

# **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT SANTA ELISABETH BANTUL YOGYAKARTA**

**Suci Wulandari<sup>1</sup>  
Dyah Indujaketana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Dosen STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

<sup>2</sup>Alumni STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

## **Abstract**

*This research aims to test compensation influence, training, and development towards official performance at home ill Saint Elisabeth Bantul Yogyakarta. Besides also aim to detect which factor dominant give influence to official performance. Sample taking technique in this watchfulness non probability by using technique sampling satisfied. tool statistic that used doubled regression test, test t, and determination test. Based on research that done known that to three variable (compensation, training, and development) have influence enough significant towards official performance. Besides also known that training gives dominant influence in increases official performance at home ill Saint Elisabeth Batul Yogyakarta.*

**Keywords:** *compensation, training, development, and performance*

## **LATAR BELAKANG MASALAH**

Dewasa ini persaingan antar industri yang bergerak dalam bidang yang sama maupun yang berbeda semakin ketat karena adanya era Globalisasi, persaingan terjadi baik itu industri produksi barang maupun dalam industri jasa, misalnya dalam industri rumah sakit yang bergerak dalam bidang jasa. Sehingga sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit harus diutamakan agar dapat memenuhi tuntutan pasar karena mereka merupakan salah satu kunci pokok agar dapat menghadapi dan memenangkan persaingan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan lagi merupakan suatu pilihan, melainkan telah menjadi keharusan baik di dalam instansi swasta maupun instansi milik negara.

Di setiap instansi rumah sakit harus dapat merancang jumlah dan jenis pegawai yang dibutuhkan dalam memenuhi pelayanan kesehatan bagi pasien, misalnya jumlah tenaga medis, tenaga paramedis maupun tenaga non medis. Proses mendapatkan pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit tidaklah mudah, yaitu pada awalnya harus menentukan bagaimana cara mencari calon pegawai sesuai dengan kebutuhan rumah sakit tersebut. Seleksi dapat dilakukan oleh rumah sakit dengan

beberapa cara salah satunya dengan tes untuk menyaring para pelamar kerja dan memilih mereka yang paling baik dan sesuai kriteria. Rumah Sakit juga harus menetapkan suatu sistem pembayaran kompensasi sejak awal pegawai masuk bekerja baik kesepakatan dalam bentuk secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi adalah bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut untuk mengundang orang-orang yang potensial bergabung dengan rumah sakit dan membuat pegawai yang baik untuk tetap bertahan di rumah sakit.

Adanya pegawai yang beragam dan persaingan global yang meningkat, serta keinginan rumah sakit untuk memiliki daya saing tinggi di masa depan maka upaya strategis yang harus dilakukan adalah menciptakan sebuah proses belajar berkelanjutan diseluruh lapisan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan. Sehingga mampu meningkatkan kinerja, meningkatkan ketrampilan pegawai, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi pegawai baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial.

Adanya umpan balik yang diberikan oleh Rumah Sakit seperti kompensasi, pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kinerja para pegawai. Di mana dengan kinerja berkualitas dapat menggambarkan sebuah rumah sakit yang mampu memenangkan persaingan. Kinerja yang dimiliki oleh para pegawai dapat diukur melalui penilaian kinerja dengan menggunakan metode berorientasi masa lalu atau pun metode berorientasi masa depan. Dengan adanya penilaian kinerja ini mampu menentukan penyesuaian kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir.

Berdasarkan wacana diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah, pertama: apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta?, kedua: apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta?, ketiga: apakah pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta?, keempat: faktor manakah yang lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta?. Di mana tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peranan penerapan kompensasi, pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan oleh Rumah Sakit Santa Elisabeth dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2000). Menurut Hasibuan (2005) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian terpenting dari perusahaan. Sehingga masalah tenaga kerja manusia diatur menurut fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Rivai, 2004). Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Ada beberapa tujuan manajemen kompensasi secara efektif, yaitu meliputi: memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, mengendalikan biaya, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, meningkatkan efisiensi administrasi.

## **Pelatihan**

Pegawai baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Akan tetapi tidak jarang pegawai atau karyawan yang baru diterima maupun sudah berpengalaman perlu belajar menyesuaikan diri dengan perusahaan maupun organisasi. Sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan. Pelatihan sebagai sebagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang mengutamakan praktik. Pelatihan adalah suatu proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi untuk saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. (Rivai, 2004).

