



## PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PERAWAT PADA RSUD SUNGAI LILIN

Rully Alamsyah<sup>1</sup>, Hendry Wijaya<sup>2</sup>,

dan Dita Nurcahyani<sup>3</sup>

rullyalamsyah77@gmail.com<sup>1</sup>, hendrywijaya2001@gmail.com<sup>2</sup>,

dan ditanurcahyani825@gmail.com<sup>3</sup>

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah Sekayu

### Article Info

Keywords :  
Kedisiplinan Pegawai, Kinerja Pegawai

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja perawat di RSUD Sungai Lilin. Sampel menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner kepada perawat di RSUD Sungai LILin yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, analisis korelasi, analisis determinasi dan uji t dengan bantuan *software SPSS 20.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja perawat di RSUD Sungai Lilin. Koefisien pelatihan kerja bertanda positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain pelatihan kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Hubungan antara pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja menunjukkan hubungan yang sedang kuat ( $R=0,681$ ). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar ,464 yang artinya adalah 44,5% variabel efektivitas kerja dipengaruhi oleh pealtihan kerja.

Rully Alamsyah, S.E, M.M, dkk  
rullyalamsyah77@gmail.com

Jurnal Ilmiah Manajemen – Vol : 10.01.2021

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia itu sendiri. Kesadaran untuk memenuhi tujuan dan perkembangan organisasi harus berkesinambungan dengan penyediaan angkatan kerja yang efektif dan efisien, sekaligus memberikan perhatian yang besar terhadap harapan dan kebutuhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Pelatihan adalah usaha yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2011: 38), pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana

pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Dengan adanya pelatihan dapat membuat seorang karyawan menjadi lebih terampil dan produktif. Selain itu, pelatihan juga dilihat sebagai imbalan dari organisasi sehingga sumber daya manusia yang menerima pelatihan merasa diri mereka mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Menurut Relly dalam Umar (2014: 121) efektivitas kerja adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya. Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Efektivitas kinerja karyawan tidak mungkin jauh dari manajemen kinerja untuk mendapatkan keberhasilan dalam organisasi atau individu.

Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan waktu, biaya, dan tenaga. Dengan efektivitas kerja, pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tepat waktu serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.

RSUD Sungai Lilin yang beralamat di Palembang - Jambi KM. 117 (Simpang B1 dan B2) Kelurahan Lilin Jaya Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin menyadari pentingnya pelatihan kerja bagi pegawainya terutama perawat yang berhubungan langsung terhadap pasien agar kesalahan dalam penanganan pasien dapat diminimalisir. RSUD Sungai Lilin sering melaksanakan pelatihan kerja kepada perawatnya seperti pelatihan *Basic Trauma dan cardiac Life Support (BTCLS)*, pelatihan keperawatan anak dan maternitas dasar, pelatihan keperawatan anak dan maternitas tahap lanjut, pelatihan *Care Giver Alzheimer*, pelatihan perawatan luka, Pelatihan Penanganan Gawat Darurat (PPGD), Keperawatan Kamar Operasi, Pelatihan Endoskopi, Keperawatan Neonatologi (NICU), Keperawatan *Intensive Care Unit (ICU) Tingkat Dasar*, Keperawatan Hemodialisis, Pelatihan Keperawatan Anestesi, Pelatihan *Intensive Care Cardiac Unit (ICCU)*, perawatan Toraks Kateter/WSD, *Emergency Nursing Basic*, dan pelatihan lainnya. Dengan seringnya dilakukan pelatihan kerja bagi perawat RSUD Sungai Lilin seharusnya efektivitas kerja perawatnya juga menjadi lebih baik. Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin melihat hubungan antara pelatihan kerja yang telah dilakukan dengan efektivitas kerja perawatnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin**"

## **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin?.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011: 38), Pelatihan Kerja adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan Sikula dalam Sedarmayanti (2011: 44) menyatakan bahwa Pelatihan Kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu

mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

### **Indikator Pelatihan Kerja**

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011: 57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

#### 1. Instruktur

##### a. Pendidikan.

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

##### b. Penguasaan materi.

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

#### 2. Peserta.

##### a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

##### b. Seleksi.

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

#### 3. Materi

##### a. Sesuai tujuan.

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

##### b. Sesuai komponen peserta.

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

##### c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4. Metode.

##### a. Pensosialisasian tujuan.

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

##### b. Memiliki sasaran yang jelas.

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

#### 5. Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

### **Tujuan Pelatihan Kerja**

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan Handoko (2010: 103), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

1. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.

