulu. Bahkan ketika suatu pekerjaan itu nampaknya mudah, misalnya mengetik surat, selalu orang yang belum mempunyai pengalaman, mengalami kesukaran dalam melaksanakannya. Dari sudut ini jelas terlihat, bahwa pendidikan dan pelatihan adalah memang sungguh-sungguh amat perlu.

Pengertian pelatihan menurut Dessler (2004, h. 217), adalah “sebuah proses belajar, dan studi-studi memperlihatkan beberapa hal yang biasa anda lakukan untuk meningkatkan proses belajar”. Rulirianto dan Nurtjahjani (1996, h. 16) juga mengartikan senada, “pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan”.

Menurut Purnomo (1982, h. 76), yang dimaksud dengan pendidikan adalah “suatu pembinaan dalam proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan-kemampuan dasar yang ada padanya”. Sedangkan sesuai dengan instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 25 tanggal 13 September 1974 :

“Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk



memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk investasi dalam rangka untuk peningkatan keterampilan dan intelektual sumber daya manusia suatu organisasi.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan perusahaan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dilaksanakan perusahaan. Tujuan pendidikan dan pelatihan merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaan dan pengawasan.

Menurut Malayu (2005, h. 70-72), pengembangan mempunyai arti yang sama dengan pendidikan dan pelatihan yang pada hakikatnya sebagai berikut :

- a. Produktifitas kerja
Dengan pengembangan, produktifitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* yang semakin baik.
- b. Efisiensi
Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya perusahaan semakin besar.
- c. Kerusakan
Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kecelakaan
Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- e. Pelayanan
Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

- f. Moral
Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- g. Karier
Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
- h. Konseptual
Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.
- i. Kepemimpinan
Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.
- j. Balas Jasa
Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif, *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
- k. Konsumen
Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Setelah sasaran di atas dapat tercapai, maka perusahaan akan dapat memperoleh keuntungan-keuntungan tambahan lain. Adapaun keuntungan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut :

a. Mengurangi Pengawasan

Pengawasan mutlak diperlukan apabila perusahaan tersebut ingin agar rencana yang direncanakannya berhasil. Meskipun demikian apabila perusahaan tersebut telah melaksanakan pendidikan dan pelatihan (pengembangan) bagi para karyawannya, maka diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien, yang berarti pengawasan dapat dikurangi sehingga biaya produksi dapat dikurangi.

b. Meningkatkan Kerja Sama

Dalam praktek sering terjadi kurang adanya kerja sama antar karyawan sehingga tujuan yang akan dicapai kurang efektif

dan kurang efisien. Bila suatu perusahaan tidak ada atau kurang adanya kerja sama antar karyawan dalam suatu kelompok maka perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan yang membimbing bagaimana seharusnya kerja sama dilakukan. Untuk itu pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan perusahaan karena akan memberi manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat konsumen.

3. Efektivitas Program Pendidikan dan Pelatihan

Suatu perusahaan yang menjalankan program pendidikan dan pelatihan kerja pasti menghendaki bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan efektif, yakni pendidikan dan pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Pada hakekatnya, pendidikan dan pelatihan berhasil jika efektivitas peserta dalam pekerjaannya meningkat.

Menurut Lynton (1984, h. 279) “efektifitas pelatihan ditentukan oleh semua rekan didalamnya : para peserta, lembaga, dan organisasi kerja. Seperti halnya kekuatan seluruh rantai ditentukan oleh mata rantai yang paling lemah, demikian pula sumbangan yang terkecil dari salah satu partner menjadi tingkat efektivitas maksimum keseluruhan yang mungkin dicapai. Maka tiap kelemahan atau kegagalan tidak dapat dihubungkan hanya dengan lembaga”.

Dari pendapat Lynton di atas mengenai efektivitas pelatihan, maka harus ada kerja sama lebih lanjut antara peserta, lembaga, dan organisasi kerja agar dapat terwujudnya efektivitas kerja sesuai yang diharapkan. Menurut pendapat Fustino (2003, h. 209-211), 5 kriteria efektivitas program pelatihan kerja adalah :

a. Reaksi

Ukuran mengenai reaksi ini didesain untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, para peserta ditanya tentang seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih atau instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan pelatihan. Para peserta juga dimintai pendapatnya mengenai materi mana yang paling menarik dan mana yang tidak.

b. Belajar

Informasi yang ingin diperoleh melalui jenis evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep pengetahuan, dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Ini biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis, test performansi, dan latihan-latihan

simulasi. Pertanyaan-pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua isi materi dari program pelatihan.

c. Perilaku

Perilaku dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap performansi mereka. Langkah ini penting karena sasaran dari pelatihan adalah untuk merubah perilaku atau performansi dri para peserta. Perilaku atau performansi dari para peserta dapat diukur bredasarkan system evaluasi performansi guna mendapatkan tingkat performansi para peserta yang dikumpulkan oleh para supervisor masing-masing untuk dibandingkan dengan performansi sesudah pelatihan.

d. Hasil-hasil

Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria, produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien, dan yang sejenis lainnya.

e. Efektivitas biaya

Dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk program pelatihan tersebut dihitung lebih kecil atau besar dibandingkan dengan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

4. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan alat pengembangan sumber daya manusia bertalian dengan peningkatan ketrampilan-ketrampilan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan situasi kerja yang selalu berubah. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja lebih efektif, efisien, kualitas, dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pendidikan dan pelatihan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini juga bisa memberi kontribusi positif terhadap pemberdayaan para karyawan.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari pelatihan ini, antara lain (Cherrington, 1991, h. 315) :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standart-standart kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi jumlah biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Werther dan Davis (1996, h. 285), manfaat pelatihan dapat dikategorikan untuk perusahaan, untuk individu yang pada akhirnya untuk perusahaan pula dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan.

- a. Manfaat untuk perusahaan :
 - 1) Memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan pada semua tingkat perusahaan.
 - 2) Memperbaiki moral pekerja.
 - 3) Membantu orang mengidentifikasi tujuan perusahaan.
 - 4) Membantu menciptakan citra perusahaan yang lebih baik.
 - 5) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
 - 6) Membantu pengembangan perusahaan.
 - 7) Membantu dalam mempersiapkan petunjuk pekerjaan.
 - 8) Membantu dalam memahami dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - 9) Membantu dalam pengembangan promosi dari dalam perusahaan.
 - 10) Membantu dalam pengembangan ketrampilan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap yang lebih baik dari aspek-aspek lainnya yang menampilkan karyawan dan manajer yang sukses.
 - 11) Membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, membantu agar terjadi penurunan biaya dalam banyak aspek, seperti produksi, personalia, administrasi dan sebagainya.
 - 12) Mengembangkan rasa tanggung jawab sejalan dengan kopetensi dan kemampuan dalam pengetahuan.
 - 13) Memperbaiki hubungan antara karyawan dan manajemen.
 - 14) Mengurangi biaya konsultasi dari pihak luar dengan memanfaatkan konsulten inter yang kompeten.
 - 15) Membantu karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.
 - 16) Membantu dalam mengatasi konflik dan juga mencegah stres dan tensi.

b. Manfaat untuk individual :

- 1) Membantu individual dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif.
- 2) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri.
- 3) Membantu seseorang dalam menghadapi stress, tensi, kekecewaan dan konflik.
- 4) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan berkomunikasi dan sikap.
- 5) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan kerja.
- 6) Memuaskan kebutuhan personal bagi karyawan (yang dilatih) dan pelatih.
- 7) Mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar.
- 8) Membantu seseorang dalam mengembangkan keterampilan berbicara dan mendengarkan, juga keterampilan menulis.
- 9) Membantu mengurangi rasa takut/khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

c. Manfaat untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan :

- 1) Membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi.
- 2) Menyediakan informasi tentang kenyataan yang sama dan kegiatan yang disepakati.
- 3) Menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi.
- 4) Memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal.
- 5) Membuat kebijakan aturan dan regulasi perusahaan yang dapat dilaksanakan.
- 6) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.
- 7) Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Dari beberapa argumen yang ditulis oleh tokoh mengenai manfaat dari pendidikan dan pelatihan terlihat beragam manfaat yang dapat diperoleh baik untuk perusahaan, individual, dan untuk personal atau hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan. Hal ini menyebabkan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan akan benar-benar memperoleh manfaat dan hampir mencapai seluruh kebutuhan semua pihak apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan telah diformat untuk memenuhi manfaat tersebut.

5. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pendidikan dan pelatihan perusahaan. Program pendidikan dan pelatihan ditetapkan oleh penanggung jawab pendidikan dan pelatihan, yaitu manajer personalia. Dalam program pendidikan dan pelatihan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dan atau suatu kelompok serta mendapat saran, ide, maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode-metode pendidikan dan pelatihan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai.

Pendidikan dan pelatihan kerja yang dipilih hendaknya sesuai dengan pekerjaan yang diterima oleh karyawan yang juga sebagai peserta pendidikan dan pelatihan. Menurut Handoko (2001, h. 110-114), ada 2 kategori pokok metode latihan dan pengembangan, yaitu :

a. Metode Praktis (*on the job training*)

Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervise langsung seorang pelatih yang berpengalaman (biasanya karyawan lain). Berbagai macam teknik yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut :

- 1) Rotasi Jabatan
Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam keterampilan manajerial.
- 2) Latihan Instruksi Pekerjaan
Petunjuk-petunjuk pengerjaan yang diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
- 3) Magang
Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan latihan *off the job*.
- 4) *Coaching*
Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa dengan hubungan *tutor* – mahasiswa.
- 5) Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

b. Metode Simulasi (*off the job training*)

Dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (artificial) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Diantara metode-metode simulasi yang paling umum digunakan adalah sebagai berikut :

1) Metode Studi Kasus

Deskripsi tertulis suatu situasi pengambilan keputusan nyata disediakan. Aspek-aspek organisasi terpilih diuraikan pada lembar kasus. Karyawan yang terlibat dalam latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan ketrampilan pengambilan keputusan.

2) *Role Playing*

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta ditugaskan untuk memerankan individu tertentu yang digambarkan dalam suatu episode dan diminta untuk menanggapi para peserta lain yang berbeda perannya. Dalam hal ini tidak ada naskah yang mengatur pembicaraan dan perilaku. Efektivitas metode ini sangat bergantung pada kemampuan peserta untuk memainkan peranan (sedapat mungkin sesuai dengan realitas) yang ditugaskan kepadanya. Teknik *role playing* dapat mengubah sikap peserta, seperti misal menjadi lebih toleransi terhadap perbedaan individual, dan mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi (*interpersonal skills*).

3) *Business Games*

Business (management) game adalah simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Permainan bisnis yang kompleks biasanya dilakukan dengan bantuan komputer untuk mengerjakan perhitungan-perhitungan yang diperlukan. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau dari studi operasi-operasi bisnis atau industri secara terinci. Para peserta memainkan game dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, berapa besar anggaran periklanan, siapa yang akan ditarik, dan sebagainya. Tujuannya adalah untuk melatih para karyawan (atau manajer) dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.

