

PENGARUH PELATIHAN *ON THE JOB* DAN *OFF THE JOB* TERHADAP KINERJA STAFF PERAWAT RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH GRESIK

Chusnul Chotimah

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik

Kampus GKB, Jl Sumatra 101 GKB Gresik 61121 Jawa Timur

e-mail : imeychuby.33@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to investigate the effect of partially and simultaneously between training on the job and off the job simultaneously affect the performance of staff nurse Muhammadiyah Gresik Hospital. This research was carried out on staff Muhammadiyah Gresik Hospital Nurses as many as 34 people in the sample. The sampling technique was purposive sampling. Data collection instrument used in this study was a questionnaire. The data have been collected and processed using SPSS computing, prior to analysis by multiple linear regression techniques performed classical assumption. Regression analysis showed that the Training On The Job And Off The Job Of Staff Nurse Performance Muhammadiyah Gresik Hospital obtained the equation $Y = 0.132 + 0.491 X_1 + 0.456 X_2$. The analysis showed that both variables simultaneously affect the performance of Muhammadiyah Hospital Staff Nurses Gresik is indicated by a value of F calculated (45.328) > F table (3.3). While partially obtained t value for X1 (On the Job Training) is 2.755 and t value for X2 (Off The Job Training) is greater than the 2,551 t table (2.0395). From the evidence, we can conclude that the two variables have a positive effect on the performance of Muhammadiyah Hospital Staff Nurses Gresik. The amount of Adjusted R Square of 72.9 % was obtained , indicating that this variable variable training on the job and off the job can be an impact on staff nurse performance variables while the remaining 27.1 % were caused by other factors that do not exist in this model.

Keywords: On the Job Training, Off The Job Training, Performance Staff Nurse

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kesehatan dalam era globalisasi akhir-akhir ini terus meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas. Begitu juga tingkat kesadaran masyarakat pentingnya kesehatan semakin tinggi. Tentunya hal ini merupakan suatu peluang yang sangat menarik bagi para pengusaha atau investor yang ingin menanamkan modalnya dalam bisnis jasa kesehatan yaitu usaha jasa rumah sakit. Hal ini bisa dilihat dari indikasi berkembangnya usaha jasa rumah sakit di dalam negeri. Rumah sakit sebagai usaha yang bergerak dalam bentuk padat modal memiliki kebutuhan dan tuntutan akan pengembangan pelayanan jasa dan teknologi kesehatan yang mendukungnya. Perkembangan teknologi kedokteran yang semakin canggih memberikan tuntutan tersendiri bagi bisnis jasa rumah sakit agar dapat memenuhi layanan yang dibutuhkan oleh para pasien yang datang ke rumah sakit.

Sumber daya manusia (SDM) pada jasa rumah sakit menjadi tulang punggung utama dalam pelayanan jasa ini. Layanan yang diberikan oleh rumah sakit tidak hanya dalam bentuk pelayanan kesehatan saja tetapi juga pelayanan administrasi yang baik. Sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang sesuai kebutuhan dan selalu melakukan pembaruan dengan perkembangan industri jasa layanan rumah sakit itu sendiri. Dua hal di atas antara teknologi dan Sumber daya manusia (SDM) menjadi modal utama yang sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Peningkatan kualitas jasa layanan rumah sakit juga memerlukan sistem manajemen yang bisa menggerakkan semua sumber daya yang ada.

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis jasa rumah sakit, manajemen perusahaan rumah sakit, layaknya layanan jasa yang lain juga memerlukan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi setiap sumber daya manusia (SDM) secara terus menerus agar memiliki kemampuan yang handal dalam meningkatkan visi dan misi Rumah Sakit. Selain itu tujuan diadakan diklat untuk menyatukan persepsi antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan dalam pencapaian tujuan serta visi dan misi Rumah Sakit. Hal ini penting mengingat bahwa hubungan yang baik antara staf perawat (karyawan) dan manajemen akan semakin kompak yang akhirnya akan berdampak pada pencapaian kinerja Rumah Sakit.