2. Program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

### **Pengertian Efektivitas Kerja**

Menurut Relly dalam Umar (2014: 121) efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya. Sedangkan Richard & Steers dalam Siagian (2016: 321) menerangkan bahwa efektivitas kerja berarti jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai.

### **Alat Ukur Efektivitas Kerja Pegawai**

Menurut Relly dalam Umar (2014: 122) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi :

#### **1. Waktu.**

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

#### **2. Tugas**

Pegawai harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

#### **3. Produktivitas**

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

#### **4. Motivasi**

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

#### **5. Evaluasi Kerja**

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

#### **6. Pengawasan**

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

#### **7. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

#### **8. Perlengkapan dan Fasilitas**

Perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

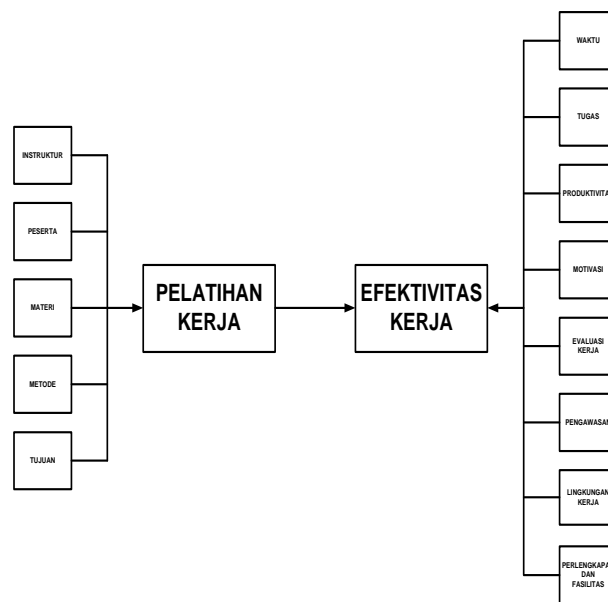
### **Syarat-Syarat Efektivitas Kerja**

Adapun syarat-syarat dalam meningkatkan efektivitas kerja menurut Steers dalam Siagian (2016: 335) adalah :

1. Setiap organisasi harus mampu membina dan mempertahankan suatu jumlah pekerja terampil.
2. Organisasi harus mampu memiliki prestasi, peranan yang dapat diandalkan dari pada karyawan lain.
3. Organisasi yang efektif juga menuntut bentuk tingkah laku yang spontan dan inisiatif.

### **Kerangka Pikir Penelitian**

Untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini berdasarkan konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi dan dirumuskan akan dijelaskan melalui kerangka pemikiran berikut ini :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**

## **HIPOTESIS PENELITIAN.**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Jika  $H_a$  diterima, maka diduga terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin.
- b. Jika  $H_o$  diterima, maka diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Sungai Lilin.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Antar Wilayah (Cross Section). Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder. Data Primer dan Data Sekunder bersumber dari Data RSUD Sungai Lilin.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Kepustakaan (*library research*)  
Teknik pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, serta membandingkan informasi yang ada dalam buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas.
2. Wawancara (*interview*)  
Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara lisan mengenai masalah-masalah yang akan diteliti kepada perawat RSUD Sungai Lilin.
3. Observasi (*Observation*)  
Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan, dengan permasalahan dalam penelitian. Penulis melakukan observasi pada pihak RSUD Sungai Lilin.
4. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya yang berkaitan dengan kajian penelitian.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini dianalisis ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel yaitu:

1. Pelatihan Kerja sebagai variabel independen (X). Pelatihan Kerja adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.
2. Efektivitas sebagai variabel dependen (Y) efektivitas adalah menyediakan jasa-jasa yang benar sehingga memungkinkan pihak yang berwenang untuk mengimplementasikan kebijakan dan tujuannya. Adapun tabel pengukuran variabel sebagai berikut :

**Tabel 1. Pengukuran Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan	Ordinal
Efektivitas (Y)	1. Waktu 2. Tugas 3. Produktivitas 4. Motivasi 5. Evaluasi Kerja 6. Pengawasan 7. Lingkungan Kerja 8. Perlengkapan dan Fasilitas	Ordinal

### Populasi dan Sampel.

#### 1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2011: 115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di RSUD Sungai Lilin yaitu berjumlah 62 orang.

#### 2. Sampel.

Sugiyono (2011: 117) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari perawat RSUD Sungai Lilin pada tahun 2019. Sugiyono (2011: 149) mengatakan, perhitungan menggunakan teknik slovin dengan kesalahannya 5%, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\
 &= \frac{62}{1+62(0,05)^2} = \frac{62}{1+62(0,0025)} \\
 &= \frac{62}{1.155} = 53,67 \text{ (54 responden)}
 \end{aligned}$$

Dimana

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan teknik slovin diatas diperoleh bahwa sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Dalam menentukan sampel, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*.