Pada dasarnya arti atau pun pengertian dari pelatihan adalah sama yaitu dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Ada beberapa langkah yang diterapkan dalam pelatihan, yaitu:

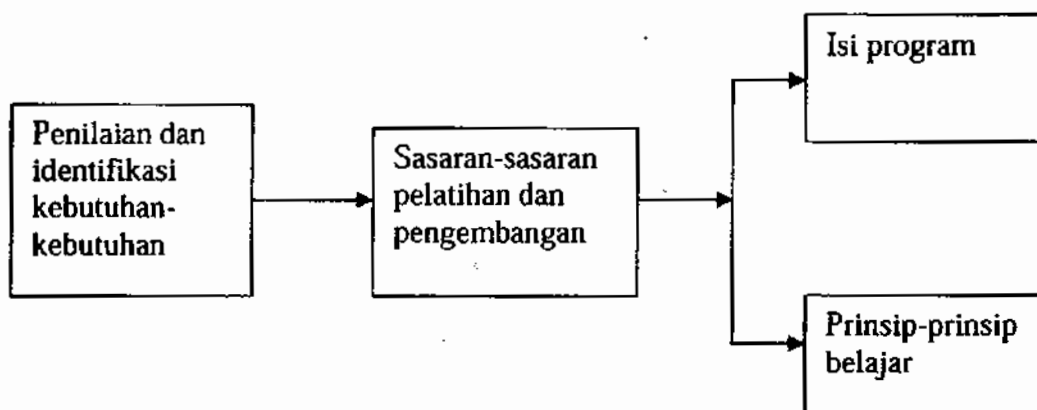
- (1). Pihak yang diberi pelatihan (*trainee*) harus dapat di motivasi untuk belajar.
- (2). *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar.
- (3). Proses pembelajaran harus dapat dipaksa atau diperkuat.
- (4). Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan.
- (5). Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.
- (6). Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.

## **Pengembangan**

Pengembangan adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi. Pengembangan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat

kepribadian. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk menghadapi tantangan yang dihadapi perusahaan seperti keusangan dan ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional, perubahan teknologi, pengembangan strategi dan tindakan tegas (*Affirmative Action*) dan banyaknya pekerja. Sehingga dengan teratasinya tantangan (*Affirmative Action*) dan *turnover* karyawan penembangan SDM dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pengertian pengembangan menurut Hasibuan (2005) adalah "suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan". Ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu pertama adalah untuk menutup kekurangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan kedua diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan mempunyai beberapa langkah yang harus diterpkan sehingga dapat berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan.



GAMBAR 1  
LANGKAH-LANGKAH PENDAHULUAN DALAM PERSIAPAN  
PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN.

Sumber: Hani Handoko (1999)

## **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".(Mangkunegara, 2004). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Maka dari itu kinerja dari pegawai harus dapat diatur dan dinilai agar tujuan yang diharapkan dapat maksimal. Sedangkan untuk manajemen kinerja dapat diartikan sebagai sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Penilaian kinerja mempunyai kegunaan yang ditinjau dari perspektif pengembangan perusahaan, terutama bagi Sumber Daya Manusia. Kegunaan itu meliputi: dokumentasi, posisi tawar, penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, keputusan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi proses *staffing*, defisiensi proses penempatan karyawan, ketidak akuratan informasi, kesalahan dalam merancang pekerjaan, kesempatan kerja yang adil.

## **Hipotesis**

Berdasarkan uraian latar belakang dan beberapa konsep dalam manajemen sumber daya manusia maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta
3. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta
4. Variabel pelatihan yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan sampling *nonprobability* yaitu dimana tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam teknik pengambilan sampel *nonprobability* menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sampel jenuh dapat disebut juga sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel." (Sugiyono, 2006) Teknik sampling jenuh dipilih dalam penelitian ini karena jumlah pegawai yang ada di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta secara keseluruhan adalah 51 orang. Sehingga semua anggota populasi pegawai yang ada di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta dijadikan sebagai sampel.

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas kuesioner menggunakan rumus *Kolerasi Product Moment* dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%. Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r* produk moment. Apabila  $r$  hitung >  $r$  tabel maka pengujian tersebut dikatakan valid dan sebaliknya jika  $r$  hitung <  $r$  tabel maka pengujian tersebut dikatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha*, semakin mendekati angka 1 berarti semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 dikatakan reliabilitas diterima (Kountur, 2003). Jika harga  $r \geq 0,60$  (paling tidak mencapai 0,60) pengujian reliabilitas ini dilakukan setelah uji validitas dilakukan, sehingga dapat mengetahui variable-variabel yang reliable atau dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alfa Cronbach* (Sugiyono, 2004).