Robbins (2002:5) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan dalam suatu organisasi yang terdiri dari berbagai tanggung jawab, kinerja didefinisikan sebagai apa yang harus dilakukan seseorang, bukan apa yang dihasilkan. Pendapat lain menunjukkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung-jawabnya (Mangkunegara,2001). *Ivancevich (2008)* mengemukakan bahwa Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Jadi salah satu yang berpengaruh terkait dengan kinerja adalah dengan diadakannya pelatihan untuk menunjang pekerjaan.

Mathis dan Jackson, (2006:301), pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dessler (2006: 280), pelatihan adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Program pelatihan karyawan terbagi menjadi dua, yaitu *on the job training* dan *off the job training* dimana keduanya memiliki metode masing-masing. Metode pelatihan *on the job* merupakan jenis pelatihan langsung yang di berikan kepada karyawan yang dihadapkan ke dalam situasi pekerjaan nyata, Bentuk metode pelatihan ini meliputi Rotasi jabatan, Magang, Pelatihan pada pekerjaan (*coaching*), demonstrasi dan pemberian contoh. Metode Pelatihan *off the job* merupakan jenis pelatihan meninggalkan tempat pekerjaannya dan kegiatannya untuk sementara waktu. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam meliputi tehnik presentasi dan tehnik simulasi.

Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik merupakan salah satu perusahaan jasa pelayanan kesehatan swasta di bidang medik, yang berbentuk rumah sakit umum yang dikelola oleh yayasan. Rumah sakit ini terletak KH. Kholil no 88 Gresik dan jalan Sindujoyo no 4 Gresik Jawa Timur. Perkembangan keberadaan perdagangan jasa layanan kesehatan di kota Gresik saat ini cukup banyak, yang terdiri atas rumah sakit pemerintah atau swasta.

Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, Kapasitas SDM perawat diupayakan terus untuk ditingkatkan lewat pelatihan *on the job* dan *off the job*. Walaupun sudah banyak pelatihan yang dilakukan oleh rumah sakit untuk memperbaharui keilmuan para tenaga kesehatan akan tetapi bagaimana aplikasi pelatihannya ditempat kerja

masih menjadi pertanyaan. Pentingnya pelatihan *on the job* dan *off the job* yang dilakukan bukanlah semata-mata bagi karyawan atau perawat yang bersangkutan tetapi juga untuk kepentingan Rumah Sakit Muhammadiyah, karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Salah satu Jenis pelatihan *on the job* yang diselenggarakan di Rumah Sakit seperti pemberian materi pemasangan infus, keselamatan pasien, *handling complain*. Namun masih terdapat berbagai masalah dalam penyelenggaraan pelatihan karena hanya dilakukan tiga sampai empat jam selama satu bulan sekali, sehingga pemahaman materi yang disampaikan kurang. Masalah utama yang ditemukan dari aspek karakteristik peserta adalah, bahwa keikutsertaan peserta Diklat secara umum belum disadari oleh keinginan yang mendalam untuk meningkatkan kompetensi dan kurangnya motivasi peserta dalam mengikuti proses pembelajaran sehingga di temui masih ada perawat yang mengabaikan materi pelatihan dengan baik.

Di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik juga sudah melakukan pelatihan *off the job* kurang lebih dua sampai tiga hari selama satu bulan sekali, seperti ada undangan workshop maupun seminar yang diadakan di instansi-institusi kesehatan, tapi karena keterbatasan jumlah peserta yang diikuti dalam pelatihan berdampak pada ketidakefektifan pengetahuan yang didapat antara perawat satu dengan perawat lain. Kendala pelatihan *off the job* antara lain, materi yang disampaikan di brosur dengan pelatihan yang dilaksanakan tidak sama dan metode pelatihannya tidak sesuai dalam penyampaian materinya.

