



HUBUNGAN PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT PERMATA KELUARGA LIPPO CIKARANG

*The Relationship Between Training and Compensation to Employee Performance at
Permata Keluarga Hospital Lippo Cikarang*

Alex H

alexhutabarat1999@gmail.com

Christina Natalina

natalina.christina25@gmail.com

Ramot P Simanjuntak

ramot.simanjuntak@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the relationship between training and compensation to employee performance at the Permata Keluarga Hospital Lippo Cikarang. Research Methodology uses a quantitative approach. The population and samples in this study were all employees of the Permata Keluarga Lippo Cikarang Hospital which amounted to 46 people. The data collection technique used is a literature study and through a questionnaire with likert scale measurements. Data analysis in this study used the help of software SPSS version 26. The results of the study by probability test (sig) showed that the training variable on employee performance at the Permata Keluarga Lippo Cikarang Hospital was significantly related because $0.000 < 0.05$ (sig < 0.05) so that H_0 was denied H_a was accepted, the variable of compensation for employee performance at the Permata Keluarga Hospital Lippo Cikarang was significantly related because of $0.000 < 0.05$ (sig < 0.05) so that H_0 was rejected and H_a was accepted and the training variable with compensation for employee performance at Lippo Cikarang Family Gem Hospital was significantly related because of $0.000 < 0.05$ (sig < 0.05) so That H_0 was rejected and H_a was accepted.

Keywords: Training, Compensation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia atau SDM ialah aset utama perusahaan dikarenakan perannya selaku penyelenggaraan peraturan dan agenda kegiatan perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan semacam metode, modal, dan alat tidak bisa membuahkan hasil yang optimal jika tidak disupport SDM yang mempunyai kinerja yang optimal. Menelaah utamanya keberadaan SDM di era saat ini ialah upaya yang wajib digapai perusahaan dengan meningkatkan kualitas SDMnya.

Untuk meninggikan kualitas SDM diupayakan pegawai bisa bekerja profesional dan produktif hingga kinerja yang digapainya cocok pada standar operasional perusahaan itu. Guna menggapai kinerja yang maksimal dibutuhkan skill profesional dan guna menggapainya wajib melalui sejumlah syarat maupun kondisi. Pendidikan wajib masih tidak mencukupi untuk menggapai skill profesional. Oleh sebab itu, skill SDM atau pegawai mesti diupayakan dengan pendidikan, pelatihan, serta pengoptimalan. Untuk skill kerja yang maksimal diupayakan bisa memberi implikasi pada peningkatan kinerja pegawai hingga menyokong penyelenggaraan pekerjaan secara profesional, efektif, serta efisien.

Rumah sakit ialah institusi perawatan kesehatan profesional dengan pelayanan disuguhkan oleh perawat, dokter, serta tenaga kesehatan lain. Kegunaan utama rumah sakit ialah melaksanakan pelayanan kesehatan dengan mengutamakan melayani kesehatan perorangan meliputi kesehatan kuratif, rehabilitatif secara serasi dan terpadu dengan pelayanan pencegahan dan promotif. RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang ialah satu dari rumah sakit swasta yang didirikan dikawasan Lippo Cikarang dengan motto “Menghargai Setiap Pribadi, Melayani dengan Sepenuh Hati”. RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang melayani pasien dari seluruh lapisan masyarakat baik itu dengan jaminan asuransi, perusahaan dan pribadi. Untuk mengalokasikan pelayanan yang berkualitas pada pasien, RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas semacam poliklinik, IGD, fisioterapi, farmasi, laboratorium, radiologi, ruang operasi, kamar bersalin, ruang perawatan sepereti: ICU, NICU, PICU, HCU, PERINA, Isolasi, VIP, kelas satu, kelas dua, dan kelas tiga.

Sarana tersebut di atas tidak bisa membuahkan hasil yang optimal jika tidak disokong dengan SDM yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Untuk menggapai motto dan tujuan RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang diperlukan SDM yang mampu bekerja dengan profesional dan produktif hingga kinerja yang digapainya cocok dengan standar kerja perusahaan. Manajemen RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang menyadari bahwasanya kurangnya pelatihan untuk memperoleh SDM yang profesional dan produktif. Pendidikan wajib masih tidak memadai guna menggapai skill yang profesional dan produktif.

Oleh sebab itu pengelolaan RS Permata Keluarga Lippo Cikarang perlu mengikutsertakan pegawai-pegawainya untuk mengikuti setiap pelatihan, seminar yang diselenggarakan pihak terkait semacam Dinas Kesehatan, dan mengadakan studi banding dengan rumah sakit lain. Sejalan adanya pelatihan, pegawai mempunyai kesempatan untuk menimba pengetahuan serta pelajaran baru, hingga pada ilmu baru itu pegawai bisa meninggikan kinerjanya untuk mendukung tujuan perusahaan dan bisa bekerja dengan profesional dan produktif. Program pelatihan ini terus dilaksanakan secara intensif dan berkala hingga perusahaan mempunyai SDM yang punya kinerja yang optimal.