## TEKNIK ANALISIS

Menurut Sugiyono (2014) Analisis data merupakan bagian terpenting dalam penelitian dimana data yang telah di peroleh akan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman dan interpretasi data. Didalam menganalisis data, metode yang dipakai adalah statistik yang diharapkan dapat membantu penulis dalam mengambil kesimpulan menerima atau menolak hipotesis. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada *filosofat positivisme*, digunakan untuk pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Regresi Sederhana

Adapun pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi sederhana (*simple regression analysis*), dilakukan apabila hubungan dua variable merupakan hubungan kausal atau fungsional . Analisis regresi digunakan apabila kita ingin mengetahui bagaimana variable dependen dapat di prediksi melalui variable independen secara individual. Analisis regresi sederhana adalah suatu teknik analisis yang mempelajari ketergantungan satu variable tidak bebas hanya pada satu variable bebas.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Pelatihan Kerja

Y = Efektivitas Kerja

a = Nilai Konstan Regresi

b = Koefisien Regresi

### Uji Korelasi

Analisis ini digunakan untuk memperoleh koefisien korelasi, yaitu ukuran hubungan linear antara dua variabel. Dalam penelitian ini menghitung korelasi menggunakan koefisien Pearson. Koefisien ini menghitung mengukur keeratan hubungan diantara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang mempunyai dua varian (bivariate).

Pedoman interpretasi keeratan hubungan antar dua variabel tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi**

Nilai Koefisien Korelasi	Interprestasi
0,1-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

### Uji R<sup>2</sup> Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial (Uji t) yang dijelaskan sebagai berikut: Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 0,5 % dan *Degree Of Freedom* (df) = n-k membandingkan t<sub>hitung</sub> dengan t<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variable dependen dan variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Variabel Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa variable bebas (Independent) yaitu Pelatihan Kerja, dan untuk variabel terikat (Dependent) yaitu Efektivitas Kerja pada RSUD Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan.

#### a. Uji validitas.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20. Dengan kriteria pengujian nilai alpha > r-tabel dapat dinyatakan valid. Nilai r-tabel yang didapat untuk 54 responden dengan tingkat signifikansi 5% adalah, Df = N-2 = 54 – 2 = 52, maka nilai r table dengan DF= 52 dan Tingkat Signifikansi 5% adalah sebesar 0,2681. Adapun hasil uji validitas butir kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

No.	Item Kuesioner	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
1	X1	0,886	0,2681	Valid
2	X2	0,851	0,2681	Valid
3	X3	0,885	0,2681	Valid
4	X4	0,907	0,2681	Valid
5	X5	0,874	0,2681	Valid
6	X6	0,878	0,2681	Valid
7	X7	0,923	0,2681	Valid
8	X8	0,903	0,2681	Valid
9	X9	0,890	0,2681	Valid
10	X10	0,930	0,2681	Valid
11	Y1	0,903	0,2681	Valid
12	Y2	0,872	0,2681	Valid
13	Y3	0,903	0,2681	Valid
14	Y4	0,857	0,2681	Valid
15	Y5	0,908	0,2681	Valid
16	Y6	0,857	0,2681	Valid
17	Y7	0,893	0,2681	Valid
18	Y8	0,897	0,2681	Valid

Sumber : Data Primer (diolah).



Berdasarkan hasil perhitungan validitas butir kuesioner yang dapat dilihat dari tabel 3 diatas diketahui bahwa keseluruhan butir kuesioner dapat dikatakan valid karena nilai r-hitung (*Item Total Correlation*) > r-tabel sebesar 0,2681.

**b. Uji Reliabilitas.**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil dari uji reliabilitas yang telah digunakan dapat dilihat berdasarkan tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan Kerja (X)	0,971	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,961	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah).

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Pelatihan Kerja (X) sebesar 0,971 > 0,6 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X) bernilai reliabel. Untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,961 > 0,6 dan dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Kerja (Y) juga bernilai reliabel.

**c. Uji Regresi Sederhana.**

Bedasarkan hasil dari analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 20 dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 5. Nilai Koefisien Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.844	3.175		4.045	.000
X	.509	.076	.681	6.710	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer (diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 20 diatas dapat dibuat sebuah persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut :

$$Y = 12,848 + 0,509X$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Pelatihan Kerja

Interprestasi hasil persamaan di atas sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 12,848 menyatakan bahwa jika pelatihan kerja (X) nilainya adalah 0, maka efektivitas kerja (Y) nilainya adalah 12,848.
- Koefisien regresi untuk efektivitas kerja (Y) sebesar 0,509 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pelatihan kerja (X), maka nilai kepuasan nasabah (Y) bertambah sebesar 0,509.