4) *Vestibule Training*

Agar program latihan tidak mengganggu operasi-operasi normal, organisasi menggunakan *vestibule training*. Bentuk latihan ini dilaksanakan bukan oleh atasan (penyelia), tetapi oleh pelatih-pelatih khusus. Area-area terpisah dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

5) Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*)

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi. Salah satu bentuk pelatihan laboratorium yang terkenal adalah sensitivitas, dimana peserta belajar menjadi lebih sensitif (peka) terhadap orang lain dilingkungan. Latihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku bagi tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang.

6) Program-program Pengembangan Eksekutif

Program-program ini biasanya diselenggarakan di Universitas atau lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

Dari pendapat di atas dapat diketahui bahwa ada beberapa metode pembelajaran dalam pendidikan dan pelatihan ketepatan dan keberagaman penggunaan metode akan membawa kepada efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan itu sendiri.

6. Materi Pendidikan dan Pelatihan

Pemilihan materi (isi program pendidikan dan pelatihan) yang tepat merupakan unsur yang penting dalam pencapaian tujuan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien. Tentunya pemilihan materi ini harus mempertimbangkan banyak hal, seperti peserta, tujuan yang hendak dicapai dan pekerjaan yang akan dihadapi.

Menurut Handoko (2001, h. 109), menyatakan bahwa “isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai ketrampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta”.

Berdasarkan pendapat di atas lebih jelas bahwa pentingnya penentuan materi pendidikan dan pelatihan yang harus memperhatikan kesesuaian pekerjaan, pendidikan, ketentuan dan alokasi waktu pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan pendidikan dan pelatihan itu sendiri dapat tercapai.

7. Instruktur Pendidikan dan Pelatihan

Instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan. Instruktur memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan.

Agar instruktur dapat memberikan materi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan maka menurut Malayu (2005, h. 74-75) instruktur dalam artian sama dengan pelatih, hendaknya memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

a. *Teaching Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan (pendidikan dan pelatihan). Ia harus dapat memberikan semangat, membina, dan mengembangkan agar peserta mampu untuk bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan pada dirinya.

b. *Communication Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif. Jadi suaranya jelas, tulisannya baik, kata-katanya mudah dipahami peserta pengembangan (pendidikan dan pelatihan).

c. *Personality Authority*

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserat pengembangan ia harus berperilaku baik, sifat dan kepribadiannya disenangi, kemampuan dan kecakapan diakui.

d. *Social Skills*

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan (pendidikan dan pelatihan). Ia harus suka menolong, objektif, dan senang jika anak didiknya maju serta dapat menghargai pendapat orang lain.

e. *Technical Competent*

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

f. *Stabilitas Emosi*

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat kebapakan, keterbukaan, tidak pendendam, serta memberikan nilai yang objektif.

8. Prinsip-prinsip Umum dalam Pendidikan dan Pelatihan

Untuk memberikan pedoman atau petunjuk terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, perlu adanya prinsip yang diharapkan akan menjadi suatu pedoman dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut. Menurut Manullang (1987, h. 86-88), ada 9 prinsip umum di dalam pendidikan dan pelatihan, yaitu antara lain :

- a. Perbedaan-perbedaan individu
Dalam merencanakan dan melaksanakan suatu pendidikan dan pelatihan harus memperhatikan adanya perbedaan-perbedaan yang ada pada diri pengikut baik dari perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Agar pendidikan dapat memberikan manfaat yang lebih besar maka waktu, sifat, dan cara latihan harus direncanakan dan dilaksanakan sehingga pendidikan dan pelatihan tersebut memberikan hasil untuk bagian yang lebih besar dari para pengikut latihan.
- b. Hubungan dengan analisa jabatan
Untuk suatu jabatan tertentu, *job spesification* menjelaskan pendidikan yang bagaimana harus dimiliki oleh calon pekerja untuk dapat melaksanakan tugas dengan berhasil, karena bahan-bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berhubungan erat dengan apa yang dinyatakan dalam *job spesification* jabatan latihan para pengikut latihan kelak. Jadi salah satu asas latihan yang penting adalah agar pendidikan dan latihan dihubungkan erat dengan *job analysis* dari jabatan yang kelak akan dipangku oleh pengikut latihan.
- c. Motivasi
Motivasi memiliki arti yaitu pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dari pengertian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa orang akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas tertentu apabila ada daya perangsangnya. Seseorang yang lulus pendidikan dan pelatihan akan mendapatkan kenaikan upah maupun kenaikan pangkat.
- d. Partisipasi yang aktif
Di dalam pendidikan para pengikut harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan. Di dalam menjalankan program

pendidikan harus dilaksanakan secara komunikatif dalam artian harus adanya komunikasi yang efektif antara pengikut dan pengajar sehingga dengan demikian dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara si pelatih dengan yang dilatih, sehingga pengikut latihan turut aktif berpikir selama latihan berlangsung.

e. Pemilihan peserta lain

Perlu diketahui bahwa pengikut latihan adalah terdiri dari berbagai macam orang yang latar belakang berbeda baik pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Untuk menjaga agar perbedaan tersebut tidak selalu besar maka calon pengikut latihan harus diseleksi terlebih dahulu. Latihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan berkemampuan mengikuti latihan yang dengan berhasil. Adanya seleksi yang demikian merupakan daya perangsang pula, karena pada umumnya orang menganggap bahwa hanya orang-orang yang cakaplah yang dapat mengikuti latihan sehingga para pengikut latihan mendapatkan kesan yang baik.

f. Pemilihan para pelatih (pengajar)

Tidak setiap orang dapat menjadi pengajar yang baik, tetapi memerlukan kualifikasi tertentu. Berhasil tidaknya seseorang melakukan tugasnya sebagai pengajar, tergantung ada tidaknya persamaan kualifikasi orang tersebut dengan kualifikasi yang tercantum dalam analisa jabatan pengajar, oleh karena itu salah satu asas penting dari suatu pelatihan adalah tersedianya tenaga pelatih yang terdidik, berminat dan mempunyai kesanggupan untuk mengajar. Dalam pendidikan atau pelatihan, tenaga pengajarnya harus diseleksi terlebih dahulu karena efektivitas suatu pendidikan atau pelatihan tergantung pula pada kesanggupan mengajar dari para pelatih.

g. Latihan pelatih (pengajar)

Para pelatih dalam suatu pelatihan sudah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih, karena tidak setiap orang yang ahli dalam suatu bidang tertentu dapat mengajarkan kepandaianya kepada orang lain, sehingga para pelatih juga mendapat didikan sebagai pelatih.

h. Metode latihan

Metode latihan harus cocok kepada jenis latihan yang diberikan, oleh karenanya dalam program pendidikan harus diperhatikan pula metode pendidikan yang bagaimana harus dianut dalam pemberian pendidikan.

i. Prinsip belajar

Asas belajar dalam suatu latihan juga harus perlu diperhatikan, karena pada umumnya orang akan lebih mudah menangkap pelajaran jika pelajaran diberikan dari hal yang paling mudah ke yang lebih sulit, jadi pelajaran diberikan dari hal yang paling mudah ke hal-hal yang lebih rumit sehingga pelajaran yang diberikan dapat diterima sedikit demi sedikit.

Perhatian terhadap prinsip-prinsip belajar dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan memang harus dilakukan sehingga baik penyelenggara maupun khusus bagi peserta pendidikan dan pelatihan dapat lebih termotivasi dalam menerima materi dan berusaha dalam penerapan dilingkungan kerja masing-masing. Penyelenggara dan peserta pendidikan dan pelatihan yang termotivasi akan lebih memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perwujudan yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tetapi hal itu tidak mudah sebab peranan pendidikan dan pelatihan kerja merupakan faktor penting terhadap peningkatan kerja tersebut.

Menurut Moenir (1983, h. 76), yang dimaksud dengan “kinerja adalah, sebagian hasil kerja seseorang pada suatu kesatuan waktu atau ukuran tertentu”. Kinerja menurut Moenir ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Pengertian lain tentang kinerja disebutkan oleh Moh. As'ad (1995, h. 47), memberikan definisi sebagai berikut : “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2003, h. 335), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam keberhasilan kinerja, maka sebelumnya harus

ditetapkan standart dalam mengukur kinerja. Adapaun standart tersebut adalah :

- a. Kuantitas hasil kerja
Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja
Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Penerapan standart diperlukan apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu adanya suatu standart yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, ada rintangan yang menghambat kinerja. Karena itu jika mencoba menilai mengapa seseorang karyawan mungkin tidak menunjukkan kinerja pada level yang ia mampu, seyogyanya kita periksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak. Jika tidak kinerja karyawan tersebut akan terganggu.

C. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi pasti menginginkan untuk lebih maju dan berkembang serta mampu untuk menjaga kelangsungan hidupnya. Dalam hal itu, organisasi tidak lepas dari faktor sumber daya manusia, yang merupakan faktor penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berusaha untuk mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan suatu pengembangan karyawan agar

pengetahuan, kecakapan, dan kemampuannya dapat semakin ditingkatkan. Salah satu bentuk pengembangan karyawan yang dipandang sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan, kecakapan, dan kemampuan karyawan adalah melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

Setelah menjalani program pendidikan dan pelatihan setidaknya organisasi atau instansi mengharapkan agar karyawan yang diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan tersebut dapat meningkat kinerjanya. Peningkatan kemampuan, motivasi, kualitas dan sikap karyawan terhadap tugas, yang pada gilirannya dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, maka perlu dituntut adanya pengetahuan, ketrampilan dan kecakapan dari karyawan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Dessler (2004, h. 216), “Pelatihan mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau lama ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan”.

Maka dari itu pengaruh langsung pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Di mana hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan nantinya dapat dilihat pula tingkat keberhasilan perusahaan di dalam melakukan pekerjaan, hasil dari pekerjaan itu sendiri akan didiagnosa apakah sesuai dengan permintaan perusahaan, sehingga hasil pekerjaan yang berdampak baik atau tidaknya itu disebut kinerja karyawan. Memang secara langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan melainkan ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu ; metode pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, dan instruktur pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja karyawan kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan program pengembangan karyawan, yaitu dengan pendidikan dan pelatihan.

D. Model Konsepsi dan Hipotesis

1. Model Konsepsi

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, hal ini untuk mengukur sejauh mana kemampuan kerja dapat ditingkatkan dan dipertahankan melalui penempatan sesuai dengan standart perusahaan. Dalam pelaksanaan penempatan harus ada kesesuaian antara pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan, sikap karyawan dengan tugas yang akan dilaksanakannya.

Agar persoalan yang utama dalam penelitian tidak menjadi kabur, maka peneliti harus menentukan dan membuat perincian konsep penelitian yang jelas. Konsep merupakan abstraksi mengenai fenomena yang akan dirumuskan, konsep menghubungkan antara teori dengan onservasi, serta antara abstraksi dengan realitas.

Dari uraian sebelumnya, maka dapat digambarkan suatu model konsepsi seperti nampak pada gambar 1 berikut ini :

Gambar 1
Model Konsepsi

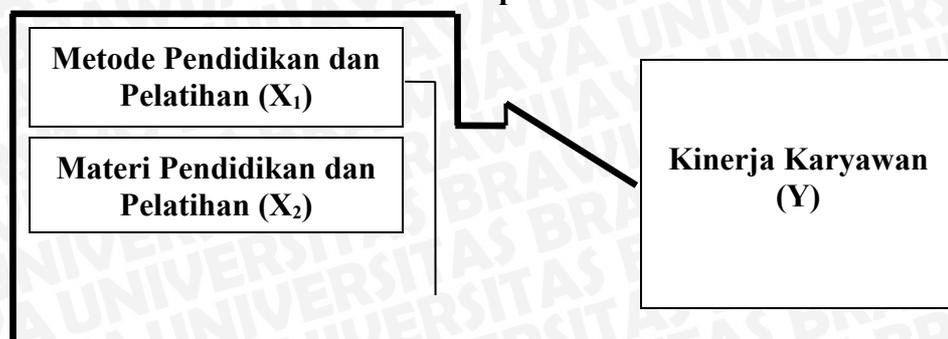


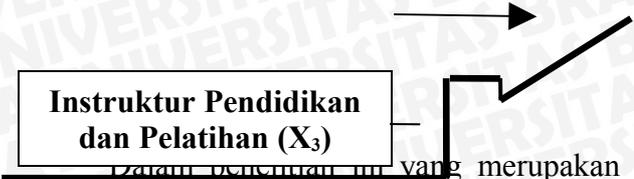
2. Hipotesis

Dari model konsepsi yang ada dapat dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis. Hipotesis merupakan perangkat yang diperlukan peneliti untuk membuktikan kebenaran, dengan cara menerangkan fenomena melalui suatu pengujian secara terkontrol. Selain itu hipotesis juga merupakan dugaan sementara mengenai adanya suatu kemungkinan yang mungkin benar dan mungkin salah.

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat disusun model hipotesisnya sebagai berikut :

Gambar 2
Model Hipotesis





Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_3)

yang merupakan variabel bebas adalah metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3).

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang masih harus diteliti kebenarannya. Dari hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan parsial pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial parsial pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh-pengaruh variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel-variabel penelitian tersebut adalah variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3), terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Menurut Singarimbun dan Effendi (1995, h. 5), “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui penguraian hipotesis, maka peneliti tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”. Adapun alasan dipilihnya penelitian jenis ini adalah untuk menguji dan menganalisa hubungan dan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, yang beralamat di Jl. Kyai Mojo 12A Krian, Sidoarjo. Alasan penulis melakukan penelitian di tempat ini tersebut adalah karena penulis mempertimbangkan faktor biaya yaitu lokasi tempat penelitian dekat dari tempat tinggal penulis dan juga penulis ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo, yang saat ini merupakan salah satu lembaga yang ternama di wilayah Krian, Sidoarjo dan sekitarnya.

C. Konsep, Variabel dan Pengukuran

1. Konsep

“Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian dan keadaan kelompok atau individu”. Singarimbun dan Effendi (1995, h. 34) Peranan konsep adalah menghubungkan antara dunia teori dengan dunia observasi dan antara abstraksi dan realitas. Konsep perlu diopeasionalkan lebih lanjut dengan mencari variabel-variabel serta indikator-indikator yang ada. Dalam penelitian ini dapat ditari dua konsep adalah sebagai berikut :

a. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah aktivitas yang meliputi usaha memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada para karyawan dengan maksud agar pelaksanaan tugas mereka lebih efektif.

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

2. Variabel

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Nazir (1999, h. 149) berpendapat, “dalam ilmu-ilmu natura, variabel-variabel yang digunakan umumnya nyata dan dapat dimengerti, diraba dan dapat dilihat, sehingga kurang menimbulkan keragu-raguan akan maknanya”. Menurut Arikunto (2006, h. 118), “variabel adalah obyek penelitian, atau apa saja menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat

dikelompokkan menjadi dua yaitu : variabel bebas dan variabel tergantung". Variabel bebas dari konsep pendidikan dan pelatihan adalah metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3), sedangkan variabel terikat dari konsep kinerja karyawan adalah kinerja karyawan bagian perawat (Y).

Secara operasional variabel dari konsep pendidikan dan pelatihan terhadap variabel dari konsep kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Metode Pendidikan dan Pelatihan

Merupakan cara atau teknis pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada peserta pendidikan dan pelatihan. Metode pendidikan dan pelatihan indikatornya adalah kesesuaian metode dengan tujuan pendidikan dan pelatihan.

b. Materi Pendidikan dan Pelatihan

Merupakan bahan mata pelajaran pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada peserta pendidikan dan pelatihan. Indikatornya adalah kesesuaian materi dengan tujuan pendidikan dan pelatihan.

c. Instruktur Pendidikan dan Pelatihan

Merupakan seorang pelatih yang memberikan pendidikan dan pelatihan kepada peserta pendidikan dan pelatihan . Indikatornya adalah pemenuhan kualifikasi.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Y), adalah hasil kerja seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap demi tercapainya tujuan organisasi.

Indikatornya adalah :

Sejauh mana karyawan berhasil mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan :

1) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang diselesaikan dengan maksud seberapa banyak seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang diberikan.

2) Kualitas

Kualitas adalah mutu yang dihasilkan dengan maksud waktu yang telah ditentukan tersebut, seberapa baik kualitas suatu pekerjaan dapat dikerjakan atau dilakukan oleh seorang karyawan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian dan tidaknya dengan waktu yang diberikan berapa lama waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu pekerjaan (tepat waktu atau tidak)

Untuk lebih memprjelas konsep, variabel, indikator dan item dijelaskan pada Tabel 1.

TABEL 1
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pendidikan dan Pelatihan	Metode Pendidikan dan Pelatihan	Kesesuaian Metode dengan Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian dalam memilih metode pendidikan dan pelatihan dengan sasaran. 2. Kesesuaian dalam memilih metode pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. 3. Kesesuaian macam-macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan. 4. Kesesuaian kelengkapan sarana penunjang pendidikan dan pelatihan.
	Materi Pendidikan dan Pelatihan	Kesesuaian Materi dengan Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian materi dengan kebutuhan rumah sakit. 2. Kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan. 3. Kesesuaian kelengkapan materi pendidikan dan pelatihan. 4. Kesesuaian kemampuan peserta pendidikan dan pelatihan terhadap materi.
	Instruktur Pendidikan dan Pelatihan	Pemenuhan Kualifikasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penguasaan materi dalam pendidikan dan pelatihan. 2. Penguasaan metode pendidikan dan pelatihan . 3. Kejelasan menyampaikan materi pendidikan dan pelatihan. 4. Kemampuan memotivasi peserta pendidikan dan pelatihan.

Kinerja Karyawan (Perawat)	Kinerja Karyawan (Perawat)	Kuantitas	1. Kesesuaian antara tugas pekerjaan dan pencapaian sasaran. 2. Kesesuaian kinerja karyawan yang dicapai dengan harapan perusahaan.
		Kualitas	1. Kesesuaian tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan kualitas pekerjaan. 2. Kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki perusahaan.
		Waktu	1. Kesesuaian tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan target waktu. 2. Kesesuaian antara target waktu dengan kemampuan.

3. Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2005, h. 86) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Skala *Likert* ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2006, h. 130), “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.” Subyek tersebut mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi yang termasuk dalam penelitian adalah semua karyawan (perawat) Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo, yang berjumlah 34 karyawan bagian perawat.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006, h. 131), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Dalam penentuan metode pengumpulan data, sumber data merupakan faktor yang sangat vital untuk dijadikan sebuah pertimbangan. Sumber penelitian dalam penelitian menurut Arikunto (2006, h. 129) adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Penelitian ini mengambil dua jenis data, yaitu :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari jawaban responden, melalui kuisioner yang telah dirancang sesuai dengan variabel, indikator, serta item yang telah ditetapkan dan disebarkan kepada responden dan wawancara terhadap karyawan bagian perawat Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari lembaga terkait yang berkaitan dengan permasalahan penelitian seperti sejarah rumah sakit, struktur organisasi, jumlah karyawan, profesi pendidikan dan lainnya. Data ini diperoleh dari bagian yang

menangani masalah tersebut, dalam hal ini adalah bagian SDM Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengamatan langsung ke lokasi atau objek yang diteliti. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan cara-cara sebagai berikut :

a. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh responden (daftar pertanyaan yang diajukan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti). Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis. Di samping itu penggunaan kuesioner ini bertujuan mendapatkan informasi dengan resabilitas dan validitas yang tinggi. Untuk itu dalam tahap selanjutnya dari kuesioner yang telah terkumpul akan dilakukan uji reliabilitas dan validitas.

b. Wawancara

Mengadakan wawancara yaitu tanya jawab yang dilakukan dengan kepala bagian persinalia ini bertujuan untuk menggali informasi yang lebih mendalam tentang latar belakang organisasi, hal ini juga dilakukan kepada seluruh karyawan yang mengisi kuesioner bila informasi yang diperoleh melalui kuesioner dianggap belum cukup dan lengkap serta hanya kepada informan yang dianggap perlu untuk menggali lebih dalam informasi tentang hasil kinerja karyawan bagian perawat. Misalnya pertanyaan yang diajukan kepada karyawan tentang, (1) Apa alasan (karyawan) melakukan dan mengikuti program pendidikan dan pelatihan kinerja?, (2) Manfaat apa yang anda (karyawan) peroleh setelah mengikuti program pendidikan dan pelatihan? dan beberapa pertanyaan lainnya jika dianggap perlu sebagai bahan tambahan untuk memperoleh data yang seakurat mungkin.

c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan cara membaca ataupun mempelajari catatan yang berhubungan dengan data yang diperlukan dalam penelitian. Misalnya buku mengenai sejarah Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan dan lain-lain.

3. Instrumen Penelitian

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah :

a. Kuesioner

Berupa seperangkat pertanyaan tertulis yang terstruktur yang diisi oleh responden . Hasil jawaban tersebut nantinya digunakan untuk mengukur pengaruh antara pendidikan dan pelatihan yang diterima terhadap kinerja karyawan.

b. Pedoman wawancara

Berupa seperangkat daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang terkait langsung dengan penelitian, dimana tujuannya adalah untuk melengkapi data sewaktu penyebaran kuesioner.

c. Pedoman dokumentasi

Berupa pedoman untuk mempelajari hal-hal yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai komposisi karyawan, sejarah, struktur organisasi dan sebagainya yang berhubungan dengan Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo.

F. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006, h. 168-169) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak mentimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.”