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk melihat normal atau tidaknya distribusi sebaran skor subjek pada suatu variabel yang dianalisis. Pengujian normalitas data menggunakan *Chi Kuadrat* ( $\chi^2$ ). Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila  $\chi^2$  hitung  $< \chi^2$  table, dan apabila  $\chi^2$  hitung  $> \chi^2$  table maka data tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2004).

### Uji Regresi Berganda

"Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariate* untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis ini disebut juga analisis *multivariate*, karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X). Kondisi variabel independen (X) dalam mempengaruhi variabel dependen (Y) bervariasi bisa positif bisa juga negatif atau beraneka ragam kondisi yang mempengaruhinya." (Anton Bawono, 2006).

Sehingga persamaan regresi berganda yang dipakai dalam penelitian ini karena mempunyai satu variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel independen (X) atau bisa disebut analisis regresi tiga prediktor, yang meliputi X1 (kompensasi), X2 (pelatihan) dan X3 (pengembangan). Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

- Dimana : Y = Estimasi variabel dependen  
 $\beta_0$  = Konstanta dari persamaan regresi  
 $\beta_{1,2,3}$  = Koefisien dari variabel independen X 1,2,3  
 X 1,2,3 = Variabel independent X 1,2,3  
 $\varepsilon$  = Residual atau prediction error

### Uji t

Untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi, pelatihan dan pengembangan secara persial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 1999).



$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t : harga t yang dicari

r : koefisien korelasi Product Moment

n : jumlah anggota sampel

Setelah harga t diketahui melalui perhitungan statistik, maka selanjutnya adalah membandingkan harga t hasil perhitungan dengan harga t pada tabel dengan taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (dk) adalah  $= n - 2$ , karena menggunakan uji dua sisi. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

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

"Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X 1,2,3) atau sejauh mana kontribusi variabel independent (X 1,2,3) mempengaruhi variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $R^2$  pada hasil analisis persamaan regresi yang diperoleh. Apabila angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati satu berarti model regresi yang digunakan sudah semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen (Y)" (Anton bawono, 2006).

Dalam mengetahui koefisien determinasi tersebut menunjukkan hubungan atau tidak adalah nilai koefisien determinasi terletak antara  $0 \leq R^2 \leq 1$ , apabila mempunyai nilai 0 (nol) maka tidak ada hubungan antara variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan dengan variabel kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul. Apabila nilainya adalah 1 (satu) maka menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel kompensasi, pelatihan dan pengembangan dengan variabel kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta.

## ANALISIS HASIL PENELITIAN

### Data Diskriptif

Berdasarkan data responden diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebesar 68,6%. Di lihat dari usia sebagian besar responden berusia 31 – 40 tahun yaitu sebesar 47,1%. Jika melihat dari tingkat pendidikan maka 35,3%

merupakan lulusan sarjana sedangkan untuk lulusan diploma ada 33,3% dan sisanya berpendidikan SMA, SMP dan SD. Pendapatan responden sebagian besar berkisar pada angka Rp 1.000.000 sampai dengan Rp. 1.500.000, di mana lama mereka bekerja mayoritas lebih dari lima tahun.

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap butir pertanyaan dari keempat variabel tersebut secara keseluruhan valid dimana  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel = 0,2759.

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yang diuji memiliki Alpha hitung lebih besar dari Alpha pembandingan (0,6), dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel, serta dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

### Uji Normalitas Data

Berdasarkan uji normalitas data dengan *Chi-square* ( $\chi^2$ ), dimana keempat variabel memiliki  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka data distribusi normal dengan dk (derajat kebebasan) 5% maka diperoleh  $\chi^2_{tabel} = 11,071$ .

### Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda secara umum dapat dijelaskan dibawah ini:

$$Y = 9,995 + 0,371 X_1 + 0,627X_2 + 0,603X_3$$

Artinya:

- a. Konstanta (a) sebesar 9,995 artinya jika tidak ada variabel kompensasi, pelatihan, dan pengembangan yang diberikan kepada pegawai, maka tingkat kinerja pegawai sebesar 9,995 poin.
- b. Koefisien regresi variable  $X_1$  (kompensasi) sebesar 0,371 artinya apabila pegawai menerima kompensasi sebagai suatu proses balas jasa dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan menaikkan tingkat kinerja pegawai sebesar 0,371 point.