Dalam pelaksanaan menangani pasien perawat tidak melakukan metode atau prosedur yang di berikan saat pelatihan. Perawat tidak menerapkan pelatihan yang diberikan dan tidak membawa alat-alat medis secara lengkap atau kurang cekatan didalam merawat pasien, pelatihan dianggap gagal dan bisa merugikan pihak internal maupun pasien itu sendiri. Hal-hal yang semacam ini perlu dievaluasi lebih lanjut guna meminimalisir kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan contohnya terjadi kelalaian dalam pemasangan infus, kurangnya perhatian terhadap luka tirai baring.

Pelatihan On The Job Dan Off The Job

Menurut Notoatmodjo (1998) dalam Silaban 2012 metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Metode di dalam pekerjaan (*on the job training*)

Metode ini merupakan pelatihan langsung yang berikan kepada karyawan baru (*trainee*) yang dihadapkan ke dalam situasi pekerjaan nyata, pada situasi ini karyawan yang berpengalaman akan memperlihatkan atau membimbing para karyawan baru dengan memberikan contoh – contoh pekerjaan yang baik dalam penanganan suatu pekerjaan secara langsung di tempat kerja dengan jelas dan nyata. Bentuk metode pelatihan ini meliputi latihan :

a. Rotasi jabatan.

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

b. Magang (*Apprenticeships*)

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek lapangan. Ini menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.

c. Pelatihan pada pekerjaan (*coaching*)

Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli. Penyuluhan efektif bila latihannya diindividualisasikan dan peserta belajar melakukan pekerjaan langsung.

d. *Demonstration and example/*

Demonstrasi dan pemberian contoh Pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin. Sangat efektif karena peserta mendapat teori dan praktek secara langsung.

2. Metode di luar pekerjaan (*off the job training*)

Metode ini memberi kesempatan pada karyawan baru atau lama sebagai peserta pelatihan sehingga dapat meninggalkan tempat pekerjaannya dan kegiatannya untuk sementara waktu. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam yaitu:

a. Teknik Presentasi

Pada teknik presentasi ini menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru kepada para peserta. Metode yang sering dipakai adalah bentuk ceramah, teknik diskusi, teknik permodelan perilaku, dan teknik magang.

b. Teknik simulasi

Teknik simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu penilaian sehingga para peserta dihadapkan pada keadaan yang sebenarnya. Metode-metode simulasi ini mencakup simulator alat-alat:

1. Studi kasus.

Penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dinamis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Pelatih yang menggunakan metode ini hendaknya tidak mendominasi diskusi, memberi kesempatan pada beberapa peserta pelatihan untuk mendominasi diskusi dan mengarahkan diskusi ke arah solusi yang disukainya. Studi kasus dilakukan dengan cara peserta diminta untuk membahas masalah/kasus tertentu dalam organisasi. Pembahasan bisa tertulis ataupun lisan. Pembahasan kasus biasanya diambil dari kasus nyata.

2. Permainan peran (*role playing*).

Tujuan pokok bermain peran adalah menganalisis masalah antar pribadi dan memupuk keahlian hubungan manusia. Bermain peran lazim digunakan untuk mengasah kecakapan wawancara, negosiasi, konseling, pekerjaan, pendisiplinan, penilaian kinerja, penjualan dan tugas pekerjaan lain yang melibatkan komunikasi antar pribadi. Peserta diharapkan memiliki pemahaman pada situasi tertentu dan kondisi tertentu pula, melalui pengalihan dan pengalaman.

3. *Business game* (permainan peran dalam bisnis)

Permainan dalam bisnis adalah bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. Pengorganisasian para pesertanya dilakukan dengan membagi peserta dalam tim yang bertugas secara kompetitif memecahkan masalah tertentu dari suatu organisasi tiruan. Dengan membandingkan kualitas keputusan pemecahan masalah dan kualitas diskusi yang berlangsung. Sasaran yang ingin dicapai dari metode ini adalah kemampuan untuk mengambil keputusan bersama atau keputusan yang integral.