Uji Validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritis/probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada di atas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Nilai korelasi
- n = Jumlah responden/sampel
- X = Nilai skor pada pertanyaan/pernyataan
- Y = Total nilai skor

Nilai korelasi yang dinyatakan dengan simbol r mempunyai nilai antara -1 sampai 1 ($-1 < r < 1$), berbagai kemungkinan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- a r menunjukkan nilai -1 atau mendekati -1, berarti hubungan negatif dan kuat antara variabel X dan Y . Artinya apabila nilai X tinggi maka nilai Y rendah, dan sebaliknya apabila nilai X rendah maka nilai Y tinggi.
- b r menunjukkan 1 atau mendekati 1, berarti dengan hubungan positif dan kuat antara variabel X dan Y . Artinya apabila nilai X tinggi maka nilai Y juga sangat tinggi, dan sebaliknya apabila nilai X rendah maka nilai Y juga rendah.
- c r menunjukkan nilai 0 atau mendekati 0 berarti terdapat hubungan yang lemah antara variabel X dan Y . Artinya tinggi rendahnya nilai X tidak selalu diikuti oleh tinggi rendahnya nilai Y .

2 Uji Reliabilitas

“Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”, Arikunto (2006, h. 178). Sehingga dapat disimpulkan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, menurut Arikunto (2006, h. 171) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan
- σ_t^2 = Varian total
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasi semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas (r) antar 80 sampai dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan reliabilitas kurang baik.

3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing variabel dilakukan dengan menggunakan program *spss 15.00 for Windows*.

a. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Metode Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas metode pendidikan dan pelatihan (X₁) dapat dilihat tabel 2 berikut ini.

TABEL 2
REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

ITEM VARIABEL METODE PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X_1)

No.	Hub	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	$X_1 1 - X_1$	0,745	0,000	Valid
2.	$X_1 2 - X_1$	0,887	0,000	Valid
3.	$X_1 3 - X_1$	0,806	0,000	Valid
4.	$X_1 4 - X_1$	0,616	0,000	Valid
Alpha Cronbach 0,769				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Pada tabel diatas terlihat bahwa hubungan antara setiap item dengan total skor variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1) diatas, masing-masing memiliki probabilitas 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan valid, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas item-item metode pendidikan dan pelatihan (X_1) didapatkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,769 berarti reliabel.

b. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2).

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas item variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

TABEL 3
REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
ITEM VARIABEL MATERI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X_2)

No.	Hub	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	$X_2 1 - X_2$	0,851	0,000	Valid
2.	$X_2 2 - X_2$	0,769	0,000	Valid
3.	$X_2 3 - X_2$	0,759	0,000	Valid
4.	$X_2 4 - X_2$	0,850	0,000	Valid
Alpha Cronbach 0,822				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Pada tabel diatas terlihat bahwa hubungan antara setiap item dengan total skor variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) diatas, masing-masing memiliki probabilitas 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan valid, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas item-item metode pendidikan dan pelatihan (X_2) didapatkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,822 berarti reliabel.

c. Rekapitulasi Uji Validitas dan Item Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_3).

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas item variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) dapat dilihat pada tabel 4 halaman 35.

TABEL 4
REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
ITEM VARIABEL INSTRUKTUR PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

No.	Hub	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	$X_3 1 - X_3$	0,456	0,000	Valid
2.	$X_3 2 - X_3$	0,819	0,000	Valid
3.	$X_3 3 - X_3$	0,788	0,000	Valid
4.	$X_3 4 - X_3$	0,793	0,000	Valid
Alpha Cronbach 0,698				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Pada tabel diatas terlihat bahwa hubungan antara setiap item dengan total skor variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) diatas, masing-masing memiliki probabilitas 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut dinyatakan valid, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas item-item dengan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) didapatkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,698 berarti reliabel.

d. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Item Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas item variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

TABEL 5
REKAPITULASI UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
ITEM VARIABEL KINERJA KARYAWAN BAGIAN PERAWAT (Y)

No.	Hub	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	Y.1 - Y	0,736	0,000	Valid

2.	Y.2 - Y	0,716	0,000	Valid
3.	Y.3 - Y	0,878	0,000	Valid
4.	Y.4 - Y	0,662	0,000	Valid
5.	Y.5 - Y	0,724	0,000	Valid
6.	Y.6 - Y	0,343	0,047	Valid
Alpha Cronbach 0,755				Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Dari tabel 5 terlihat bahwa hubungan antara setiap item dengan total skor variabel kinerja karyawan (Y), Y.1 - Y – Y.5 – Y memiliki probabilitas 0,000, Y.6 – Y memiliki probabilitas 0,047 sehingga dapat disimpulkan valid, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas item-item kinerja karyawan (Y) didapatkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,755, berarti reliabel.

G. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena pada bagian ini semua hasil pengumpulan data akan diolah, dimana hasil tersebut merupakan gambaran yang terjadi di lapangan. Hasil tersebut akan berguna sebagai dasar pengujian hipotesis yang telah ditentukan pada bagian sebelumnya. Pada metode analisis data ini digunakan dua analisis data, yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda (*Multiple Regression Test*) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas (metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan bagian perawat (Y). Regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk X_1, X_2, X_3

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas (metode pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, dan indtruktur pendidikan dan pelatihan)

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan bagian perawat)

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Untuk menguji signifikan koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\sigma = 0,05$ dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan F_{tabel}

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Adapun hipotesis untuk uji F ini sebagai berikut :

H_0 : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3)) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo.

H_1 : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan

pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3)) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo.

Seluruh rangkaian proses analisis data di atas dapat dilakukan melalui program *SPSS for windows versi 15.00* yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dan tabel F_{tabel} :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara statistik yang dilakukan terhadap data-data yang berhubungan dengan permasalahan adalah pengujian dengan uji signifikan, untuk menguji secara statistik harus melalui proses yang disebut testing hipotesis. Adapun uji hipotesis yang akan digunakan dalam uji t yang merupakan uji hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut (Hasan 2002, h.124) :

Keterangan :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{sb_i}$$

b_i = koefisien regresi

Sb_i = Standar error koefisien regresi

Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} akan dapat diketahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis. Adapun hipotesis untuk perhitungan Uji t adalah sebagai berikut :

H_0 : Secara parsial, variabel-variabel bebas (metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3)) tidak memberikan pengaruh kepada variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo.

H_1 : Secara parsial, variabel-variabel bebas (metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3)) memberikan pengaruh kepada variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) pada Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo.

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung}

dan t_{tabel} :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 diterima

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sebelum menjadi Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi dulu namanya Balai Pengobatan Islam, yang berdiri pada tahun 1963 menggunakan tanah dan milik pribadi H. M. Mawardi, di desa Jeruk Gamping Krian. Tenaga pembantu sehari-hari adalah Maujud dan Ny. Maujud yang warga desa Jeruk Gamping sendiri. Tenaga medis ditangani langsung oleh para dokter muda dari Fakultas Kedokteran Unair Surabaya.

Pertumbuhan samapai tahun 1989, Balai Pengobatan Islam Krian sejak dibuka melaksanakan fungsi dan tugasnya secara wajar. Praktek dokter dibuka pada sore hari jam 16.30 – 21.00 WIB setiap hari kerja. Hari Minggu pagi hari jam 07.30 – 11.00 WIB. Layanan diberikan kepada masyarakat umum terutama dari kalangan kurang atau tidak mampu, bahkan bagi pasien yang memiliki ekonomi yang sangat kurang dapat dibebaskan dari biaya pengobatan.

Keluarga besar H. M. Mawardi menunjuk H. M. Djamal M untuk mewakili keluarga dalam proses penyerahan Balai Pengobatan Islam Krian (BAPI) kepada lembaga Islam di Krian yang mampu mengelola. H. M. Djamal M, beserta adiknya Abd. Rochim M, S.H mengundang tokoh-tokoh muslim Krian pada tanggal 2 April 1989, bertempat di kediaman Hj. Mawardi. Dalam pertemuan tersebut para peserta pertemuan setuju

jika Balai Pengobatan Islam Krian diserahkan atau dilimpahkan kepada Yayasan Perguruan Al-Islam Krian (YAPALIS). Yayasan Perguruan Al-Islam menerima hibah berupa tanah seluas kurang lebih 252m² dengan sebuah bangunan terdiri dari 2 kamar ukuran 5m x 7m, dengan peralatan antara lain sebuah bed periksa, satu meja dokter, satu almari kayu, dua kursi kayu, dua bangku tunggu, dan peralatan medis seadanya dari krluarga besar H. M. Mawardi. Kendala yang dihadapi pada saat itu adalah kesulitan untuk mendapatkan tenaga dokter yang bersedia praktik di balai Pengobatan Al-Islam Krian, karena honorariumnya relative sangat rendah. Kondisi ini berlangsung sampai awal tahun 1991.

Pada Januari 1991 Kepala Balai Pengobatan Al-Islam Krian mengadakan kerja sama dengan Lembaga Kesehatan Mahasiswa Islam (LKMI) Surabaya dengan honorium Rp. 250.000 tiap bulan. Kerja sama dengan LKMI Surabaya menambah kepastian kehadiran dokter, akhirnya kepercayaan.

Pada bulan Februari 1991 Kepala Balai Pengobatan Al-Islam Krian berupaya untuk mengembangkan poli yang ada pada Balai Pengobatan Al-Islam Krian, yaitu poli gigi. Dengan menggunakan peralatan yang sangat sederhana dan pinjam akhirnya poli gigi dapat dibuka. Layanan poli gigi dilakukan hari-hari tertentu pada sore hari.

Tahun 1993 dilakukan pembangunan lantai dua. Sehingga layanan rawat inap kapasitasnya lebih besar. Berbagai kebutuhan peralatan baik untuk keperluan rawat inap maupun rawat jalan dipenuhi, melalui berbagai peralatan yang dibutuhkan.

Tahun 1995 dilakukan negoisasi dengan dr. Subandi (spesialis kebidanan), sehingga dibuka rumah bersalin di Balai Pengobatan Al-Islam Krian. Untuk meningkatkan mutu pelayanan, maka terjadi kesepakatan antara dr. Subandi dengan Pengurus Yayasan Perguruan Al-Islam Krian untuk mengubah bangunan lama menjadi bangunan yang lebih resprentatif. Maka tahun 1996 dilakukan pembangunan gedung tersebut dengan terlebih dahulu membongkar bangunan lama.

Pada September 2000 telah dibuka laboratorium medis Al-Islam. Laboratorium menggunakan alat yang masih standard, tetapi memadai. Upaya ini dilakukan dalam rangka diversifikasi layanan, dan upaya meningkatkan pendapatan Balai Pengobatan Al-Islam Krian. Pada 23 Oktober 2000 telah dibuka layanan poli gigi pada pagi hari. Untuk meningkatkan mutu layanan, maka kegiatan administrasi dilakukan komputerisasi.

Menurut Perda No. 37 tahun 2000 dengan SK Menkes No. 1107/Menkes/E/VII/2000, RSUD H. M. Mawardi menjadi RS tipe D, karena sudah melaksanakan 4 program pelayanan besar yaitu : penyakit dalam, anak, bedah dan obgyn. Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi memiliki 7 dokter spesialis dan dokter umum yaitu :

- a. 8 Dokter Umum
- b. 2 Dokter Spesialis Penyakit Dalam.
- c. Dokter Spesialis Obgyn.
- d. Dokter Spesialis Anak.
- e. Dokter Spesialis Paru dan Pernafasan.
- f. Dokter Spesialis Bedah.
- g. Dokter Spesialis Anasthesia.