**d. Uji Korelasi.**

Hasil perhitungan korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 6. berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Korelasi.**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.454	5.03346

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data primer (diolah), 2020

Dari tabel diatas diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,681, hal ini menunjukkan hubungan yang tinggi karena berada di kisaran 0,60 – 0,799.

**e. Uji Koefisien Determinasi.**

Hasil perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 6 diatas. Dari hasil estimasi data diatas, koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar **0,464** atau **46,4%**, artinya dalam penelitian ini variabel bebas mampu menjelaskan dan memberikan kontribusi terhadap variabel terikat adalah sebesar **46,4%**, sedangkan sisanya sebesar **53,6%** dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

**f. Uji Hipotesis.**

Penelitian dilakukan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja dengan kriteria pengujian t hitung > t tabel yaitu sebesar 2,006 maka terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dari tabel 5. Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,710 > t-tabel sebesar 2,006. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja perawat di RSUD Sungai Lilin.

**IMPLEMENTASI HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai dampak terhadap efektivitas kerja perawat pada RSUD Sungai Lilin. Untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pelatihan kerja yaitu agar peserta pelatihan kerja dalam hal ini adalah perawat di RSUD Sungai Lilin terlaksana dan menghasilkan pencapaian yang maksimal yaitu pihak RSUD Sungai Lilin harus melaksanakan kegiatan pelatihan kerja pada saat perawat tersebut dalam kondisi yang baik seperti tidak kelelahan dan otaknya dalam keadaan terbaik. Selain itu pihak RSUD Sungai Lilin harus mengupayakan agar biaya yang dikeluarkan seminim mungkin seperti memberikan subsidi ataupun kebijakan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan RSUD Sungai Lilin karena pelatihan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja perawat di RSUD Sungai Lilin.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan uji validitas diperoleh hasil yaitu keseluruhan variabel X dan Y dikatakan valid karena lebih besar dari r tabel sebesar 0,263.
2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner pelatihan kerja (X) dan efektivitas kerja (Y) diperoleh hasil bahwa pelatihan kerja (X) dan efektivitas kerja (Y) bernilai reliabel karena lebih nilainya lebih besar dari 0,6.
3. Berdasarkan perhitungan regresi diperoleh persamaan  $Y = 12,848 + 0,509X$   
 Dengan keterangan :
  - a. Nilai konstanta sebesar 12,848 menyatakan bahwa jika pelatihan kerja (X) nilainya adalah 0, maka efektivitas kerja (Y) nilainya adalah 12,848,
  - b. Koefisien regresi untuk efektivitas kerja (Y) sebesar 0,509 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai pelatihan kerja (X), maka nilai kepuasan nasabah (Y) bertambah sebesar 0,509.

- c. Berdasarkan perhitungan korelasi besarnya pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah 0,681, hal ini menunjukkan hubungan yang tinggi karena berada di kisaran 0,60 – 0,799.
4. Berdasarkan hasil perhitungan analisis determinasi diketahui  $R^2$  adalah 0,464. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan kerja mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 0,464 atau 46,4% serta sisanya 53,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.
  5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,710 > t-tabel sebesar 2,006. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap efektivitas kerja perawat pada RSUD Sungai Lilin

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis memberikan saran yang layak untuk dipertimbangkan :

1. RSUD Sungai Lilin harus memperbanyak pelatihan kerja bagi perawatnya di baik yang diadakan di RSUD Sungai Lilin ataupun di luar RSUD Sungai Lilin karena pelatihan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja mereka.
2. RSUD Sungai Lilin harus merencanakan jadwal pelatihan kerja dengan cermat di waktu perawat siap secara waktu, pikiran dan lainnya agar pelatihan yang dilaksanakan dan materi yang diterima mudah dipahami oleh mereka.
3. RSUD Sungai Lilin juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan efektivitas kerja perawatnya agar perawat tersebut dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang berobat di RSUD Sungai Lilin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Karadinata, Rahayu. 2013. *Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada PDAM Cabang Solok Selatan*. Padang: Universitas Andalas.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Putri, Tia Findiani. 2016. *Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Sragen Jawa Tengah*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Kelima. Bandung : CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2014. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Widayanti, Ninuk. 2015. *Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada PT. Tunas Lampung*. Lampung: Universitas Negeri Lampung.