4. *Vestibule Training* (pelatihan beranda)

Pelatihan beranda adalah metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan klerikal atau semi ahli. Metode ini tepat untuk keadaan dimana karyawan yang dilatih banyak (untuk jenis pekerjaan yang sama). Penekanan metode ini cenderung pada belajar dibandingkan dengan produksi. Pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih *klerk*, *teller bank*, operator mesin, juru ketik dan pekerja sejenis. Peserta bisa menggunakan alat/mesin yang digunakan di tempat kerjanya nanti dengan dibimbing oleh pelatih khusus.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik Jalan KH. Kholil 88 Gresik Jawa Timur. Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah staff perawat yang berjumlah 73 orang yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Menurut Sugiyono (2010:116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian (Sugiyono, 2010:122). Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan pertimbangan yang sudah mengikuti pelatihan *on the job* dan *off the job*. Dan untuk menentukan ukuran sampel, Roscoe (1975) dalam Widayat dan Amirullah (2002:59), memberikan panduan untuk menentukan ukuran sampel yaitu pada setiap penelitian, ukuran sampel harus berkisar antara 30 dan 500. Maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 34 perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

Definisi Operasional Variabel

Untuk mendefinisikan suatu variabel yang terkait dengan penelitian maka dibuat beberapa pengertian batasan operasional, yaitu:

1. Pelatihan *On The Job* (X1)

Metode ini merupakan pelatihan langsung yang berikan kepada karyawan yang dihadapkan ke dalam situasi pekerjaan nyata dengan memberikan contoh-contoh pekerjaan yang baik dalam penanganan suatu pekerjaan secara langsung di tempat kerja dengan jelas dan nyata. Sistem penilaian pelatihan *on the job* adalah pernyataan responden terhadap:

- a. Rotasi jabatan
- b. Magang (*Apprenticeships*)
- c. Pelatihan pada pekerjaan (*Coaching*)
- d. *Demonstration and example* / demonstrasi dan pemberian contoh

2. Pelatihan *Off The Job* (X2)

Sistem penilaian pelatihan *off the job* adalah pernyataan responden terhadap:

- a. Teknik Presentasi
- b. Teknik Simulasi

3. Kinerja (Y)

Sistem penilaian kinerja adalah pernyataan atasan langsung terhadap kinerja perawat yang meliputi :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Sikap
- d. Ketrampilan
- e. Kepribadian
- f. Pengalaman kerja
- g. sistem penghargaan (*reward system*).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum digunakan dalam analisis selanjutnya, instrumen dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut menggunakan SPSS (*Social Product of Social Science*).

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:348) validitas adalah sejauh mana suatu instrument mampu mengukur apa yang hendak diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang menggambarkan keajegan atau kestabilan alat ukur yang digunakan. Sugiyono, (2009:348). Dengan uji reliabilitas suatu variabel dinyatakan reliabel jika $\alpha > r$ tabel.

Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis data harus menghasilkan estimator linear tidak terbatas atau bersifat BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) sehingga dalam pengambilan keputusan penentuan hipotesis dalam uji F dan uji t tidak terjadi bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi yaitu:

1. Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (data time series). Uji autokorelasi perlu dilakukan apabila data yang dianalisis merupakan data time series (Gujarati, 1993).

Dimana :

Nilai Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai d-tabel. Hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria sebagai berikut: Jika $d < dl$, berarti terdapat autokorelasi positif. Jika $d > (4 - dl)$, berarti terdapat autokorelasi negatif. Jika $du < d < (4 - dl)$, berarti tidak terdapat autokorelasi. Jika $dl < d < du$ atau $(4 - du)$, berarti tidak dapat disimpulkan.

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi Antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data cross section seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan.

2. Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya situasi adanya multikolinearitas di antara variabel independen satu dengan lainnya atau dengan kata lain di antara variabel-variabel independen tersebut dapat dibentuk hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Uji gejala multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang signifikan antara masing- masing variabel bebas yang diteliti. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Uji gejala multikolinearitas dimaksudkan untuk lebih mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel dalam model regresi. Hakim (2005;301) menyebutkan angka toleransi VIF untuk terhindar dari gejala multikolinearitas ini antara 1-5. Usaha untuk

mengatasi model regresi yang mengandung multikolinearitas pada penelitian dengan menggunakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner (daftar pertanyaan) dengan cara menambahkan data penelitian (Algifari,2004; 85).

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2001) uji heterokedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat bilangan atau berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer pada variabel pelatihan *on the job*, pelatihan *off the job*, dan kinerja staff perawat dengan menggunakan kuisisioner. Berdasarkan hal tersebut maka teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. (Sugiyono,2010;270) Persamaan garis regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja staff perawat
a	=	Nilai konstanta
X ₁	=	Pelatihan <i>on the job</i> Pelatihan <i>off the job</i> Koefisien regresi dari X ₁
X ₂	=	
b ₁	=	
b ₂	=	Koefisien regresi dari X ₂
e	=	Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai nilai r alpha positif dan lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikan 5% sebesar 0,329. Jadi item-item pernyataan seluruhnya dianggap reliabel atau handal dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	r tabel	Keterangan
X	0,886	0,329	Reliabel
X	0,793	0,329	Reliabel
Y	0,837	0,329	Reliabel

Dalam penelitian ini besarnya Durbin Watson setelah dianalisis adalah 1,829. Untuk mengetahui gejala autokorelasi maka perlu dilihat tabel Durbin Watson dengan jumlah variabel bebas $K = 2$ sedangkan jumlah pengamatan 34 maka diperoleh $d_l = 1,33$ dan $d_u = 1,58$.

Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pelatihan <i>On The Job</i>	0,286	3,491
Pelatihan <i>Off The</i>	0,286	3,491

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh semua item pernyataan menunjukkan hasil $r_{\text{hasil}} > r_{\text{kritis}}$, dengan demikian ke-25 item tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai *tolerance* dan VIF dari variabel bebas adalah lebih besar 0,10 dan lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang dijadikan penelitian, maka peneliti menggunakan regresi linier berganda dan pengolahannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 15.00 *for windows*.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.132	.401		.330	.774
Pelatihan on the Job	.491	.178	.467	2.755	.010
Pelatihan off the Job	.456	.179	.432	2.551	.016

Berdasarkan hasil analisa di atas maka dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,132 + 0,491X_1 + 0,456X_2 + e$$

Maka persamaan regresi tersebut memberikan informasi sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 0,132 menyatakan pelatihan *on the job* dan *off the job* nol maka nilai kinerja staff perawat akan naik sebesar 0,132 satuan.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,491 menyatakan bahwa jika pelatihan *on the job* berubah satu satuan dan variabel lain konstan, maka nilai kinerja akan berubah 0,491 satuan.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,456 menyatakan bahwa jika pelatihan *off the job* berubah satu satuan dan variabel lain konstan, maka nilai kinerja akan berubah 0,456 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui lebih jelas hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t:

- Tingkat signifikansi $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$, Maka diperoleh $t_{tabel} = 2,0395$.
- Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah:
 - Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis penelitian :

- Variabel Pelatihan *On The Job* (X_1) Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,755 lebih besar dari t_{table} sebesar 2,0395. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,755 > 2,0395$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti (X_1) pelatihan *on the job* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staff perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
- Variabel X_2 Pelatihan *Off The Job* (X_2) Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,551 lebih besar dari t_{table} sebesar 2,0395. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,551 > 2,0395$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti pelatihan *off the job* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staff perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

Uji F (Simultan)

Untuk pengujian secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dipergunakan uji F, berikut ini beberapa tahap pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F.

1. Tingkat signifikansi(α) 0,05 = 5% dengan df pembilang = k = 2 dan df penyebut = n – k – 1 = 31. Maka diperoleh F tabel = 3,3.