Kapasitas tempat tidur di Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian Sidoarjo sebanyak 50 tempat tidur dengan klasifikasi sebagai berikut :

- a. Klas 1 = 5 tempat tidur
- b. Klas 2 = 18 tempat tidur
- c. Klas 3 = 27 tempat tidur

Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo mempunyai beberapa lingkungan unit-unit kerja terbagi 18 unit kerja yaitu :

1. Bagian Umum
 - a. Sub. Bagian Tata Usaha.
 - b. Sub. Bagian Rumah Tangga.
 - c. Sub. Bagian Kepegawaian.
2. Bagian Administrasi dan Keuangan

- a. Sub. Bagian Keuangan.
 - b. Sub. Bagian Kesekretariatan.
 - c. Sub. Bagian Kasir.
 - d. Sub. Bagian Rekam Medik.
 - e. Sub. Bagian Registrasi/Loket
3. Bagian Bidan dan Perawatan
 4. Bagian Apotek
 - a. Sub. Bagian Apoteker.
 - b. Sub. Bagian Asisten Apoteker.
 5. Instalasi Rawat Inap
 - a. Ruang IRN Klas 1
 - b. Ruang IRN Klas 2
 - c. Ruang IRN Klas 3
 - d. Ruang IRN Klas Obgyn
 - e. Ruang IRN Bedah Khusus
 - f. Ruang IRN Bedah Wanita
 - g. Ruang IRN Anak
 6. Instalasi Rawat Jalan
 - a. Ruang IRJ Gigi dan Mulut
 - b. Ruang IRJ Paru dan Asma
 - c. Ruang IRJ Penyakit Dalam
 - d. Ruang IRJ Anak
 - e. Ruang IRJ Obgyn
 - f. Ruang IRJ Bedah
 - g. Ruang IRJ Khusus Karyawan
 7. Instalasi Gawat Darurat
 8. Instalasi Laboratorium Patologi dan Anatomi
 9. Instalasi Laboratorium Klinik
 10. Instalasi Radiologi
 11. Instalasi Pendidikan dan Pelatihan
 12. Instalasi Farmasi
 13. Instalasi Bedah Sentral

14. Instalasi Gizi
15. Instalasi Penyehatan Lingkungan
16. Bagian *Cleaning Service*
17. Bagian *Security*
18. Bagian *Driver Ambulance*

RSU H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo mempunyai berbagai layanan yang meliputi : Laboratorium Patologi dan Anatomi, Gawat Darurat, Laboratorium Klinik, Radiologi, Pendidikan dan Pelatihan, Farmasi, Bedah Sentral, Gizi dan lain-lain. Pemberian pendidikan dan pelatihan RSU H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo dilakukan melalui dua cara yaitu dari sektor internal dan eksternal. Sektor internal itu sendiri diisi oleh kepala keperawatan dan beberapa dokter spesialis yang materinya pemberian ilmu penanganan dan pengobatan tentang sepuluh penyakit yang tergantung pada musim saat itu, memberikan penjabaran dan penggunaan beberapa alat yang ada di RSU H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo dan memberikan teknik keperawatan terbaru. Metode yang dipakai dalam sektor internal adalah metode belajar mengajar dan tanya jawab. Sedangkan dari sektor eksternal, biasanya berupa undangan dari RSU lain yang diadakan dalam dua bulan sekali, instrukturinya dari beberapa dokter spesialis dan kepala keperawatan, materi yang diberikan mengenai beberapa penyakit yang memang butuh perawat khusus semisal mengenai penanganan kasus tentang jantung, dalam sektor eksternal ini metode yang dipakai sama dengan dari sektor internal yaitu metode belajar mengajar dan tanya jawab biasanya juga berupa seminar.

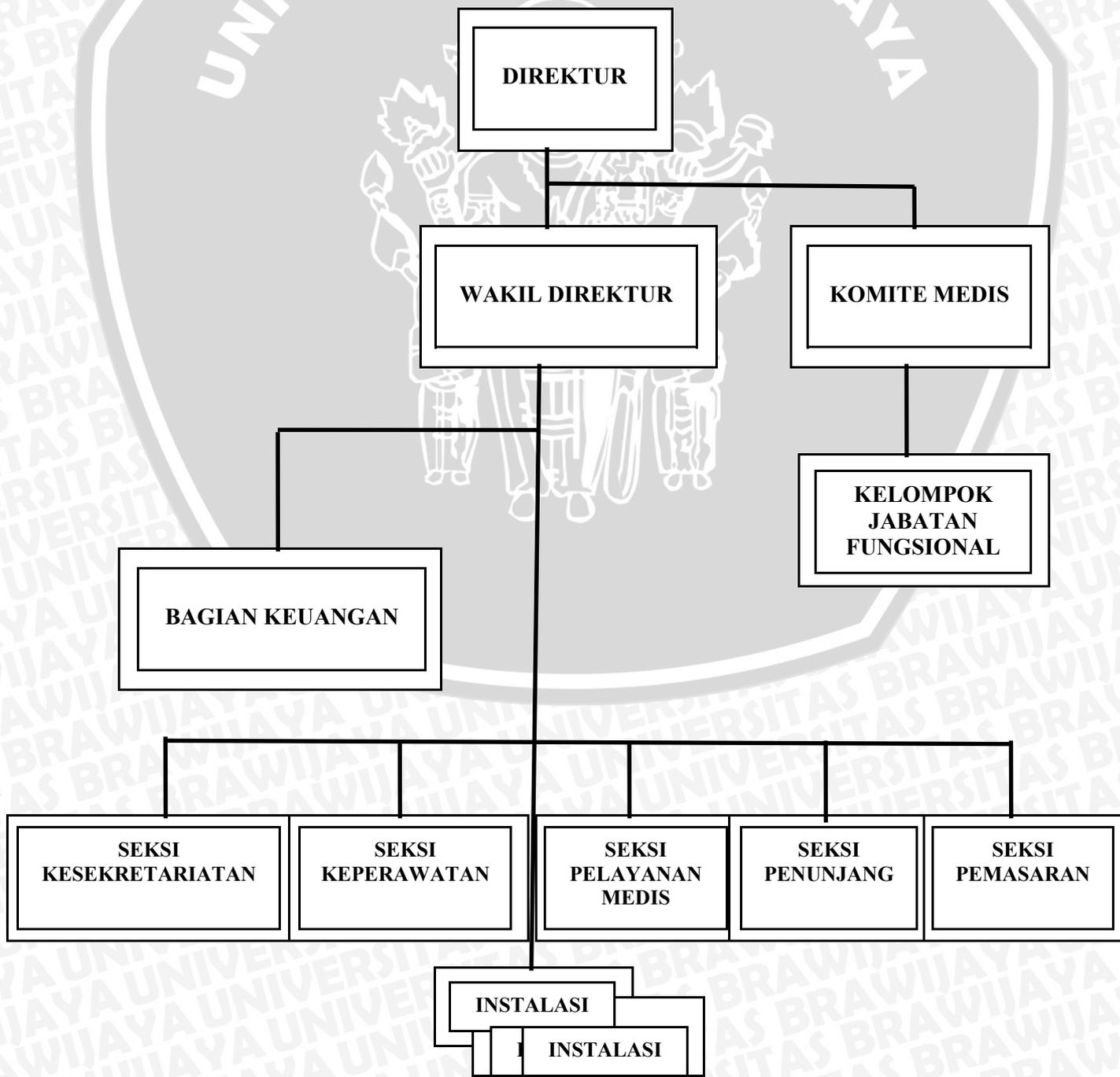
Struktur Organisasi digunakan untuk mengetahui hubungan / keterkaitan antara unit-unit yang ada di Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo. Adapun Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo dapat dilihat pada gambar 3.

Letak Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi di Jl. Kyai Mojo 12A Krian, Sidoarjo, dengan luas bangunan A 2.435,3 m², luas B 2.845 m² dengan batas-batas sebagai berikut :

- a. Utara : SMA Al-Islam

- b. Selatan: SMP Al-Islam
- c. Timur : SMP Al-Islam
- d. Barat : Jalan Raya Kyai Mojo

GAMBAR 3
STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT UMUM
H.M. MAWARDI KRIAN SIDOARJO



Sumber : Lampiran Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang terpilih yaitu para karyawan bagian perawat Rumah Sakit Umu H. M. Mawardi, Krian, Sidoarjo sebanyak 34 responden, dan semua angket terisi dengan baik sesuai dengan harapan peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa gambaran tentang karakteristik dari responden yang diteliti yaitu :

1. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

TABEL 6
DISTRIBUSI JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	F	%
1.	Laki-laki	9	26,5
2.	Perempuan	25	73,5
Jumlah		35	100,0

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 34 responden terdapat 8 responden (26,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 14 responden (73,5%) berjenis kelamin perempuan.

2. Umur Responden

Untuk mengetahui umur responden dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

TABEL 7
DISTRIBUSI UMUR RESPONDEN

No.	Umur (tahun)	F	%
1.	20 – 25	12	35,3
2.	26 – 31	17	50,0
3.	32 – 37	5	14,7
4.	37 tahun keatas	-	-
Jumlah		34	100,0

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 34 responden terdapat (35,3%) 20 – 25 tahun 12 responden, (50%) berumur 26 – 31 tahun 17 responden, (14,7%) berumur 32 – 37 tahun 5 responden, (0,0%) berumur 37 tahun keatas.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui distribusi tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

TABEL 8
DISTRIBUSI TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No.	Tingkat Pendidikan	F	%
1.	SMU	1	2,9
2.	SPK	1	2,9
3.	AKPER	31	91,3
4.	SKP (S-1 Kep)	1	2,9
Jumlah		34	100,0

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 34 responden terdapat (2,9%) berpendidikan SMU 1 responden, (2,9%) berpendidikan SPK 1 responden, (91,3%) berpendidikan AKPER 31 responden, (2,1%) berpendidikan SKP (S-1 Kep) 1 responden.

4. Status Responden

Untuk mengetahui distribusi status responden dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

TABEL 9
DISTRIBUSI STATUS RESPONDEN

No.	Tingkat Pendidikan	F	%
1.	Belum Kawin	12	35,3
2.	Kawin	22	64,7
Jumlah		34	100,0

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 34 responden, terdapat (35,3%) belum kawin 12 responden, (64,7%) sudah kawin 22 responden.

5. Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui distribusi masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 10 di halaman 47.

TABEL 10
DISTRIBUSI MASA KERJA RESPONDEN

No.	Tingkat Pendidikan	F	%
1.	1 - 5	26	76,5
2.	5 – 10	7	20,6
3.	10 – 15	1	2,9
4.	15 tahun keatas	-	-
Jumlah		34	100,0

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 34 responden terdapat (76,5%) mempunyai masa kerja 1 – 5 tahun 26 responden, (20,6%) mempunyai masa kerja 5 – 10 tahun 7 responden, (2,9%) mempunyai masa kerja 10 – 15 tahun 1 responden.

C. Analisis dan Interpretasi

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Bagian ini diketahui distribusi item variabel-variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1), materi pendidikan dan pelatihan (X_2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3), dan kinerja karyawan (Y), secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner baik disajikan dalam angka maupun persentase.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Metode Pendidikan dan Pelatihan (X_1).

Pada 4 item pertanyaan yang diajukan mengenai variabel metode pendidikan dan pelatihan diperoleh jawaban seperti tabel 11 di bawah ini.

TABEL 11
DISTRIBUSI FREKUENSI
ITEM VARIABEL METODE
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X_1)

No.	ITEM	OPSI	JUMLAH	
			F	%
1.	2.	3.	4.	5.
1.	Kesesuaian dalam memilih metode pendidikan dan pelatihan dengan sasaran.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	10 21 3 - -	29,4 61,8 8,8 - -

lanjutan

1.	2.	3.	4.	5.
2.	Kesesuaian dalam memilih metode pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	9 21 3 1 -	26,5 61,8 8,8 2,9 -
3.	Kesesuaian macam-macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	3 16 12 3 -	8,8 47,1 35,3 8,8 -
4.	Kesesuaian kelengkapan sarana penunjang pendidikan dan pelatihan.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	1 17 10 6 -	2,9 50 29,4 17,7 -

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Pada tabel diatas dapat didistribusikan mengenai jawaban-jawaban responden terhadap item-item variabel metode pendidikan dan pelatihan (X_1) sebagai berikut :

Pada item kesesuaian dalam memilih metode pendidikan dan pelatihan dengan sasaran ($X_{1.1}$) sebanyak 10 responden (29,4%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (61,8%) menyatakan setuju, 3 responden (8,8%) menyatakan ragu-ragu. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kesesuaian dalam memilih metode pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ($X_{1.2}$) sebanyak 9 responden (26,5%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (61,8%) menyatakan setuju, 3 responden (8,8%) menyatkan ragu-ragu, 1 responden (2,9%) menyatakn tidak setuju. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kesesuaian macam-macam metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan dengan sasaran ($X_{1.3}$) sebanyak 3 responden (8,8%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (47,1%) menyatakan setuju, 12 responden (35,3%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (8,8%) menyatakan tidak setuju. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kesesuaian kelengkapan sarana penunjang pendidikan dan pelatihan ($X_{1.4}$) sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden (50%) menyatakan setuju, 10 responden (29,4%) menyatakan ragu-ragu, 6 responden (17,7%) menyatakan tidak setuju. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X_2).

Variabel materi pendidikan dan pelatihan (X_2) mempunyai 4 item pertanyaan, yang lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

TABEL 12
DISTRIBUSI FREKUENSI
ITEM VARIABEL MATERI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X_2)

No.	ITEM	OPSI	JUMLAH	
			F	%
1.	Kesesuaian materi dengan kebutuhan rumah sakit.	a. Sangat setuju	4	11,8
		b. Setuju	29	85,3
		c. Ragu-ragu	1	2,9
		d. Tidak setuju	-	-
		e. Sangat setuju	-	-
2.	Kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan.	a. Sangat setuju	-	-
		b. Setuju	20	58,8
		c. Ragu-ragu	14	41,2
		d. Tidak setuju	-	-
		e. Sangat setuju	-	-
3.	Kejelasan menyampaikan materi pendidikan dan pelatihan.	a. Sangat setuju	9	26,5
		b. Setuju	16	47
		c. Ragu-ragu	9	26,5
		d. Tidak setuju	-	-
		e. Sangat setuju	-	-
4.	Kesesuaian kemampuan peserta pendidikan dan pelatihan	a. Sangat setuju	4	11,8
		b. Setuju	12	35,3

	terhadap materi.	c. Ragu-ragu	14	41,2
		d. Tidak setuju	4	11,8
		e. Sangat setuju	-	-

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Dari tabel 12 halaman 50 dapat didistribusikan jawaban-jawaban reponden terhadap item-item variabel pendidikan dan pelatihan (X_2) sebagai berikut :

Pada item kesesuaian materi dengan kebutuhan rumah sakit ($X_{2.1}$) sebanyak 4 responden (11,8%) menyatakan sangat setuju 29 responden (85,3%) menyatakan setuju, 1 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan ($X_{2.2}$) sebanyak 20 responden (58,8%) menyatakan setuju, sebanyak 14 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kejelasan menyamapaikan materi pendidikan dan pelatihan ($X_{2.3}$) sebanyak 9 responden (26,5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden (47%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (26,5%) menyatakan ragu-ragu. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kesesuaian kemampuan peserta pendidikan dan pelatihan ($X_{2.4}$) sebanyak 4 responden (11,8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden (35,3%) menyatakan setuju, sebanyak 14 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4 responden (11,8%) menyatakan tidak setuju. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X_3).

Variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X_3) mempunyai 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel 13 halaman 51.

TABEL 13
DISTRIBUSI FREKUENSI
ITEM VARIABEL INSTRUKTUR
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X₂)

No.	ITEM	OPSI	JUMLAH	
			F	%
1.	Penguasaan materi dalam pendidikan dan pelatihan.	a. Sangat setuju	3	8,8
		b. Setuju	23	67,7
		c. Ragu-ragu	7	20,6
		d. Tidak setuju	1	2,9
		e. Sangat setuju	-	-
2.	Penguasaan metode dalam pendidikan dan pelatihan.	a. Sangat setuju	7	20,6
		b. Setuju	12	35,3
		c. Ragu-ragu	11	32,3
		d. Tidak setuju	4	11,8
		e. Sangat setuju	-	-
3.	Kejelasan menyampaikan materi pendidikan dan pelatihan.	a. Sangat setuju	11	32,3
		b. Setuju	14	41,2
		c. Ragu-ragu	9	26,5
		d. Tidak setuju	-	-
		e. Sangat setuju	-	-
4.	Kemampuan memotivasi peserta pendidikan dan pelatihan.	a. Sangat setuju	6	17,6
		b. Setuju	14	41,24
		c. Ragu-ragu	14	1,2
		d. Tidak setuju	-	-
		e. Sangat setuju	-	-

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Berdasarkan tabel di atas dapat didistribusikan mengenai jawaban-jawaban responden terhadap item-item variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X₃) sebagai berikut :

Pada item penguasaan materi dalam pendidikan dan pelatihan (X_{3.1}) sebanyak 3 responden (8,8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (67,7%) menyatakan setuju, sebanyak 7 responden (20,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item penguasaan metode dalam pendidikan dan pelatihan (X_{3.2}) sebanyak 7 responden (20,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 responden (35,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 4

responden (11,8%) menyatakan tidak setuju. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kejelasan menyampaikan materi pendidikan dan pelatihan ($X_{3,3}$) sebanyak 11 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden (42,2%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (26,5%) menyatakan ragu-ragu. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kemampuan memotivasi peserta pendidikan dan pelatihan ($X_{3,4}$) sebanyak 6 responden (17,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden (41,2%) menyatakan setuju, sebanyak 14 responden (41,2%) menyatakan ragu-ragu, Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel kinerja karyawan memiliki 6 item pertanyaan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 14 di bawah ini.

TABEL 14
DISTRIBUSI FREKUENSI
ITEM VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO.	ITEM	OPSI	JUMLAH	
			F	%
1.	2.	3.	4.	5.
1.	Kesesuaian antara tugas pekerjaan dengan pencapaian sasaran.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	2 24 8 - -	5,8 70,6 23,6 - -
2.	Kesesuaian kinerja karyawan yang dicapai dengan harapan perusahaan.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	2 14 17 1 -	5,8 41,2 50 2,9 -
3.	Kesesuaian tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan kualitas pekerjaan.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	11 23 - - -	32,3 67,7 - - -

lanjutan

1.	2.	3.	4.	5.
4.	Kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki perusahaan.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	9 24 1 - -	26,5 70,6 2,9 - -
5.	Kesesuaian tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan target waktu.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	6 23 5 - -	17,6 67,7 14,7 - -
6.	Kesesuaian antara targer waktu dengan kemampuan.	a. Sangat setuju b. Setuju c. Ragu-ragu d. Tidak setuju e. Sangat setuju	3 28 3 - -	8,8 82,4 8,8 - -

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Dari tabel di atas dapat didistribusikan mengenai jawaban-jawaban responden terhadap item-item variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Pada item kesesuaian antara tugas pekerjaan dengan pencapaian sasaran (Y_1) sebanyak 2 responden (5,8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (70,6%) menyatakan setuju, sebanyak 8 responden (23,6%) menyatakan ragu-ragu. Jadi kesimpulannya, sebagian besar menyatakan setuju.

Pada item kesesuaian kinerja karyawan yang dicapai dengan harapan perusahaan (Y_2) sebanyak 2 responden (5,8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden (41,2%) menyatakan setuju, sebanyak 17 responden (50%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan tidak setuju. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu.

Pada item kesesuaian tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kualitas pekerjaan (Y_3) sebanyak 11 responden (32,3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (67,7%) menyatakan setuju. Jadi kesimpulannya sebagian responden menyatakan setuju.

Pada item kesesuaian pekerjaan dengan hasil yang dikehendaki perusahaan (Y_4) sebanyak 9 responden (26,5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden (70,6%) menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kesesuaian tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan target waktu (Y_5) sebanyak 6 responden (17,6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 responden (67,7%) menyatakan setuju, sebanyak 5 responden (14,7%) menyatakan ragu-ragu. Jadi kesimpulannya, sebagian besar responden menyatakan setuju.

Pada item kesesuaian antara target waktu dengan kemampuan (Y_6) sebanyak 3 responden (8,8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 responden (82,4%) menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (8,8%) menyatakan ragu-ragu. Jadi kesimpulannya, sebagian besar menyatakan setuju.

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis dikemukakan sebelumnya, yaitu ada pengaruh-pengaruh antara metode pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan dan instruktur pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan analisis korelasi linier berganda, uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for Windows versi 15.00* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 3 variabel bebas dengan 1 variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\sigma = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Adapun hasil perhitungan yang dilakukan dengan program komputer *SPSS for Windows versi 15.00* menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikan σ sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikan $F < \text{signifikan } \sigma$ yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hasil analisis regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3), secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows versi 15.00* menunjukkan bahwa nilai signifikan t variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1) adalah sebesar 0,014 sedangkan nilai signifikan σ sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikan $t < \sigma$ yaitu $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa metode pendidikan dan pelatihan (X^1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan materi pendidikan dan pelatihan (X^2) adalah sebesar 0,042 sedangkan nilai signifikan σ sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikan $t < \sigma$ yaitu $0,042 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa materi pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) adalah sebesar 0,004 sedangkan nilai signifikan σ sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikan $t < \sigma$ yaitu $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur

pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows versi 15.00*, maka diperoleh hasil seperti tampak di tabel 15 pada halaman 56.