Dengan rangka meninggikan kinerja pegawai dibalik faktor pelatihan, adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni sistem pemberian kompensasi, dikarenakan kompensasi bisa mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja guna lebih semangat serta memacu kualitas kinerja. Pemberian kompensasi yang diterapkan di RS. Permata Keluarga

Lippo Cikarang sering dicap kurang melebihi harapan pegawai dikarenakan kebutuhan kerja lebih tinggi disandingkan pada kompensasi yang diperoleh. Apabila pegawai melihat penyerahan kompensasi kurang memadai oleh sebab itu akan mempengaruhi kinerja, motivasi hingga kinerja pegawai cenderung menurun. Sebaliknya, makin baik kompensasi yang dikasih perusahaan diekspetasikan bisa memicu semangat pegawai hingga mengasih kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai itu.

Sistem kompensasi yang ada di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang sama semacam sistem kompensasi pada umumnya yakni kompensasi non finansial serta kompensasi finansial. Kompensasi finansial yakni upah jasa pegawai yang diperoleh dengan langsung, secara rutin maupun secara periodik dikarenakan yang berkaitan sudah mengalokasikan kompensasi untuk mengapai tujuan perusahaan itu. Kompensasi finansial di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang meliputi gaji, insentif, dan tunjangan hari raya. Sedangkan kompensasi non finansial meliputi tunjangan, asuransi, cuti, family gathering maupun rekreasi.

Pegawai RS Permata Keluarga Lippo Cikarang ialah suatu aset yang mempunyai peran utama pada kesuksesan rumah sakit itu jadi rumah sakit yang lebih berkualitas dikarenakan pada pegawai tersebut agenda perusahaan bisa terlaksana dengan sukses. Untuk bisa mengoptimalkan kinerja pegawai RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang atau sekurangnya menyeimbangkan kinerja yang telah digapai masa kini untuk tidak terjadinya penurunan dengan drastis sekiranya butuh ditelaah kembali setiap faktor yang mempunyai peran di dalam semacam pelatihan maupun kompensasi.

Berlandaskan pembahasan di atas, oleh sebab itu kebijaksanaan dalam mengalokasikan pelatihan dan kompensasi selaku pendorong kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang ialah kebijaksanaan yang benar-benar memerlukan perhatian khusus. Di pihak lain masih adanya langkah-langkah yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi pada penelitian ini peneliti secara khusus akan mengkaji dari segi pelatihan serta kompensasi dikarenakan peranannya selaku faktor penunjang guna meninggikan kinerja pegawai. Oleh sebab itu berlandaskan penjelasan di atas peneliti ingin melangsungkan penelitian pada pegawai RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang dengan judul bahasan “Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang”.

Berlandaskan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, oleh sebab itu peneliti bisa merumuskan permasalahan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah pelatihan mempunyai hubungan pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang?
2. Apakah kompensasi mempunyai hubungan pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang?
3. Apakah pelatihan dan kompensasi mempunyai hubungan pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang?

2. Uraian Teori

2.1. Pelatihan

Dalam hakikatnya tujuan pelatihan yakni menghasilkan pegawai guna lebih terdidik, terampil, serta terlatih dengan profesional maupun siap dalam skillnya tersendiri. Pelatihan ialah sederetan agenda pegawai untuk mengoptimalkan skill dan pengetahuan secara sistematis hingga mampu mempunyai kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2015: 82). Pelatihan ialah agenda guna membenahi keterampilan kerja pegawai, membantu menelaah ilmu praktis serta penerapannya dalam menghasilkan kecakapan, keterampilan, maupun sikap yang dibutuhkan perusahaan pada upaya mengapai tujuannya (Siregar, 2018).

Menurut Nitisemito (2010) menjabarkan pelatihan selaku agenda perusahaan dalam tujuan guna membenahi serta menempa skill, keahlian, maupun pengetahuan pegawai sampai sejalan pada pekerjaan pegawai di perusahaan. Menurut Chaerudin (2018) Pelatihan ialah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai.

Pelatihan dijabarkan Ivancevich (2008) selaku upaya guna mengoptimalkan kinerja pegawai pada tugasnya saat ini maupun pada tugas lain pada jabatan berikutnya. Berikutnya, sejalan pada penjelasan tersebut, pelatihan yakni proses sistematis guna merubah sikap kerja pegawai maupun divisi pegawai pada upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan. Pelatihan berkaitan pada masa saat ini serta membantu pegawai dalam menguasai skill serta pengetahuan guna sukses pada pekerjaannya. Selain itu menurut Nasri (2018) pelatihan ialah usaha peningkatan skill pegawai pada kewajiban tugas yang sudah dialokasikan untuk pegawai makin kreatif dan bisa melaksanakan kewajiban yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Diantara kutipan penjelasan terkait pelatihan di atas, jelas bahwasanya pelatihan diselenggarakan selaku usaha guna mengoptimalkan kinerja SDM, pelatihan menolong pegawai terkait mendalami ilmu yang praktis serta implementasinya pada pekerjaan dalam perusahaan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja untuk mengapai tujuan yang disasarankan perusahaan. Pelatihan ialah salah satu motivasi untuk pegawai guna bekerja semaksimal mungkin serta terarah. Secara garis besarnya pelatihan ialah salah satu upaya guna mengoptimalkan keterampilan dan pengetahuan serta skill pegawai untuk bisa melaksanakan pekerjaan yang ditanggungjawabkan pada pegawai dengan efektif dan efisien.

Guna program pelatihan berhasil dengan baik serta mengoptimalkan skill kerja pegawai oleh sebab itu pelatihan wajib dilaksanakan dengan langkah-langkah yang akurat dan wajib membandingkan faktor-faktor pelatihan. Mangkunegara (2017) mengatakan faktor pelatihan yang dipakai oleh peneliti untuk faktor ialah:

1. Tujuan serta sasaran pelatihan dan pengoptimalan wajib jelas dan bisa diukur.
2. Trainers maupun pelatih wajib ahli dan profesional.
3. Bahan pelatihan serta pengoptimalan wajib dicocokkan pada tingkatan skill pegawai sebagai partisan.

4. Metode pelatihan dan pengoptimalan wajib dicocokkan pada tingkatan skill pegawai sebagai partisan.
5. Partisan pelatihan dan pengoptimalan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2.2. Kompensasi

Kompensasi ialah langkah yang diterapkan guna mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Kompensasi ialah hal yang utama bagi pegawai selaku individu, dikarenakan besarnya kompensasi yang dialokasikan ialah parameter keberhasilan bagi individu tersebut. Bila pemberian kompensasi dialokasikan secara akurat oleh sebab itu akan mempengaruhi perilaku para pegawai guna menggapai tujuan-tujuan perusahaan.

Kompensasi ialah seluruh penghasilan yang berupa uang maupun barang langsung maupun tidak langsung yang di terima pegawai selaku upah guna jasa yang telah dialokasikan dari perusahaan (Hasibuan, 2016: 118). Kompensasi ialah parameter pada pemakaian pegawai maupun jasa yang dialokasikan oleh pegawai dan selaku paket yang diusulkan perusahaan pada pegawai dengan upah pemakaian energi pegawai perusahaan (Wibowo, 2017: 289).

Menurut Jufrizen (2018) kompensasi ialah peraturan perusahaan dan seluruh metode pelunasan dirancang guna memberi penghormatan pada pegawai. Efisiensi pegawai bisa dioptimalkan dengan pemberian kompensasi guna pegawai bekerja lebih giat guna melaksanakan tugas perusahaan.

Saprudin (2018) menjabarkan kompensasi ialah komponen utama guna mempekerjakan dan mempertahankan pegawai yang berkualifikasi tinggi dan berkewajiban pada perusahaan. Tujuan dari pengelolaan kompensasi ialah guna menggapai tujuan bisnis jangka panjang dengan cara mempromosikan, mempekerjakan, serta mempertahankan pegawai yang mempunyai berbakat.

Dalam Wianti (2018) menerangkan bahwasanya kompensasi pegawai melingkupi seluruh sistem pelunasan pada seluruh pegawai yang muncul dari pekerjaan perusahaan. Ada 2 bagian utama yakni kompensasi secara langsung (gaji, upah, komisi, insentif, bonus) atau kompensasi tidak langsung (liburan dan asuransi). Kompensasi menurut Suryani, Tampubolon, & Limbong (2020) ialah upah yang dialokasikan pada anggota perusahaan maupun pegawai guna jasa yang dialokasikan. Upahnya berupa gaji maupunpun yang lainnya semacam tunjangan hari tua, tunjangan pendidikan, tunjangan kesehatan, dll.

Berlandaskan definisi para pakar tersebut penulis mengikhtisarkan bahwasanya kompensasi ialah unsur biaya pengeluaran untuk perusahaan yang dikeluarkan selaku balas jasa pada pegawai guna pengorbanan sumber daya (tenaga, waktu, ataupun pikiran) dan juga kompetensi (keahlian, pengetahuan, dan skill) yang telah perusahaan tuangkan selama periode waktu tertentu selaku sumbangan pada penggapaian tujuan perusahaan dan didapatkan pegawai selaku penghasilan yang ialah bagian dari kaitan kepegawaian yang disatukan dalam sistem upah jasa.

Dimensi kompensasi mempunyai tujuan selaku ukuran kinerja pegawai pada perusahaan, diyakini pegawai bisa berkontribusi maksimal untuk perusahaan. Dessler (2015: 175) berpendapat bahwasanya adanya 2 dimensi dalam kompensasi yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, diantaranya:

- 1) Kompensasi langsung. Kompensasi langsung ialah sistem penghormatan maupun upah yang diberikan dengan tetap berlandaskan tenggat waktu yang tetap dalam sistem uang secara tunai maupun berupa barang berlandaskan kontribusi untuk jasa pegawai yang diterapkan. Adapun faktor kompensasi langsung yakni: kecocokan gaji dengan pekerjaan, kecocokan insentif dengan hasil yang didapatkan dan bonus yang didapatkan cocok dengan pekerjaan.
- 2) Kompensasi tidak langsung. Kompensasi tidak langsung ialah pembayaran kompensasi guna profit perusahaan untuk para pegawai di luar gaji maupun upah tetap, yang bisa berbentuk uang maupun barang. Berikut faktor dari kompensasi tidak langsung yakni: kecocokan pembayaran tunjangan dengan yang diyakini, kecocokan asuransi pada kebutuhan hidup, kecocokan fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan dan kecocokan penghormatan yang dialokasikan dengan hasil kerja.

Berlandaskan kutipan dari para ahli di atas, oleh sebab itu bisa diketahui bahwasanya dimensi dan faktor kompensasi ialah langkah guna memahami seberapa jauh pegawai merasa puas pada perusahaan dan bisa diukur dengan langkah beracuan pada faktor-faktor menurut ahli di atas.

2.3. Kinerja

Kinerja ialah gambaran terkait tingkatan penggapaian pelaksanaan kegiatan dan peraturan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, serta visi perusahaan yang ada dalam strategi perencanaan perusahaan. Istilah kinerja sering dipakai agar menyebut prestasi maupun tingkatan keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja mampu diketahui dengan apabila individu maupun kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan maupun sasaran-sasaran tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan maupun sasaran, kinerja seseorang maupun perusahaan tidak bisa diketahui dikarenakan tidak ada ukurannya.

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja (job performance) SDM, untuk setiap perusahaan akan berupaya guna mengoptimalkan kinerja pegawai dalam menggapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Budaya perusahaan yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu perusahaan ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, skill pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017: 9) bahwasanya kinerja pegawai (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di gapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya cocok dengan kewajiban yang dialokasikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2016: 94) mendefinisikan bahwasanya kinerja ialah “pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan kewajiban yang dialokasikan dalam periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) oleh sebab itu kemungkinan besar juga akan mengoptimalkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) dikarenakan keduanya mempunyai hubungan yang erat (Kasmir, 2016: 182).

Kinerja pegawai ialah penilaian yang dilaksanakan secara sistematis guna memahami hasil pekerjaan pegawai dan kinerja perusahaan, selain itu juga guna menentukan pelatihan kerja secara akurat (Amanda, 2017). Kinerja pegawai ialah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2016: 123).

Berlandaskan kutipan dari para ahli di atas bisa disimpulkan bahwasanya kinerja ialah hasil-hasil fungsi pekerjaan maupun kegiatan seseorang maupun kelompok dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna menggapai tujuan perusahaan dalam waktu tertentu.

Parameter secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian sasaran maupun tujuan yang telah ditetapkan ialah ialah sesuatu yang bisa dihitung serta dipakai selaku dasar guna menilai maupun melihat bahwasanya kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan cocok dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam Setiawan (2015) guna mengukur kinerja pegawai bisa dipakai kriteria kinerja, antara lain ialah:

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja ialah tingkatan dimana proses maupun hasil dari penyelesaian kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja ialah produksi yang dihasilkan bisa ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit maupun jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu ialah dimana kegiatan tersebut bisa diselesaikan, maupun hasil produksi bisa dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya. Efektivitas biaya ialah tingkatan dimana sumber daya perusahaan semacam manusia, keuangan, teknologi, bahan baku bisa dimaksimalkan dalam arti guna memperoleh profit yang paling tinggi maupun mengurangi kerugian yang muncul dari setiap unit yang ada.

5. Hubungan antara perseorangan. Hubungan antara perseorangan ialah tingkatan dimana seorang pegawai mampu guna mengembangkan persaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Berlandaskan kutipan di atas bisa dilihat bahwasanya kinerja pegawai ialah output dari penggabungan faktor-faktor yang utama yakni skill dan minat, penerimaan seorang pegawai untuk penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkatan motivasi seorang pegawai. Makin tinggi indikator-indikator di atas, oleh sebab itu makin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang Yang bertempat di Jl MH. Thamrin Kav. 129, Lippo Cikarang, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juli 2022.

3.2. Populasi

Populasi ialah area general yang tersusun dari objek maupun subjek penelitian yang memiliki kuantitas serta sifat tertentu yang diterapkan oleh peneliti dengan ditelaah lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini berjumlah 46 pegawai di Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang.

3.3. Sampel

Sampel ialah separuh dari total dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi wajib representative (mewakili) (Sugiyono (2017). Jika total populasinya kurang dari 100 responden, oleh sebab itu jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika jumlah populasinya lebih besar dari 100 responden, oleh sebab itu bisa diambil 20-25% dari total populasinya (Arikunto, 2014: 104). Sampel dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai Rumah Sakit Permata Keluarga Lippo Cikarang yang berjumlah 46 responden.

3.4. Jenis Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer ialah sumber data yang secara langsung bisa mengalokasikan data yang dibutuhkan pada pengumpul data (Sugiyono (2017). Data ini diperoleh dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan terkait Pelatihan dan kompensasi dan Kinerja pegawai. Data sekunder ialah sumber data yang tidak mengalokasikan secara langsung data yang dibutuhkan pada pengumpul data, biasanya data ini berupa file, dokumen maupun melalui orang lain (Sugiyono (2017). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui jurnal, artikel dan internet.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai oleh penulis di dalam penelitian ini ialah kuesioner dan studi kepustakaan. Angket (kuesioner) ialah metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan langkah memberikan pernyataan maupun pertanyaan tertulis pada responden agar dijawab (Sugiyono (2017)). Peneliti menyebarkan kuesioner pada populasi maupun sampel yang sudah ditentukan, dalam hal ini sebanyak responden yang dipakai guna mendapatkan data secara langsung dari orang yang bersangkutan dan guna memenuhi persyaratan dalam penelitian. Sedangkan studi kepustakaan ialah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan pada buku, artikel, jurnal penelitian, dan referensi lainnya yang berkaitan dalam penelitian ini.

3.6. Validitas

Menurut Ghozali (2017) uji validitas dipakai guna mengukur sah maupun valid tidaknya kuesioner. Hasil kuesioner disimpulkan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkap sesuatu yang ingin diukur pada kuesioner itu. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwasanya item pertanyaan tersebut tidak valid.

Di dalam menentukan layak maupun tidaknya butir yang dipakai dengan pengujian signifikansi koefisien korelasi pada nilai signifikansi 0,05 artinya item dianggap valid jika berkorelasi signifikansi pada skor total. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji 2 sisi nilai signifikansi 0,05 (software SPSS akan secara default menggunakan nilai ini).

3.7. Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017) reliabilitas ialah komponen untuk mengukur kuesioner yang ialah faktor dari variabel maupun konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel maupun handal jika jawaban seseorang pada pernyataan ialah konsisten maupun stabil dari waktu ke waktu.

3.8. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik analisis korelasi Rank Spearman dan Analisis Korelasi Berganda diantaranya:

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Tes statistik yang peneliti gunakan ialah spearman rank. Hal ini cocok dengan pernyataan Sugiyono (2017) Korelasi Sperman Rank dipakai mencari hubungan maupun guna menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berupa ordinal, dan sumber data antar variabel tidak wajib sama.

Merujuk pada pernyataan yang tersebut, oleh sebab itu koefisien korelasi yang dipakai dalam penelitian ini ialah koefisien korelasi Rank Spearman (r_s), dimana variabel X dan Y diukur dengan skala ordinal hingga objek yang diteliti bisa dirangking dalam rangkaian yang berurutan.

Guna menguji hipotesis tersebut serta memahami korelasi antar variabel signifikansi maupun tidak dengan menggunakan uji signifikansi analisis dengan membandingkan antara nilai probabilitas (Sig) dengan nilai signifikansi 0,05, dengan dasar pengambilan keputusan diantaranya:

- a. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan nilai signifikansi 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$), oleh sebab itu H_0 diterima, artinya tidak ada signifikansi.
- b. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$), oleh sebab itu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada signifikansi.

2. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi yang bermaksud guna melihat hubungan antara tiga maupun lebih variabel (2 maupun lebih variabel independen dan satu variabel dependen). Sementara itu menurut Riduwan (2012: 238) korelasi ganda ialah nilai yang mengalokasikan kuatnya maupun hubungan 2 variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Adapun interpretasi hasil penelitian korelasi, diantaranya:

Tabel III-1
Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Guna menguji hipotesis tersebut serta memahami korelasi antar variabel signifikansi maupun tidak dengan menggunakan uji signifikansi analisis dengan membandingkan antara nilai probabilitas (Sig) dengan nilai signifikansi 0,05, dengan dasar pengambilan keputusan, diantaranya:

- a. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan nilai signifikansi 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$), oleh sebab itu H_0 diterima, artinya tidak ada signifikansi.

- b. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 (Sig<0,05), oleh sebab itu Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada signifikansi.

3.9. Hipotesis

Penelitian ini mengungkap tentang pelatihan dan kompensasi pada kinerja pegawai di RS Permata Keluarga Lippo Cikarang. Hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini meliputi:

Hipotesis 1

Ho : Tidak adanya hubungan yang signifikansi pelatihan dengan kinerja Pegawai.

Ha : Adanya hubungan yang signifikansi pelatihan dengan kinerja pegawai.

Hipotesis 2

Ho : Tidak adanya hubungan yang signifikansi kompensasi dengan kinerja Pegawai.

Ha : Adanya hubungan yang signifikansi kompensasi dengan kinerja pegawai.

Hipotesis 3

Ho : Tidak adanya hubungan yang signifikansi pelatihan dan kompensasi secara simultan pada kinerja pegawai.

Ha : Adanya hubungan yang signifikansi pelatihan dan kompensasi secara simultan pada kinerja pegawai.

4. Analisis dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Selaku awal proses analisis dalam hasil penelitian ini, diterapkan analisis pada karakteristik responden yang dikelompokkan berlandaskan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

Tabel IV-1
Karakteristik Responden Berlandaskan Umur

Umur	Jumlah	Persentase (%)
22-24 Tahun	11	23,91%
25-27 Tahun	21	45,65%
28-30 Tahun	13	28,27%
31-33 Tahun	1	2,17%

Sumber: diolah oleh penulis

Berlandaskan tabel IV-1 di atas diperoleh data dari 46 responden jumlah responden, yang berumur antara 22-24 tahun sebanyak 11 responden atau 23,91%, yang berumur antara 25-27 tahun sebanyak 21 responden atau 45,65%, yang berumur antara 28-30 tahun sebanyak 13 responden atau 28,27% dan yang berumur 31-35 tahun sebanyak 1 responden atau 2,17%. Ini berarti dalam penelitian ini kebanyakan umur responden ialah antara 25-27 tahun.

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	17	36,96%
Perempuan	29	63,04%

Sumber: diolah oleh penulis

Berlandaskan tabel IV-2 di atas diperoleh data dari 46 responden jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden atau 36,96%, sedangkan responden perempuan sebanyak 29 responden atau 63,04%. Ini berarti dalam penelitian ini responden perempuan lebih banyak jumlahnya dari responden laki-laki.

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berlandaskan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	5	10,87%
Diploma 3	28	60,87%
Strata 1	13	28,26%
Strata 2	0	0%

Sumber: diolah oleh penulis

Berlandaskan tabel IV-3 di atas diperoleh data dari 46 responden jumlah responden, lulusan SLTA sebanyak 5 responden atau 10,87%, lulusan Diploma 3 sebanyak 28 responden atau 60,87%, sedangkan lulusan Strata 1 sebanyak 13 responden atau 28,26%. Ini berarti dalam penelitian ini sebagian besar responden ialah mempunyai tingkat pendidikan Diploma 3.

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berlandaskan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
---------------------	---------------	-----------------------

2 Tahun	15	32,60%
3 Tahun	20	43,48%
4 Tahun	7	15,22%
5 Tahun	4	8,70%

Sumber: diolah oleh penulis

Berlandaskan tabel IV-4 di atas diperoleh data dari 46 responden jumlah responden, yang sudah bekerja selama 2 tahun sebanyak 15 responden atau 32,60%, yang sudah bekerja selama 3 tahun sebanyak 20 responden atau 43,48% dan yang sudah bekerja selama 4 tahun sebanyak 7 responden atau 15,22%, sedangkan yang sudah bekerja selama 5 tahun sebanyak 4 responden atau 8,70%. Ini berarti dalam penelitian ini responden rata-rata lama bekerja responden ialah 2 sampai 3 tahun.

4.2. Uji Validitas

Perhitungan untuk uji validitas ini bisa dianalisa menggunakan software SPSS versi 26 dan mempunyai syarat pengujian validitas yakni:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, oleh sebab itu pernyataan bisa dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, oleh sebab itu pernyataan bisa dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{tabel} bisa ditentukan dengan menggunakan tabel harga kritis dari Pearson Product Moment pada nilai signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel ujicoba (n) 46 responden, oleh sebab itu r_{tabel} sebesar 0,290.

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Pelatihan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,457	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,595	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,706	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,721	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,692	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,661	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,636	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,562	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,625	0,290	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

10	0,632	0,290	r hitung> r tabel	Valid
11	0,603	0,290	r hitung> r tabel	Valid
12	0,541	0,290	r hitung> r tabel	Valid
13	0,608	0,290	r hitung> r tabel	Valid
14	0,611	0,290	r hitung> r tabel	Valid

Sumber: diolah oleh penulis

Berlandaskan tabel IV-5 di atas diketahui bahwasanya seluruh poin pernyataan pada kuesioner pelatihan mempunyai r hitung> r tabel (0,290). Hal ini berarti pernyataan tersebut valid dan bisa dipakai sebagai poin pernyataan pada kuesioner penelitian variabel pelatihan.

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,810	0,290	r hitung> r tabel	Valid
2	0,762	0,290	r hitung> r tabel	Valid
3	0,651	0,290	r hitung> r tabel	Valid
4	0,751	0,290	r hitung> r tabel	Valid
5	0,822	0,290	r hitung> r tabel	Valid
6	0,547	0,290	r hitung> r tabel	Valid
7	0,641	0,290	r hitung> r tabel	Valid
8	0,394	0,290	r hitung> r tabel	Valid
9	0,473	0,290	r hitung> r tabel	Valid

Sumber: diolah oleh penulis

Berlandaskan tabel IV-6 diketahui bahwasanya seluruh poin pernyataan pada kuesioner kompensasi mempunyai r hitung> r tabel (0,290). Hal ini berarti seluruh pernyataan tersebut valid dan bisa dipakai selaku poin pernyataan pada kuesioner penelitian variabel kompensasi.

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
------------	----------	---------	----------	------------

1	0,770	0,290	r hitung> r tabel	Valid
2	0,782	0,290	r hitung> r tabel	Valid
3	0,561	0,290	r hitung> r tabel	Valid
4	0,568	0,290	r hitung> r tabel	Valid
5	0,485	0,290	r hitung> r tabel	Valid
6	0,531	0,290	r hitung> r tabel	Valid
7	0,802	0,290	r hitung> r tabel	Valid
8	0,770	0,290	r hitung> r tabel	Valid
9	0,707	0,290	r hitung> r tabel	Valid
10	0,548	0,290	r hitung> r tabel	Valid
11	0,687	0,290	r hitung> r tabel	Valid
12	0,770	0,290	r hitung> r tabel	Valid
13	0,801	0,290	r hitung> r tabel	Valid
14	0,611	0,290	r hitung> r tabel	Valid

Sumber: diolah oleh penulis

Berlandaskan tabel IV-7 di atas diketahui bahwasanya seluruh poin pernyataan pada kuesioner kinerja mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,290). Hal ini berarti seluruh pernyataan tersebut ialah valid dan bisa dipakai selaku poin pernyataan pada kuesioner penelitian variabel kinerja.

4.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas guna memahami reliabel (andal) jika jawaban responden pada pernyataan kuesioner ialah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menghitung reliabilitas instrument diterapkan dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Dimana koefisien Cronbach's Alpha jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, oleh sebab itu instrument penelitian reliable. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ oleh sebab itu instrumen penelitian tidak reliable. Hasil untuk pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel IV-8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,903	Reliabel
Kompensasi	0,836	Reliabel

Kinerja Pegawai	0,903	Reliabel
-----------------	-------	----------

Sumber: diolah oleh penulis

Berlandaskan tabel IV-8 diketahui bahwasanya nilai Cronbach's Alpha pelatihan sebesar 0,903, nilai Cronbach's Alpha kompensasi sebesar 0,836, nilai Cronbach's Alpha kinerja pegawai sebesar 0,903. Oleh sebab itu nilai Cronbach's Alpha > 0,6, oleh sebab itu instrument penelitian reliable. oleh sebab itu dari ketiga variabel ini memenuhi syarat reliabel hingga bisa dipakai untuk kuesioner penelitian.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan analisi korelasi Rank Spearman yang bertujuan memahami hubungan variabel pelatihan (X1), kompensasi (X2), secara bersama-sama (simultan) masing-masing dengan kinerja pegawai (Y) dan korelasi ganda pearson product moment (PPM) yang bertujuan guna memahami hubungan pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama (simultan) dengan kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian korelasi Rank Spearman ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9
Hasil Pengujian Korelasi Rank Spearman

Correlations					
			Pelatihan	Kompensasi	Kinerja
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	.443**	.806**
		Sig. (2-tailed)		0,002	0,000
		N	46	46	46
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.443**	1,000	.505**
		Sig. (2-tailed)	0,002		0,000
		N	46	46	46
	Kinerja	Correlation Coefficient	.806**	.505**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
		N	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber: diolah oleh software SPSS versi 26

Berlandaskan Tabel IV-9 diperoleh koefisien korelasi pelatihan pada kinerja pegawai sebesar 0,806, Artinya korelasi variabel pelatihan bersifat “sangat kuat” dan bernilai positif.

Berlandaskan Tabel IV-9 diperoleh koefisien korelasi kompensasi pada kinerja sebesar 0,505. artinya korelasi variabel kompensasi bersifat Sedang dan bernilai positif.

Tabel IV-10
Hasil Uji Korelasi Berganda Pearson Product Moment (PPM)

Correlations				
		Pelatihan	Kompensasi	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.551**	.855**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	46	46	46
Kompensasi	Pearson Correlation	.551**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	46	46	46
Kinerja	Pearson Correlation	.855**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: diolah oleh software SPSS versi 26

Menurut Riduwan (2012: 238) korelasi ganda ialah nilai yang mengalokasikan kuatnya atau hubungan 2 variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain. Adapun rumus korelasi ganda Pearson product moment (PPM), diantaranya:

$$R_{X_1, X_2, Y} = \sqrt{\frac{r^2 X_1 Y + r^2 X_2 Y - 2(r X_1 Y)(r X_2 Y)(r X_1 X_2)}{1 - r^2 X_1 X_2}}$$

dimana: R = nilai koefisien korelasi ganda
r = nilai koefisien korelasi
X1Y = nilai koefisien korelasi pelatihan
X2Y = nilai koefisien korelasi kompensasi

Diketahui:

- a. Koefisien korelasi PPM antara X1 dan Y sebesar 0,855
- b. Koefisien korelasi PPM antara X2 dan Y sebesar 0,634
- c. Koefisien korelasi PPM antara X1 dan X2 sebesar 0,551

Hingga diperoleh koefisien korelasi berganda, diantaranya:

$$R_{X_1, X_2, Y} = \sqrt{\frac{r^2 X_1 Y + r^2 X_2 Y - 2(r X_1 Y)(r X_2 Y)(r X_1 X_2)}{1 - r^2 X_1 X_2}}$$

$$R_{X_1, X_2, Y} = \sqrt{\frac{(0,855)^2 + (0,634)^2 - 2(0,855)(0,634)(0,551)}{1 - (0,551)^2}}$$

$$R_{X_1, X_2, Y} = \sqrt{\frac{0,731 + 0,401 - 0,597}{1 - 0,303}} \sqrt{\frac{0,535}{0,697}} = \sqrt{0,767} = 0,875$$

Berlandaskan perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,875 berarti korelasi ketiga variabel bersifat “SANGAT KUAT” dikarenakan berada di tingkatan interval koefisien 0,800-1,000 dan bernilai positif.

4.4.1. Pengujian Hipotesis I

Pengujian hipotesis I diterapkan guna memahami apakah ada hubungan yang signifikansi pelatihan pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Hipotesis dengan rumus, diantaranya:

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikansi pelatihan pada kinerja pegawai.

Ha : Ada hubungan yang signifikansi pelatihan pada kinerja pegawai

Guna menguji hipotesis tersebut serta memahami korelasi kedua variabel signifikansi atau tidak dengan menggunakan uji signifikansi analisis dengan membandingkan antara nilai probabilitas (Sig) dengan nilai signifikansi 0,05, dengan dasar pengambilan keputusan, diantaranya:

- Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan nilai signifikansi 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$) oleh sebab itu Ho diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikansi pelatihan pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.
- Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$), oleh sebab itu Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada hubungan yang signifikansi pelatihan pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.

Berlandaskan tabel IV-9 diperoleh hasil sig. (2-tailed) 0,000, ($\text{Sig} < 0,05$), oleh sebab itu Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada hubungan yang signifikansi pelatihan pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.

4.4.2. Pengujian Hipotesis II

Pengujian hipotesis II diterapkan guna memahami apakah ada hubungan yang signifikansi kompensasi pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga lippo Cikarang. Hipotesis dengan rumus, diantaranya:

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikansi kompensasi pada kinerja pegawai.

Ha : Ada hubungan yang signifikansi kompensasi pada kinerja pegawai.

Guna menguji hipotesis tersebut serta memahami korelasi kedua variabel signifikansi maupun tidak dengan menggunakan uji signifikansi analisis dengan membandingkan antara nilai probabilitas (Sig) dengan nilai signifikansi 0,05, dengan dasar pengambilan keputusan, diantaranya:

- a. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan nilai signifikansi 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$) oleh sebab itu Ho diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikansi kompensasi pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.
- b. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$), oleh sebab itu Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada hubungan yang signifikansi kompensasi pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang

Berlandaskan tabel IV-9 diperoleh hasil sig. (2-tailed) 0,000, ($\text{Sig} < 0,05$), oleh sebab itu Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada hubungan yang signifikansi kompensasi pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.

4.4.3. Pengujian Hipotesis III

Pegujian hipotesis III dipakai guna menguji dan memahami apakah ada hubungan yang signifikansi pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Hipotesis dirumuskan, diantaranya:

Ho : Tidak ada hubungan yang signifikansi pelatihan dan kompensasi secara simultan pada kinerja pegawai.

Ha : Ada hubungan yang signifikansi pelatihan dan kompensasi secara simultan pada kinerja pegawai.

Guna menguji hipotesis tersebut serta memahami korelasi ketiga variabel signifikansi maupun tidak dengan menggunakan uji signifikansi analisis dengan membandingkan antara nilai probabilitas (Sig) dengan nilai signifikansi 0,05, dengan dasar pengambilan keputusan, diantaranya:

- a. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih besar atau sama dengan nilai signifikansi 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$) oleh sebab itu Ho diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikansi pelatihan dan kompensasi pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.

- b. Jika nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$), oleh sebab itu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan yang signifikansi pelatihan dan kompensasi pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.

Dan hasil uji F simultan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV-11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1104,275	2	552,137	71,797	.000 ^b
	Residual	330,682	43	7,690		
	Total	1434,957	45			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan						

Sumber: diolah oleh software SPSS versi 26

Dari Tabel IV-54 diperoleh nilai sig kedua variabel yakni pelatihan dan kompensasi pada kinerja sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) oleh sebab itu H_0 di tolak dan H_a diterima artinya ada hubungan yang signifikansi pelatihan dan kompensasi pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diambil berlandaskan pembahasan dan hasil penelitian, diantaranya :

1. Adanya hubungan yang signifikansi antara pelatihan pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Hal ini di buktikan dengan nilai sig (2-tailed) 0,000 lebih kecil 0,05 ($\text{sig} < 0,05$).
2. Adanya hubungan yang signifikansi antara kompensasi pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Hal ini di buktikan dengan nilai sig (2-tailed) 0,000 lebih kecil 0,05 ($\text{sig} < 0,05$).

3. Adanya hubungan yang signifikansi antara pelatihan dan kompensasi pada kinerja pegawai di RS. Permata Keluarga Lippo Cikarang. Hal ini di buktikan dengan nilai sig uji f simultan yakni (2-tailed) 0,000 lebih kecil 0,05 (sig<0,05).

Daftar Pustaka

- Amanda, A. (2017). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7).
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Chaerudin, A. (2018). *Manajemen pendidikan dan pelatihan SDM CV Jejak (Jejak Publisher) dan Manjemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Grafika Offset.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Ivancevich, J. M. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nasri, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1).
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Prenada Media Group.
- Riduwan. (2012). *Dasar-dasar Statistika*. Alfabeta.
- Saprudin, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 2(1).
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 2(1), 43–53.
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153–166. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jdp/article/view/812>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, D., Tampubolon, M. P., & Limbong, M. (2020). Budaya Organisasi Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 9(2), 137–153.

- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Kencana.
- Wianti, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan The American Club Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 47–55.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 4). PT Raja Grafindo.
- Widodo, K. S., Widodo, J., & Masrukan, M. (2015). Pengembangan Model Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Partisipatif Integratif Kolaboratif (Pikola) Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Fisika SMA. *Educational Management*, 4(2).