2. Kriteria yang dipakai dalam uji F adalah:

a. Apabila F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < α (0,05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima

b. Apabila F hitung < F tabel atau nilai signifikansi > α (0,05) maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	Sum of	Mean	Squa	re
Regres	3.583	2	1.791	45.32 .000
sion			8	a
			.040	
	1.025	31		
Residual				
	4.808	32		

Berdasarkan hasil analisa perhitungan diketahui bahwa diketahui nilai F_{hitung} 45,328 > F_{tabel} 3,3 dan F signifikansi 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak yang berarti bahwa secara simultan seluruh variabel bebas yang terdiri dari pelatihan *on the job* dan pelatihan *off the job* berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja staff perawat.

Interpretasi Hasil

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS 15.00, maka peneliti dapat menginterpretasikan hasil:

1. Dalam pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu:

a. Pelatihan *On The Job* (X₁)

Diperoleh hasil t hitung 2,755 > 2,0395 t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka dapat diartikan bahwa nilai t hitung dari pelatihan *on the job* terletak pada daerah penolakan H₀ dan H₁ diterima, berarti pelatihan *on the job* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja staff perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik sehingga teori tentang pelatihan *on the job* terhadap kinerja yang diungkapkan oleh Simamora dan Panggabean terbukti kebenarannya dalam penelitian ini. Simamora (2004 : 327) menjelaskan bahwa memadukan program *on the job training* dan *off the job training* adalah untuk memelihara dan meningkatkan kinerja tenaga kerja mereka yang memuaskan dan produktif. Selain itu, Panggabean (2002 : 116), menuturkan salah satu tujuan pelatihan adalah sebagai alat peningkatan kinerja karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan karir menjadi lebih besar karena keahlian yang bertambah.

b. Pelatihan *Off The Job* (X₂) Diperoleh hasil t hitung 2,551 > t_{tabel}

2,0395 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka dapat diartikan

bahwa nilai t hitung dari pelatihan *off the job* terletak pada daerah penolakan H₀ dan H₁ diterima, berarti pelatihan *off the job* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sehingga teori tentang pelatihan *off the job* terhadap kinerja yang diungkapkan oleh Simamora dan Panggabean terbukti kebenarannya dalam penelitian ini. Simamora (2004 : 327) menjelaskan bahwa memadukan program *on the job training* dan *off the job training* adalah untuk memelihara dan meningkatkan kinerja tenaga kerja mereka yang memuaskan dan produktif. Selain itu, Panggabean (2002 : 116), menuturkan salah satu tujuan pelatihan adalah sebagai alat peningkatan kinerja

karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan karir menjadi lebih besar karena keahlian yang bertambah.

2. Dalam pengujian hipotesis secara

simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 45,328 dan F_{tabel} sebesar 3,3 pada $df = 2$ dan 31 dengan tingkat signifikan 5%, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa pelatihan *on the job* dan *off the job* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staf perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS 15.00 *for Windows*, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan *on the job* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staff perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan *off the job* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staff perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.
3. Pelatihan *on the job* dan *off the job* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja staff perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