TABEL 15
REKAPITULASI UJI KORELASI DAN REGRESI LINIER
BERGANDA ANTAR VARIABEL-VARIABEL DALAM KONSEP
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN VARIABEL-VARIABEL
DALAM KONSEP KINERJA KARYAWAN

No.	Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	Korelasi Parsial	t _{hitung}	P	Keputusan Terhadap Ho
1.	Y	X ¹	0,311	0,431	2,619	0,014	Ditolak
		X ²	0,119	0,361	2,123	0,042	Ditolak
X ³		0,083	0,499	3,158	0,004	Ditolak	
Konstanta		0,357					
3.							
R = 0,889		Persamaan Regresi Linier Berganda $Y = 0,357 + 0,311(X^1) + 0,119(X^2) + 0,083(X^3)$					
R Square = 0,790							
F hitung = 37,570							
Signifikan F = 0,000							
$\sigma = 0,05$							

Sumber : Data Primer Diolah (2008)

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui mengenai variabel-variabel dalam konsep pendidikan dan pelatihan yaitu metode pendidikan dan pelatihan (X¹), materi pendidikan dan pelatihan (X²), instruktur pendidikan dan pelatihan (X³) secara bersama-sama dengan variabel kinerja yaitu kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

- 1) Dari nilai *F hitung* menunjukkan nilai sebesar 30,570 (signifikan = 0,000). Dengan demikian secara bersama-sama variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat kinerja karyawan (Y).
- 2) Dari nilai *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,790 atau 79%, artinya bahwa tingkat kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain diluar 3 variabel bebas yang diteliti. Koefisien korelasi sebesar 0,889 menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat kinerja karyawan (Y) dengan metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) adalah kuat.
- 3) Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,357 + 0,311(X^1) + 0,119(X^2) + 0,083(X^3)$$

Kemudian dari persamaan regresi linier berganda tersebut diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta sebesar 0,357 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel metode pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X^1 , X^2 , dan $X^3 = 0$), maka kinerja karyawan bagian

perawat sebesar 0,357. Dalam arti kata kinerja karyawan bagian perawat menurun sebesar 0,357 sebelum atau tanpa adanya variabel metode pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X^1 , X^2 , dan $X^3 = 0$).

- b) Apabila diasumsikan bahwa variabel X^2 dan X^3 adalah konstan maka setiap kenaikan X^1 sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,311 atau 31,1%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan metode pendidikan dan pelatihan sebesar satu atau 1% maka kinerja karyawan bagian perawat akan mengalami peningkatan sebesar 0,311 satuan atau 31,1%.
- c) Apabila diasumsikan bahwa variabel X^1 dan X^3 adalah konstan maka kenaikan X^2 cenderung akan diikuti peningkatan Y sebesar 0,119 atau sebesar 1,19%.
- d) Apabila diasumsikan bahwa variabel X^1 dan X^2 adalah konstan maka kenaikan X^3 cenderung akan diikuti peningkatan Y sebesar 0,083 atau sebesar 8,3%.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu metode pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, instruktur pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan bagian perawat. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa apabila metode pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, instruktur pendidikan dan pelatihan mengalami

peningkatan maka kinerja karyawan bagian perawat juga akan mengalami peningkatan.

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Nilai signifikan berdasarkan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 15.00 adalah 0,000 sedangkan significant $\sigma = 5\%$ sehingga $\text{Sig F} < \text{Sig } \sigma$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 15, diketahui bahwa R (koefisien korelasi) sebesar 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat atau tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasinya (R^2) adalah $0,889^2 = 0,79$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan secara simultan (bersama-sama) sebesar 79 % sementara 21 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

2) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a) Variabel Metode Pendidikan dan Pelatihan (X^1)

Nilai signifikan t metode pendidikan dan pelatihan (X^1) setelah diuji dengan menggunakan program SPSS for windows versi 15.00 adalah 0,014 sedangkan nilai signifikan $\sigma = 5\%$ sehingga $\text{Sig } t < \text{Sig } \sigma$ ($0,014 < 0,005$). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara metode pendidikan dan pelatihan (X^1) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel lain tetap ($X^1 = 0$). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1) terhadap kinerja karyawan (Y) atau koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 18,6\%$ sedangkan sisanya 81,4% ditentukan oleh variabel lain.

b) Variabel Materi Pendidikan dan Pelatihan (X^2)

Nilai signifikan t materi pendidikan dan pelatihan (X^2) setelah diuji dengan menggunakan program SPSS windows versi 15.00 adalah 0,042 sedangkan nilai signifikan $\sigma = 5\%$ sehingga $\text{Sig } t < \text{Sig } \sigma$ ($0,042 < 0,05$).

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh pendidikan dan pelatihan (X^2) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel lain tetap ($X^1 = 0$). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel materi pendidikan dan pelatihan (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y) atau koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,361^2 \times 100\% = 13\%$ sedangkan sisanya 87% ditentukan oleh variabel lain.

c) **Variabel Instruktur Pendidikan dan Pelatihan (X^3)**

Nilai signifikan t instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) setelah diuji dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 15.00 adalah 0,004 sedangkan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{Sig } t < \text{Sig } \alpha$ ($0,004 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antar instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan bagian perawat (Y) dengan asumsi variabel lain tetap ($X^1 = 0$). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) terhadap kinerja karyawan (Y) atau koefisien determinannya (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,499^2 \times 100\% = 24,9\%$ sedangkan sisanya 75,1% ditentukan oleh variabel lain.

Berdasarkan uji parsial (uji t) di atas, dari ketiga variabel bebas yaitu, metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3), yang berpengaruh paling besar terhadap variabel terikat, kinerja karyawan (Y) adalah variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) dengan koefisien regresi 0,083 koefisien determinasi 24,9%.

D. Pembahasan

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo, diketahui untuk variabel metode pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan, hal ini dikuatkan oleh Malayu (2005, h. 76) “pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (training and education) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan”. Apabila kinerja karyawan meningkat setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan baik kualitas dan kuantitasnya meningkat, berarti metode pendidikan dan pelatihan yang diterapkan baik, tetapi jika kinerjanya tetap atau menurun, berarti metode yang dilaksanakan kurang baik, jadi perlu perbaikan. Dari sebaran jawaban kuisisioner atas item-item pertanyaan mengenai banyaknya metode yang digunakan, metode pendidikan dan pelatihan sesuai dengan sasaran, didapatkan jawaban yang sering muncul setuju, metode pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan, juga didapatkan jawaban setuju, macam-macam metode yang digunakan sesuai dalam pendidikan dan pelatihan, memperoleh jawaban yang sering muncul setuju, kelengkapan sarana sesuai dengan penunjang pendidikan dan pelatihan, didapatkan

jawaban yang sering muncul ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa metode pelaksanaan metode pendidikan dan pelatihan (X^1) yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar nilai dalam variabel (X^1), maka semakin besar pula nilai-nilai variabel tingkat kinerja karyawan.

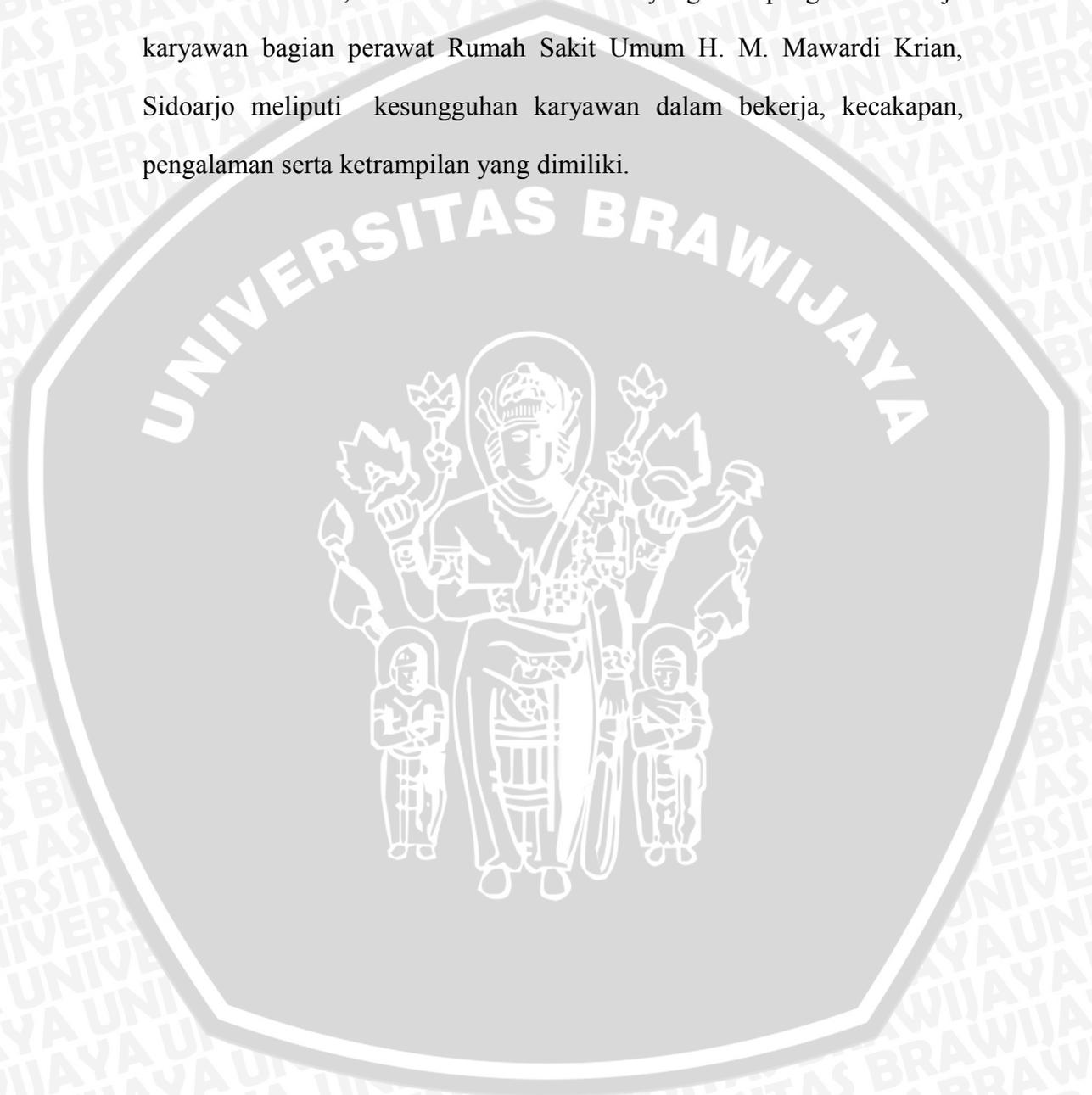
Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo, diketahui untuk variabel materi pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan, hal ini dikuatkan oleh Manullang (1997, h. 83), menguatkan bahwa “materi yang dibahas *training* haruslah dihubungkan dengan kebutuhan organisasi dan para peserta pelatihan. Dengan kata lain materi yang dibahas dalam *training* harus ada hubungannya dengan usaha untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan dari *training* yang bersangkutan”. Adanya pengaruh antara materi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan setuju atas materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit, setuju atas materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan, setuju atas materi yang diberikan sesuai dengan kelengkapan materi pendidikan dan pelatihan, ragu-ragu atas kemampuan peserta sesuai dengan materi pendidikan dan pelatihan. Hal ini mengindikasikan bahwa materi pendidikan dan pelatihan yang diberikan mencoba untuk terus menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan rumah sakit dan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo, diketahui untuk variabel instruktur pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikuatkan oleh Malayu (2005,

