

PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PERTAMINA BINTANG AMIN BANDAR LAMPUNG

Bima Maulana¹, Wiewiek Indriani², Euis Mufahamah³, Erna Listyaningsih⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Malahayati

Jl. Pramuka No. 27 Kemiling, Bandarlampung 35153, Telp. 0721271112, FAX: 27119

Email : bimamaulana412@gmail.com , wiewiekindriani@malahayati.ac.id , euis@malahayati.ac.id , ernatya04@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung yang berjumlah 130 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara (interview), studi dokumen dan kuisioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, serta Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (versi 19.0). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of training on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline on performance and to determine and analyze the effect of training and work discipline on employee performance at Pertamina Bintang Amin Hospital Bandar Lampung. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were employees at Pertamina Bintang Amin Hospital, Bandar Lampung, amounting to 130 people. Data collection techniques in this study used interview techniques (interviews), document studies and questionnaires (questionnaires). The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS program (version 19.0). The results of this study indicate that partial training has no positive and insignificant effect on employee performance at Pertamina Bintang Amin Hospital Bandar Lampung. Work discipline partially positive and significant effect on employee performance at Pertamina Bintang Amin Hospital Bandar Lampung. Training and work discipline simultaneously have a positive effect on employee performance at Pertamina Bintang Amin Hospital in Bandar Lampung.

Keywords : Training, Work Discipline and Employee Performance

1. Pendahuluan

Menurut Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Benny A (2016), Menyatakan bahwa : “Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan SDM yang merupakan asset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal”. Disiplin kerja merupakan suatu alat peringatan yang penting diterapkan di perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka tujuan perusahaan yang diharapkan akan lebih optimal untuk dicapai.

Fenomena yang terjadi dilapangan adalah pelatihan kerja, kurang disiplin karyawan dalam bekerja dalam bentuk ketepatan waktu saat bekerja dengan begitu karyawan kurang bertanggungjawab dengan kinerjanya. Sehubungan dengan permasalahan tersebut maka pelatihan kerja dan disiplin kerja merupakan masalah yang sangat penting di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin, sehingga kemampuan dalam memberikan pelatihan kerja dan disiplin kerja kepada karyawan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan.

2. Tinjauan Pustaka

Landasan Teori

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya stardard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya dengan norma dan etika. Menurut Muis et al., (2018).

Pengertian Pelatihan

Menurut Larasati (2018) menyatakan bahwa : Pelatihan (training) yang dimaksud adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik dari pegawai, maka sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Budhi (2017) Dalam pandangan lain kedisiplinan karyawan adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang telah ada.

Kerangka Konsep

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut : Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: pelatihan (variabel independen), disiplin kerja (variabel independen), dan terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Variabel pelatihan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin (RSPBA).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan pustaka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung.

Studi Kasus

Penelitian yang dilakukan Ramya (2016) mempelajari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan menyebutkan bahwa pelatihan memainkan peran penting dalam kompetensi karyawan baru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Pelatihan yang efektif adalah kebijakan intervensi yang dirancang untuk mencapai pembelajaran yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Athar dan Shah (2015) bahwa melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Melalui pelatihan karyawan belajar untuk bekerja dalam tim dengan integritas. Penelitian ini secara meyakinkan menemukan bahwa pelatihan yang dirancang untuk mencapai tujuan strategis organisasi.

3. Metode penelitian

Subjek Penelitian

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Oleh karena itu, populasi pada penelitian ini adalah scan data karyawan dan scan data mcu yang sedang menjalani rawat inap di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel terdiri dari sebagian karyawan yang dipilih dari populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang sedang menjalani rawat inap RSPBA kota Bandar Lampung. Jumlah populasi yang diperoleh berdasarkan karyawan Non Medis RSPBA Kota Bandar Lampung masing-masing, Laki-Laki sebanyak 75 orang

dan Perempuan sebanyak 55 orang jumlah karyawan sebanyak 130 orang dalam hal ini penulis non medis hanya mengambil sampel karyawan laki-laki dan perempuan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), ku esio n er (angket), observasi (pengamatan), studi kepustakaan dan dokumentasi.

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada pemilik sekaligus pemimpin dari Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin.

b. Angket dan Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung dengan menggunakan skala pengukuran dengan bentuk ceklis, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

c. Studi kepustakaan

Merupakan data yang diperoleh langsung dari referensi-referensi atau literature yang berkaitan dengan data yang diteliti.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data melalui menghimpun data yang tertulis dan tercetak. Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa dokumentasi adalah “mencari dan mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat agenda dan sebagainya”.