SARAN & REKOMENDASI

Berdasarkan simpulan yang diperoleh setelah pengolahan data-data maka penulis memberikan rekomendasi yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik tempat dilakukannya penelitian serta bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama. Adapun rekomendasi yang bisa penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Tim Diklat yang diibaratkan sebagai penggerak dan pengelola sumber daya manusia yang ada dalam Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, hendaknya selalu mampu mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan yang diperlukan masing-masing perawat, seperti perawat baru, staff yang telah lama bekerja, tentunya akan berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan atasan langsung yang siap menerima dan menyampaikan setiap kebutuhan akan pelatihan dari para karyawannya, seperti pelatihan apa yang sedang dibutuhkan oleh perawat dan metode seperti apa yang cocok untuk pelaksanaan pelatihan tersebut.
2. Bagi penyelenggara pelatihan, diharapkan untuk meningkatkan kinerja sebagai panitia pelatihan, dengan mengadakan pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan agar tidak membuang-buang waktu dan biaya sehingga pelatihan yang diadakan berjalan dengan efektif dan efisien, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja sesuai dengan pelatihan yang mereka terima.
3. Baik pelatihan *on the job* maupun pelatihan *off the job* yang digunakan, seharusnya keduanya bisa saling melengkapi dan bisa digunakan oleh perusahaan secara bersama-sama dan seimbang dalam meningkatkan kinerja perawat. Perusahaan perlu menyeimbangkan penggunaan pelatihan *on the job* dan *off the job* yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perawat tersebut, sehingga kontribusi dari kedua metode pelatihan tersebut bisa seimbang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Hasil *Adjusted R Square* pada pelatihan *on the job* dan *off the job* terhadap kinerja staff perawat memang memiliki pengaruh secara bersama – sama namun nilai tersebut hanya sebesar 0,729 atau sebesar 72,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik sebagai penyelenggara kebutuhan pelatihan, hendaknya mengkaji ulang tentang kebutuhan pelatihan yang tepat bagi karyawannya, khususnya pelatihan bagi perawat agar benar-benar dapat meningkatkan kinerja. Hal ini bertujuan agar karyawan semakin bertambah pengalaman yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Karena bagaimanapun dan apapun metode yang digunakan, perawat tersebut tetap membutuhkan pelatihan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja mereka.

5. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja staff perawat tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan *on the job* dan *off the job* saja, melainkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya. Sehingga peneliti berharap variabel lain yang tidak diteliti, untuk diteliti pada penelitian berikutnya karena ternyata pada penelitian ini variabel pelatihan *on the job* dan *off the job* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja staff perawat sebesar 72,9% dilihat dari nilai *Ajusted R Square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arka, 2011, **Pelatihan “On The Job Training dan Off The Job Training”**, *Fokus Ekonomi*, <http://arka-materi.com/2011/11/pelatihan-on-job-training-off-job.html> (28 November 2013)
- Bestari, Tim Mitra, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan pertama, UPFE-UMY, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 Edisi Kesepuluh**. Jakarta: PT INDEKS Mangkunegara,
- Mondy, R George dkk, 1999, **Human Resource Management**, Edisi 7, Prentice Hall, USA.
- Novana, Ria, 2007, **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV. Robi Motor Tanjung Tabalong – Kalimantan Selatan)**, Skripsi Ekonomi, November, <http://elibrary.ub.ac.id/pdf>
- Pangabeian, S. Mutiara, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Puspa, Bayu, 2011, **Konsep Kinerja Perawat**, [http:// bayu.com/2011/11/konsep-kinerja-perawat.html](http://bayu.com/2011/11/konsep-kinerja-perawat.html) (28 November 2013)
- Robbins. P.S., 2002, **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung
- , 2009, **Statistik untuk penelitian**, Alfabeta, Bandung.
- _____, Anwar Prabu, 2001, **Manajemen SDM Perusahaan**, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis R. L. dan Jackson J. H, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1 Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Silaban, Poltak Harogan, 2012, **Evaluasi Pengaruh Pelatihan Manajemen Mutu Keperawatan Terhadap Kinerja Staf Perawat Rumah Sakit Medistra Jakarta**. Skripsi Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Weather, William B dkk, 1996, **Human Resource & Personnel Management**, Edisi 5, Me Graw Hill, USA.
- Widayat dan Amirullah, 2002, **Riset Bisnis**, Cetakan Pertama, GRAHA ILMU, Yogyakarta.
- Wirakristama, Richardus C, 2011, **Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening**. Universitas Diponegoro Semarang. <https://www.google.com/undip.ac.id/pdf>

Yuniar, Eka Pratiwi dkk, **Pengaruh *On The Job Training* dan *Off The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Divisi Operasional dan Teknik dan Personalia dan Umum Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)**