h. 73) “pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan”. Pelatih memberikan peranan penting terhadap kemampuan para karyawan meningkat dan lebih baik dari pada sebelumnya. Dari sebaran jawaban kuesioner atas item-item pertanyaan mengenai instruktur menguasai materi pendidikan dan pelatihan yang sering muncul setuju, instruktur menguasai metode pendidikan dan pelatihan jawaban yang sering muncul setuju, instruktur jelas dalam menyampaikan materi pendidikan dan pelatihan didapatkan jawaban yang sering muncul setuju, instruktur mampu memotivasi peserta pendidikan dan pelatihan didapatkan jawaban sama antara setuju dan ragu-ragu. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang instruktur harus lebih memiliki kecakapan dalam mendidik, mengajar, membimbing, memberikan petunjuk, sepenuhnya tentang pengetahuannya kepada peserta pendidikan dan pelatihan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, diketahui besarnya variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan oleh koefisien determinan (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,431^2 \times 100\% = 18,6\%$ sedangkan sisanya 81,4% ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel materi pendidikan dan pelatihan (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan oleh koefisien determinan (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,361^2 \times 100\% = 13\%$ sedangkan sisanya 87 % ditentukan oleh variabel lain. Sedangkan untuk menyatakan instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan oleh koefisien determinan (r^2) adalah $r^2 \times 100\% = 0,499^2 \times 100\% = 24,9\%$ sedangkan sisanya 75,1%

ditentukan oleh variabel lain. Menurut Hasibuan (1997, h. 97) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecakapan, pengalaman, ketrampilan dan kesungguhan karyawan”. Dari pendapat Hasibuan tersebut, berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian perawat Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo meliputi kesungguhan karyawan dalam bekerja, kecakapan, pengalaman serta ketrampilan yang dimiliki.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan bagian perawat Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

1. Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo merupakan rumah sakit yang menerapkan pendidikan dan pelatihan dengan bekerjasama dengan rumah sakit besar lainnya seperti RSU Dr. Soetomo Surabaya, RSUD Sidoarjo dan masih banyak lagi dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan agar mampu dan memotivasi untuk berprestasi, dengan tujuan meraih perubahan dalam pengetahuan, keahlian, pengalaman, tingkah laku dan sikap yang akan meningkatkan keefektifan karyawan. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara terpolu dan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Metode pendidikan dan pelatihan, rumah sakit melaksanakan *On The Job Training* dan *Understudy Training*, materi pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit dan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan atau pekerjaannya. Sedangkan untuk instruktur pendidikan dan pelatihan berasal dari eksternal.
3. Dari nilai *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,790 atau 79% artinya bahwa variabel tingkat kinerja karyawan bagian perawat (Y)



dipengaruhi oleh metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien korelasi sebesar 0,889% menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan bagian perawat (Y) dengan metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) adalah kuat.

4. Variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,619 dengan $b^1 = 0,311$ probabilitas sebesar 0,014 berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat kinerja karyawan bagian perawat (Y). Variabel materi pendidikan dan pelatihan (X^2) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,123 dengan $b^2 = 0,119$ probabilitas sebesar 0,042 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian perawat (Y). Variabel instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,158 dengan $b^3 = 0,083$ probabilitas 0,004 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian perawat (Y).

Dengan demikian dari ketiga variabel metode pendidikan dan pelatihan (X^1), materi pendidikan dan pelatihan (X^2), instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3), bahwa dampak pada instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,158 dengan $b = 0,083$ mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian perawat (Y).

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan keadaan dan permasalahan yang dihadapi oleh Rumah Sakit Umum H. M. Mawardi Krian, Sidoarjo adalah :

1. Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan maka bagi pihak lembaga disarankan untuk lebih memperhatikan instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3) karena hal ini terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Lembaga hendaknya mencari instruktur yang disesuaikan dengan kebutuhan atau harapan karyawan, yaitu instruktur yang menguasai *teaching skills, communication skills, personality authority, social skills, technical competent* dan stabilitas ekonomi supaya karyawan bagian perawat dapat menguasai pendidikan dan pelatihan sesuai dengan apa yang telah disampaikan oleh instruktur sehingga tujuan perusahaan tidak mengalami hambatan.
2. Metode pendidikan dan pelatihan (X^1) juga perlu ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian perawat sama dengan instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3), yaitu harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pendidikan dan pelatihan lembaga. Metode pendidikan dan pelatihan yang dipilih hendaknya sesuai dengan dua kategori pokok metode pendidikan dan pelatihan yaitu, metode praktis (*on the job training*) dan metode simulasi (*off the job training*) kinerja karyawan bagian perawat akan lebih baik.
3. Materi pendidikan dan pelatihan (X^2) juga perlu ditingkatkan agar dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian perawat sama dengan metode pendidikan dan pelatihan (X^1) dan instruktur pendidikan dan pelatihan (X^3), seperti memberikan isi

program yang telah ditentukan oleh identifikasi kebtuhan-kebutuhan dan sasaran pendidikan dan pelatihan. Program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta sehingga kinerja karyawan bagian perawat dapat meningkat lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

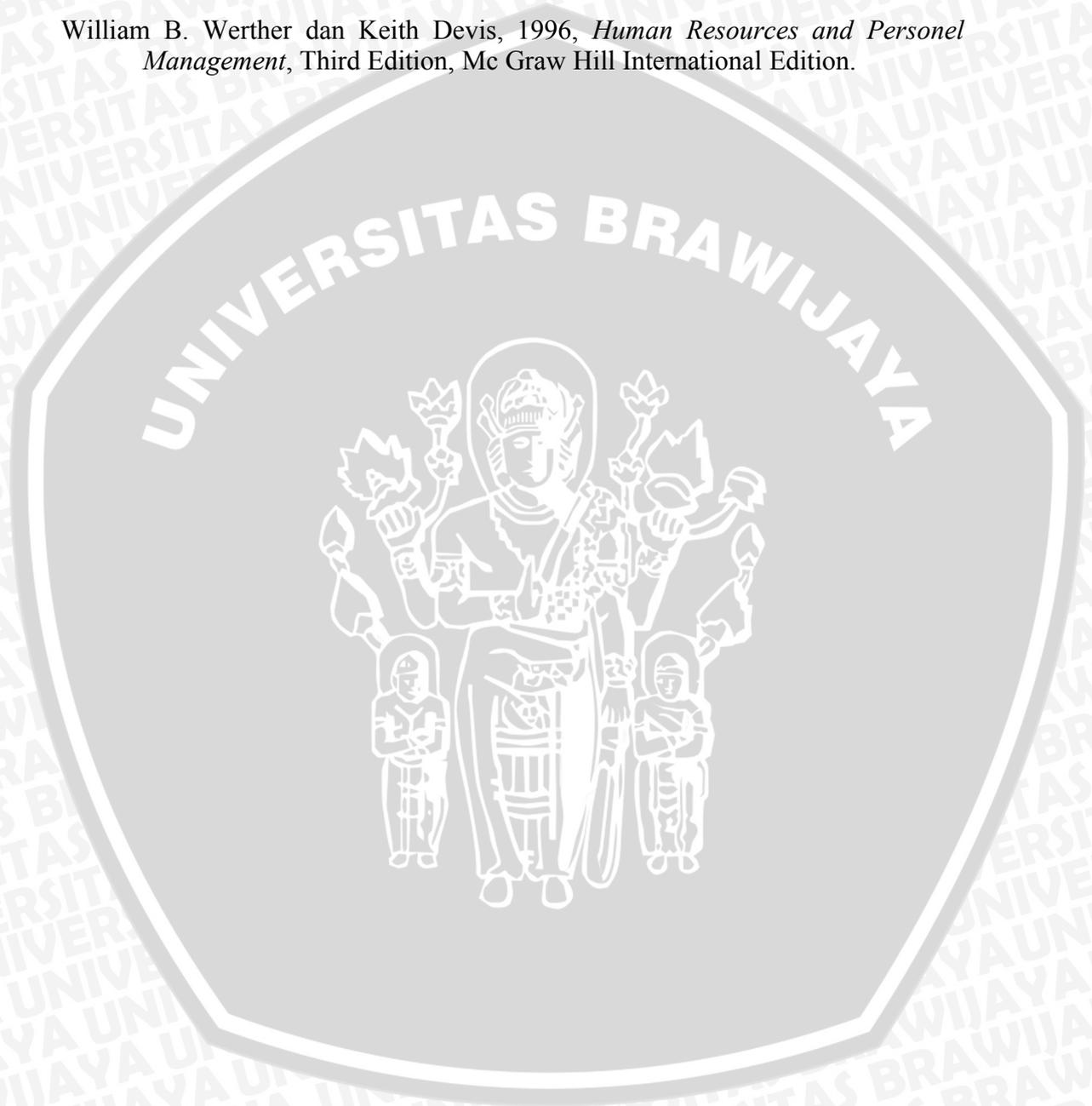
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Edisi Revisi VI. Cetakan ke-13. Jakarta : PT. Asdi Mahatsaya.
- As'ad, M. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Cherington, David. J. 1991. *The Management of Human Resources*, Allyn and Bacon. United Stated of America.
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali.
- Fustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Instruksi Presiden RI Nomor 25 tanggal 13 September 1974. [http : //www.ri.com](http://www.ri.com)
- Kenna, Eugene Mc and Beech Nic. 2000. *The Essence of Management...*
- Lynton, Rolf. P dan Uday Pareok. 1984. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta : PT. Pustaka Binama Pressindo.
- Malayu, Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Manulang. 1987. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moenir, AS. 1983. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai*. Jakarta : Gunung Agung.
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purnomo, Hadi. 1982. *Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Rulirianto dan Nurjahyani, Fulchiss. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisis. Malang : PSAP Politeknik Universitas Brawijaya.

Sedrmayanti. 2002. *Metodelogi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.

Singarimbun, Masri dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

William B. Werther dan Keith Devis, 1996, *Human Resources and Personel Management*, Third Edition, Mc Graw Hill International Edition.



CURRICULUM VITAE

Nama : Yulius Rakhman Widjaja
NIM : 0410323140
Tempat/Tanggal lahir : Sidoarjo, 28 Juli 1986
E-Mail : 1. lius_rw@yahoo.com
2. lius.rw@gmail.com
No. Hp : 081332045004
Pendidikan : 1. SDN Krian IV Sidoarjo tamat tahun 1998.
2. MTsN Krian Sidoarjo tamat tahun 2001.
3. SMUN IV Sidoarjo tamat tahun 2004.
4. Tahun 2004 Terdaftar sebagai mahasiswa jurusan
Administrasi, Universitas Brawijaya.
Pekerjaan : Wiraswasta