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

4. Analisis dan Pembahasan

Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Y, 10 pernyataan untuk variabel X₁ dan 10 pertanyaan untuk variabel X₂, dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, variabel X₁ adalah Pelatihan dan variabel X₂ adalah Disiplin Kerja. Angket yang disebarkan ini diberikan ini diberikan kepada 130 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode skala likert. Ketentuan di atas berlaku baik di dalam maupun di luar variabel X₁ dan X₂ bebas (pelatihan dan disiplin kerja) maupun variabel terikat Y (kinerja karyawan).

Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	75	57,70 %
2	Wanita	55	42,30 %
Jumlah		130 Orang	100 %

Dari tabel di atas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 75 orang (57,70%) sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden berjenis kelamin perempuan yakni 55 orang (42,30%). Hal ini berarti karakteristik jenis kelamin karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung didominasi jenis kelamin wanita, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan.

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1.	20-30 Tahun	55 Orang	42,30%
2.	31-40 Tahun	34 Orang	26,15%
3.	41-50 Tahun	23 Orang	17,70%
4.	> 51 Tahun	18 Orang	13,85%
Jumlah		130 Orang	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 55 orang (42,30%), mayoritas kedua adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 34 orang (26,15%), mayoritas ketiga adalah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 23 orang (17,70%) mayoritas > 51 tahun sebanyak 18 orang (13,85%). Hal ini berarti karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung tidak didominasi satu karakteristik usia dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	18	13,85%
2.	D3	55	42,30%
3.	S1	34	26,15%
4.	S2	23	17,70%
Jumlah		130 Orang	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan D3 sebanyak 55 orang (42,30%), mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 34 orang (26,15%), mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 23 orang (17,70%), mayoritas keempat adalah responden tingkat pendidikan SMA sebanyak 18 orang (13,85%). Hal ini berarti karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (n-2)$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat gambar sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1	0,638	0,172	Valid
2	X2	0,645	0,172	Valid
3	X3	0,619	0,172	Valid
4	X4	0,530	0,172	Valid
5	X5	0,603	0,172	Valid
6	X6	0,521	0,172	Valid
7	X7	0,350	0,172	Valid
8	X8	0,389	0,172	Valid
9	X9	0,406	0,172	Valid
10	X10	0,594	0,172	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.4, dapat diketahui bahwa masing-masing item yang telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 130 orang responden menjawab 10 pernyataan tersebut memiliki $r_{hitung} > r_{tabel} (0,172)$ dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1	0,475	0,172	Valid
2	X2	0,517	0,172	Valid
3	X3	0,695	0,172	Valid
4	X4	0,478	0,172	Valid
5	X5	0,643	0,172	Valid
6	X6	0,670	0,172	Valid
7	X7	0,371	0,172	Valid
8	X8	0,490	0,172	Valid
9	X9	0,624	0,172	Valid
10	X10	0,561	0,172	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.5, dapat diketahui bahwa masing-masing item yang telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 130 orang responden menjawab 10 pernyataan tersebut memiliki $r_{hitung} > r_{tabel} (0,172)$ dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,704	0,172	Valid
2	Y2	0,652	0,172	Valid
3	Y3	0,537	0,172	Valid
4	Y4	0,709	0,172	Valid
5	Y5	0,667	0,172	Valid
6	Y6	0,715	0,172	Valid
7	Y7	0,820	0,172	Valid
8	Y8	0,610	0,172	Valid
9	Y9	0,627	0,172	Valid
10	Y10	0,669	0,172	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.6, dapat diketahui bahwa masing-masing item yang telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 130 orang responden menjawab 10 pernyataan tersebut memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,172) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kendala suatu alat untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat berikut ini.

Uji Realibilitas Pelatihan (X₁)

Untuk melihat kerealibilitas pada variabel Pelatihan (X₁) yang telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 130 orang responden menjawab 10 pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator terhadap variabel Pelatihan (X₁).

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbachs Alpha	N of Items
,713	10

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.7 diatas, hasil analisis diatas didapati nilai cronbach's alpha sebesar 0,713. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut reliabel, dikarenakan lebih besar dari 0,6.

Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X₂)

Untuk melihat kerealibilitas pada variabel Disiplin Kerja (X₂) yang telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 130 orang responden menjawab 10 pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator terhadap variabel Disiplin Kerja (X₂).

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbachs Alpha	N of Items
,761	10

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.8 diatas, hasil analisis diatas didapati nilai cronbach's alpha sebesar 0,761. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel, dikarenakan lebih besar dari 0,6.

Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat kerealibilitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah dilakukan pengisian kuesioner oleh 130 orang responden menjawab 10 pernyataan tersebut dijadikan sebagai indikator terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbachs Alpha	N of Items
,866	10

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.9 diatas, hasil analisis diatas didapati nilai cronbach's alpha sebesar 0,866. Maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut reliabel, dikarenakan lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal (Nazaruddin dan Basuki, 2016). Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One-sample Kolmogorov-Smirnov test* (KS), atas Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,65930885
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		1,031
Asymp. Sig. (2-tailed)		,238

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas, besarnya nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 1,031 dengan probabilitas 0,001. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Melalui hasil uji normalitas yang dilakukan, maka dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolonieritas. Kemudian apabila nilai *VIF* berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak problem multikolonieritas.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25,827	5,967		4,328	,000		
Pelatihan	,278	,104	,230	2,671	,009	,997	1,003
Disiplin Kerja	,098	,099	,085	,990	,324	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.11 diatas, hasil uji multikolonieritas, nilai tolerance untuk Pelatihan sebesar 0,997 dan Disiplin Kerja sebesar 0,997, menunjukkan bahwa tidak variabel independen yang mempunyai nilai tolerance $< 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk Pelatihan sebesar 1,003 dan Disiplin Kerja sebesar 1,003 juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak problem multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam modal regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil dari uji autokorelasi yang telah diolah menggunakan program IBM SPSS Statistic Version 19 dapat dilihat pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,241 ^a	,058	,043	4,696	1,671

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 di atas nilai Durbin Watson sebesar 1,671, pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 130 (n), dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai dua sebesar 1,758. Karena nilai DW 1,671 lebih besar dari batas atas (dua) 1,758 dan kurang dari 4 – 1,758 (2,24), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Uji Hipotesis

Uji Simultan F

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji-F hasil perhitungan regresi secara simultan di peroleh sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji F (Anova)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172,942	2	86,471	3,921	,022 ^a
Residual	2800,482	127	22,051		
Total	2973,423	129			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Penguji hipotesis pengaruh Variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan menggunakan (uji-F) adapun kriteria pengujiannya adalah :

Karena $F_{hitung} 3,921 > F_{tabel} 2,68$ maka kesimpulan secara simultan berpengaruh antar masing-masing variabel. Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai sig 0,022 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi yang diteliti tersebut lebih besar dari 0,05 hal ini berarti hipotesis menyatakan bahwa secara simultan Variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi merupakan besaran menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat gambar sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,241 ^a	,058	,043	4,696

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,058 hal ini berarti 58% variasi variabel Variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan 0,042 hal ini berarti 42% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Partial t

Hipotesis Pelatihan diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (value) jika taraf signifikansi yang diberikan perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.15 Hasil Uji t Secara Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,827	5,967		4,328	,000
Pelatihan	,278	,104	,230	2,671	,009
Disiplin Kerja	,098	,099	,085	,990	,324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

SUMBER: DATA PRIMER YANG DIOLAH, 2022

Dari tabel 4.15 diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai Thitung lebih besar dari $T_{tabel} > 1,656$ sebaliknya apabila nilai Thitung lebih kecil dari $T_{tabel} < 1,656$ maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Adapun nilai dari T tabel tersebut diperoleh dari rumus ($Df = n - k$) dimana :

k = jumlah variabel penelitian

n = jumlah responden

dalam penelitian ini dilihat nilai yang berada di daftar dari tabel T dengan menggunakan signifikansi dua sisi Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin pada masyarakat di kota Bandar Lampung sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Pelatihan (X_1) secara individu/parsial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin pada masyarakat di Bandar Lampung. Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar = 2,671 terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 2,671 > t_{tabel} 1,656$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti berpengaruh positif dan signifikan Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) secara individu/parsial terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin pada masyarakat di Bandar Lampung. Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar = 0,990 terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini berarti $t_{hitung} 0,990 < t_{tabel} 1,656$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Hasil pengujian analisis regresi berganda dapat disimpulkan sebagai berikut :

$$Y = 25,827 + 0,278 X_1 + 0,098 X_2$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna :

1. Konstanta mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 28,827. Hal ini berarti bahwa kenaikan sebesar 1 persen dari variabel konstanta akan menyebabkan variabel kinerja karyawan naik sebesar 22,827 persen.
2. Pelatihan mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,278. Hal ini berarti bahwa kenaikan sebesar 1 persen dari variabel pelatihan akan menyebabkan variabel kinerja karyawan penurunan sebesar 0,278 persen.
3. Disiplin Kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar +0,098. Hal ini berarti bahwa kenaikan sebesar 1 persen dari variabel disiplin kerja akan menyebabkan variabel kinerja karyawan penurunan sebesar 0,098 persen.

Pembahasan Kegiatan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan kata lain bahwa pelatihan secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar 0,009 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,671 > t_{tabel} 1,656$. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Sari, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan H1 diterima dengan kata lain bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. diperoleh nilai Sig sebesar $0,324 > 0,05$ dan nilai thitung $0,990 < 1,656$. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017, 57) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia esia Cabang Putri Hijau Medan. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia esia Cabang Putri Hijau Medan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai tidak pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel Uji F diketahui bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian pelatihan dan disiplin kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis dapatkan selama melaksanakan magang kampus merdeka di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung adalah, sebagai berikut :

1. Kesimpulan yang didapat dari bidang Kearsipan
 - Pengelolaan arsip yang ada di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin masih menggunakan cara manual.
 - Penulis dapat mengetahui prosedur pengarsipan yang baik dan benar yang bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam mencari dokumen.
 - Penulis dapat mengetahui tata cara penginputan dokumen arsip kedalam microsoft excel.
 - Penulis mendapatkan ilmu manajemen penyimpanan dari proses pengelolaan arsip yang ada di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung.
2. Kesimpulan yang didapat dari bidang Rumah sakit Tanpa Kelas
 - Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, yaitu pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.
 - Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, Rumah Sakit dikategorikan dalam Rumah Sakit umum dan Rumah Sakit khusus. Rumah sakit Umum memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit dimana Rumah Sakit Umum diklasifikasikan kembali menjadi 4 Kelas Rumah Sakit. Rumah Sakit khusus memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau kekhususan lainnya dan yang dimaksud dengan kekhususan lainnya berdasarkan jenis pelayanan Rumah Sakit sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan bidang kedokteran.
 - Salah satu kewajiban Rumah Sakit adalah sebagai fungsi sosial rumah sakit yaitu memberikan pelayanan kesehatan kepada rakyat miskin/tidak mampu, memberikan pelayanan tanpa uang muka dan antidiskriminasi, di balik itu rumah sakit berhak menerima imbalan jasa pelayanan sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.
 - Pembiayaan rumah sakit dapat bersumber dari pemerintah Rumah Sakit, anggaran Pemerintah, subsidi Pemerintah, anggaran Pemerintah Daerah, subsidi Pemerintah Daerah atau sumber lain yang tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - Rumah Sakit Tanpa Kelas (RSTK) merupakan Rumah Sakit swasta yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan kesehatan tingkat pertama dan spesialis dasar yang menyediakan pelayanan perawatan tanpa kelas secara kemampuan ekonomi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa adanya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam mengenai pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pelatihan tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.
2. Dalam meningkatkan disiplin kerja seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harusnya perusahaan meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor penunjang kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

1. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas berkah dan rahmat Allah SWT yang selalu menjadi tempat penyusunan mengadu segala keluhan, kesah, dan syukur selama masa penyusunan magang ini.
2. Ibu Wiwiek Indriyani, S.E., M.M, selaku pembimbing serta dosen wali yang sudah memberikan dorongan mental, semangat dan kesabaran yang sangat besar, yang telah membimbing penyusunan sejak awal kuliah

hingga saat proses penyusunan laporan akhir kegiatan magang ini, terima kasih telah memberikan banyak masukan kepada penyusun serta memberi banyak informasi dalam penyusunan laporan akhir kegiatan magang ini.

3. Ibu Tri Kundayani, S.Pd., M.M selaku mentor yang sudah memberikan koreksi, kritik, saran, dan perbaikan serta informasi yang berharga mulai dari penyusunan laporan akhir kegiatan hingga naskah laporan akhir kegiatan magang ini selesai.
4. Bapak/Ibu, selaku penguji yang sudah memberikan banyak masukan, koreksi, kritik, saran, dan perbaikan yang sangat penting untuk menyempurnakan naskah laporan akhir kegiatan magang ini.
5. Terima kasih yang tak terhingga kepada orang tua tercinta, ayahanda dan ibunda, yang telah memberikan semangat, doa, dan segala dukungannya sejak laporan akhir kegiatan magang lahir hingga saat ini, dan tidak pernah lelah memberikan motivasi serta kesabaran kepada penyusun.
6. Terima kasih banyak untuk kedua kakakku tercinta atas segala dukungan, doa, dan hiburan selama ini, serta telah menjadi kakak terbaik sepanjang hidupku.
7. Terima kasih kepada sahabat seperjuangan di Universitas Malahayati, atas segala dukungan, motivasi, doa, dan tawa canda selama penyusunan laporan akhir kegiatan magang, terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah dan bersabar menghadapi tingkah laku penyusun.
8. Terima kasih kepada seluruh staf, karyawan, dan laboran di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin atas segala bantuan, informasi, dan masukan kepada penyusun selama proses laporan akhir kegiatan magang ini.

Referensi

- Benny A. Pribadi (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE (Pertama)*. Prenada MediaGrup.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.
- Masram dan Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Taman Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jesya*) *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Ramya. (2016). The Effect Training of Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Modern Education*, vol I, issue I, pp. 2455-5630.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.