- c. Koefisien regresi variable  $X_2$  (pelatihan) sebesar 0,627 artinya setiap pegawai dibekali dengan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dalam menunjang keahliannya akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,627 point.
- d. Koefisien regresi variable  $X_3$  (pengembangan) sebesar 0,603 menyatakan bahwa setiap kali perusahaan melakukan usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai secara teknik, teoritis, moral, ataupun konseptual maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,603 poin.

## Uji t

### 1. Kompensasi

Karena dilakukan dengan uji dua sisi sehingga nilai t-tabel pada  $\alpha: 0,025$  sebesar 2,0096. Maka nilai  $t_{hitung} = 2,528 > t_{tabel} = 2,0096$ . Disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta, dengan begitu pemberian kompensasi kepada pegawai atas pelaksanaan dan tanggung jawab akan pekerjaannya maka akan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta.

### 2. Pelatihan

Uji dilakukan dua sisi pada sehingga nilai t-tabel pada  $\alpha: 0,025$  sebesar 2,0096. Maka nilai  $t_{hitung} = 4,149 > t_{tabel} = 2,0096$ . Disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta, sehingga jika pegawai diberikan pendidikan dan diberikan pelatihan khusus yang dapat menunjang profesi pekerjaannya, maka akan mendorong pegawai lebih giat bekerja untuk mencapai prestasi yang lebih baik dengan begitu kinerja pegawai akan semakin baik.

### 3. Pengembangan

Uji dilakukan dua sisi pada sehingga nilai t-tabel pada  $\alpha: 0,025$  sebesar 2,0096. Maka nilai  $t_{hitung} = 3,779 > t_{tabel} = 2,0096$ . Disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta. Apabila pegawai

diberikan pendidikan dan pelatihan yang menunjang kariernya maka akan menambah wawasan dan pengetahuan pegawai terhadap bidang pekerjaannya, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

### Uji Determinasi

Tabel 1  
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Srd.Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|---------------------------|
| 1     | 0,802 | 0,644    | 0,621             | 3,31910                   |

Sumber: Data Primer Diolah, 2009

Besarnya persentase semua variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada lampiran 7 yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,644.

Hal ini membuktikan 64,4% kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta dapat dijelaskan oleh tingkat kompensasi dan pelatihan yang diberikan dan pengembangan atas bidang pekerjaannya dengan kata lain kompensasi, palatihan dan pengembangan mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 64,4%, sedangkan sisanya 35,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan, dan karakter pemimpin, penilaian prestasi dan lain-lain.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis atau pengujian yang telah dilakukan maka ada pengaruh yang cukup signifikan atas kompensasi, pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta. Selain itu juga diketahui bahwa kompensasi memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,250, pelatihan sebesar 4,149 dan pengembangan sebesar 0,375. Sehingga disimpulkan pelatihan merupakan variabel atau faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Santa Elisabeth Bantul Yogyakarta karena mempunyai nilai kontribusi terhadap kinerja pegawai yang paling tinggi. Maka berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada instansi tersebut untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

kinerja terutama pelatihan, di mana pelatihan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Di harapkan dengan mengoptimalkan pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja instansi sehingga kepuasan konsumen akan pelayanan rumah sakit dapat terwujud.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adi Kuesoemo, Suparto. 2003, *Manajemen Rumah Sakit*. Pustaka Seminar Harapan, Jalarta.
- Bawono, Anton. 2006, *Multivariat Analysis dengan SPSS*, Cetakan Pertama. STAIN Salatiga Press, Salatiga.
- Filippo, Edwin B. 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi keenam, Jilid Satu. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin. 2004, *Manajemen*, Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani.T. 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Kotler, Philip. 2004, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Milenium. Indeks, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Pers, Yogyakarta.
- Prawiro Sentono, Suyadi. 1999, *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 1990, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*, Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Ruky, Achmad S. 2001, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. PT Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Bilson. 2001, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Simanora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, James, A.F. 1996, *Management*. PT Prehallindo, Jakarta.
- Sugiyono, 1999, *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2000, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2003, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Kelima. Alfabeta, Bandung.
- Trisnantoro, Laksono. 2005, *Memahami Penggunaan Ilmu Ekonomi Dalam Manajemen Rumah Saki*. Gadjah Mada Univercity Press, Yogyakarta.
- Yazid. 2001, *Pemasaran Jasa*, Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta.
- Zainal Mustofa. 1995, *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*. Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta.