

PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN NON MEDIS PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN PEKANBARU

Oleh: Siti Nurhaliza¹, Okta Karneli²

Email: Siti.Nurhaliza4153@student.unri.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Administrasi.

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia

Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax.0761-63277

Abstract

In the era of globalization that is increasingly advanced and developing, a company or organization must be able to develop human resources, including human resources in hospitals. The object of this research is the Tampan Pekanbaru Mental Hospital, abbreviated as RSJ Tampan. This study aims to determine how much influence job training, job skills, and job promotion have on the work performance of non-medical employees at the Tampan Mental Hospital Pekanbaru. The research method uses quantitative data collection through questionnaires and interviews. The focus of sampling in this study were 83 non-medical employees of the PNS (Civil Service) section at the Tampan Hospital with the Purposive Sampling technique method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis using SPSS 25. Based on the results of the research hypothesis test, it shows that there is a partially significant effect between job training on job performance, work ability on job performance, and job promotion on job performance. non-medical employees of the Handsome Hospital, then the simultaneous effect of job training, job skills, and job promotions on the work performance of non-medical employees at the Tampan Hospital Pekanbaru.

Keywords: Job Training, Job Ability, Job Promotion, and Job Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi yang semakin maju dan berkembang ini, sebuah perusahaan atau organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya yang ada untuk berhasil mewujudkan visi dan misi perusahaan. Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah di mana sistem kerja sama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktivitas, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang dibutuhkan.

Selain itu modal terbesar adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya peran manusia perusahaan tersebut bisa mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki

akal perasaan, keinginan keterampilan pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 201 7) dalam (Akedo et al., 2020).

Perusahaan sangat membutuhkan manajemen yang baik dalam memelihara dan mengelola sumber daya manusia agar dapat membantu keberhasilan perusahaan. Karena keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja dari masing masing individu karyawan atau pun anggotanya. Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun anggotanya.

Seiring perkembangan pertumbuhan perekonomian bisnis yang cukup pesat, di Indonesia kini sudah banyak muncul berbagai macam jenis-jenis bisnis terbaru baik kegiatan bisnis dalam sektor besar

maupun kecil. Salah satu bisnis saat ini yang cukup terbelah berkembang di Indonesia adalah industri dibidang jasa kesehatan yaitu rumah sakit.

Rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang menyelenggarakan tentang pelayanan kesehatan secara keseluruhan dengan mengutamakan penyembuhan penyakit serta memulihkan kesehatan dengan cara peningkatan kesehatan sekaligus pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan yang dapat dimanfaatkan sebagai pendidikan untuk tenaga penelitian.

Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kota Pekanbaru dibawah naungan pemerintah, bergerak di bidang non profit berorientasi sosial dan bisnis yang menawarkan jasa dan pelayanan kesehatan secara menyeluruh khususnya pengobatan gangguan jiwa. Rumah Sakit Jiwa Tampan ini juga memberikan pelayanan tumbuh kembang anak, kedokteran, spesialis penyakit dalam, ahli saraf, kesehatan gigi dan mulut serta pelayanan kesehatan umum dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel penelitian yaitu pada karyawan Non Medis khusus PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Bidang umum dan Keuangan. Dimana bagian ini merupakan keseluruhan karyawan non medis yang sangat perlu diperhatikan prestasi kerjanya oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit jiwa ini untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar prestasi kerja karyawan tidak mengalami penurunan tiap tahunnya.

Namun begitu masih terdapat fenomena yang penulis temukan dalam penelitian yaitu turunnya prestasi kerja yang cenderung tidak stabil tiap tahunnya di rumah sakit jiwa tampan pekanbaru.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?

2. Apakah Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
3. Apakah Ada Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
4. Apakah Ada Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?
5. Apakah Ada Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, Promosi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan

mengevaluasi, teori dengan praktik penelitian di lapangan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana bentuk pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan promosi jabatan menghasilkan prestasi kerja pada karyawan yang lebih meningkat untuk masa depan.

2. Bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Untuk memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan prestasi tenaga kerjanya.

3. Bagi Pihak Dari Luar Perusahaan atau Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi pihak lain yang menghadapi masalah serupa.

Tinjauan Pustaka

Pelatihan Kerja

Menurut pendapat Kaswan (2016), Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Menurut pendapat Gary Dessler (2015) dalam (Sulfiani & Ilmu, 2020) ada beberapa dimensi dan indikator pelatihan kerja, sebagai berikut :

1. Instruktur. Hal ini terkait Memotivasi Peserta dan adanya Kebutuhan Umpan Balik.
2. Peserta Pelatihan. Hal ini terkait adanya Semangat peserta mengikuti pelatihan dan Keinginan untuk memperhatikan.
3. Metode. Hal ini terkait Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan dan Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.
4. Materi. Hal ini terkait Menambah Kemampuan dan Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.
5. Tujuan Pelatihan. Hal ini terkait

Keterampilan peserta pelatihan dan Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Kemampuan Kerja

Menurut Robbin (2007) dalam (Ardian 2019) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut pendapat R. Palan (2007) dalam (Pasaribu, 2018), Berikut ini dimensi dan indikator kemampuan kerja sebagai berikut:

1. Dimensi keterampilan (*skill*). Hal ini terkait Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, Kreatif dan Inovatif.
2. Dimensi pengetahuan (*knowledge*) Hal ini terkait Berlatar belakang pendidikan sesuai dengan bidang kerjanya dan Mengikuti pelatihan dibidangnya. Dimensi pengalaman kerja.
3. Pengalaman kerja dengan Menguasai pekerjaan dengan baik.

Promosi Jabatan

Menurut pendapat Hasibuan (2008) dalam (Leuhery & Manuhutu, 2018), Promosi Jabatan merupakan Perpindahan yang memperkuat kuasa dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilan semakin besar.

Menurut pendapat Ardana (2012) dalam (Purnawan et al., 2019) terdapat beberapa dimensi dan indikator Promosi Jabatan yaitu:

1. Dimensi Senioritas. Hal ini terkait Kemampuan yang lebih tinggi dari lamanya bekerja dan Gagasan yang lebih luas.
2. Dimensi Prestasi. Hal ini terkait Hasil kinerja lebih tinggi dan Dimensi Tingkat Loyalitas.
3. Tingkat loyalitas. Hal ini terkait Kesetiaan terhadap organisasi dan Tanggung jawab.
4. Dimensi Kejujuran

Prestasi Kerja

Menurut pendapat Nurismalatri (2018) dalam (Permata & Sari, 2021) Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kemampuan seorang karyawan didalam suatu pekerjaan.

Menurut pendapat Sutrisno (2014) dalam (Nursyahputri & Saragih, 2019), adapun dimensi beserta indikator Prestasi Kerja sebagai berikut :

1. Hasil Kerja. Hal ini terkait Tingkat Kuantitas dan Tingkat Kualitas yang dihasilkan.
2. Pengetahuan Pekerjaan. Hal ini terkait Tingkat Pengetahuan karyawan.
3. Inisiatif. Hal ini terkait Tingkat Inisiatif dalam penanganan masalah.
4. Kecekatan Mental. Hal ini terkait Tingkat Kemampuan karyawan dalam menerima instruksi kerja dan Tingkat Kecepatan karyawan dalam menerima instruksi kerja.
5. Sikap. Hal ini terkait tingkat Semangat yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
6. Disiplin Waktu dan Absensi. Hal ini terkait tingkat ketepatan waktu dalam bekerja dan Tingkat kehadiran dalam bekerja.

Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut pendapat Hasibuan (2005) dalam (Riandani, 2015), Pelatihan terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini. Pelatihan yang berhubungan dengan prestasi kerja memberikan ruang bagi peningkatan keahlian yang dapat memberikan dampak langsung kepada prestasi kerja. Perusahaan harusnya meningkatkan pelatihan kepada karyawan karena dengan pelatihan yang bagus dan berkesinambungan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dimana mereka akan semakin produktif dalam mengerjakan

tugasnya, dan itu akan menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan lebih produktif dalam pengerjaan dan lebih efektif.

Bagi setiap perusahaan atau organisasi sangat memperhatikan prestasi kerja karyawannya, dikarenakan setiap perusahaan atau organisasi perlu adanya karyawan yang berprestasi agar bisa mempengaruhi perusahaannya menjadi lebih maju dan berkembang. Setiap karyawan yang memiliki prestasi tidak jauh dari hasil kinerjanya yang sudah tercapai target dan tujuan. Maka dari itu pelatihan kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan prestasi kerja dikarenakan pelatihan merupakan bentuk dari program kegiatan yang akan memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan terhadap karyawan agar Karyawan bisa memiliki kemampuan dalam bekerja.

Hubungan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi kerja

Menurut pendapat Robbins (2012) dalam (Makmun, 2020) berpendapat bahwa tingkat prestasi kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai prestasi kerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada prestasi kerja pegawai. Jadi dapat diartikan bahwa adanya hubungan antara kemampuan dengan prestasi kerja yang saling berkaitan.

Hubungan Promosi Jabatan terhadap Prestasi kerja

Menurut pendapat Hasibuan (2006) dalam (Ruliadi Krisna, 2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, lingkungan kerja

dan promosi. Promosi ini merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi prestasi kerja, sebab seseorang yang merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, ini juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Dengan mengadakan promosi, maka akan berguna bagi perusahaan dan juga mampu membawa pengaruh yang positif terhadap para karyawan yang dipromosikan maupun karyawan lain untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat dipromosikan, dan hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu terdapat hubungan antara promosi jabatan terhadap prestasi kerja.

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

H2: Diduga Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

H3: Diduga Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

H4: Diduga Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran pada variabel penelitian ini, penulis untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, Promosi Jabatan dan prestasi kerja menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala likert (5,4,3,2,1). Skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Skala jenis ordinal ini merupakan selain dari membedakan antara kategori satu dengan yang lain, ia juga menunjukkan adanya urutan tanpa adanya batas nilai yang jelas antara masing-masing responden.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, beralamat di Jl. HR.Soebrantas No.KM 12.5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293. Rumah Sakit Jiwa Ini dibawah naungan Pemerintah Provinsi Riau.

Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah sebanyak 142 orang karyawan non medis.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi dengan menggunakan rumus slovin. Sampel yang diambil dari Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah karyawan non medis yang berjumlah 83 karyawan yang berfokus pada karyawan Non Medis. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Sampling Purposif. Sampling Purposive merupakan pengambilan sampel berdasarkan pada seleksi khusus atau kriteria tertentu.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam hal ini uji validitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi variabel bebas dengan apa yang akan diukur. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach alpha. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai Cronbach alpha $\geq$ r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach alpha $\geq$ 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007).

Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut normal (Ghozali, 2012) dalam (Irfan Muzailani, dkk, 2019). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov. Normalitas dapat dilihat atau dideteksi dari gambar Kurva Normal P-P Plot grafik dimana terdapat pola titik-titik yang mengikuti garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut pendapat ghozali (2012) dalam (Irfan Muzailani, dkk, 2019), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF $\leq$ 10, dan nilai Tolerance $\geq$ 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut pendapat ghozali (2012) dalam (Irfan Muzailani, dkk, 2019), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan

jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut pendapat Ghozali dalam Anjelita, (2020). Mengatakan bahwa uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Promosi Jabatan (X3) secara serentak terhadap Prestasi Kerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi oleh karyawan non medis yang berusia 36-40 tahun, jenis kelamin didominasi oleh perempuan, tingkat pendidikan terakhir responden yang didominasi oleh tamatan S1, pada bidang pekerjaan didominasi oleh bidang Umum dan untuk lamanya bekerja didominasi dalam kurun waktu 1 s/d 5 tahun.

2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika r hitung $>$ r table dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r table maka dikatakan tidak valid.

r hitung dalam uji pada kolom item – total correlation sedangkan r table dilihat dari N-2 (83 – 2 = 81) yaitu 0,2159 dengan taraf signifikan 5%.

3. Uji Reabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (realibel). Apabila cronbach's alpha > 0.60 maka dikatakan realibel. Dalam penelitian ini nilai Cronbach's Alpha variable penelitian lebih besar dari nilai 0.6.

4. Uji Normalitas

Untuk melihat apakah sebaran data berdistribusi normal. Jika titik mengikuti garis diagonal maka dikatakan sebaran data normal. Dalam penelitian ini hasil sudah berdistribusi normal. Dapat dilihat dari hasil uji kolmogorof smirnov. Menurut pendapat ghozali (2012) Jika nilai K – S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K – S tidak signifikan maka residual tersebut berdistribusi secara normal, dapat diketahui bahwa hasil dari uji kolmogorov-smirnov dengan nilai 0,066 pada signifikansi 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed), dengan arti kesimpulannya adalah bahwa residual terdistribusi secara normal karena p value ≥ 0,05.

5. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih besar > 0.10, artinya tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari < 10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik berada diatas dan dibawah nol pada sumbu Y. Dihasil uji glejser nilai data variabel signifikansinya lebih besar dari 0,05 yang artinya dalam uji heterokedastisitas glejser tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

7. Analisis Regresi Linier Sederhana Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Rumah

Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 5,998 + 0,855 X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,998, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 5,998.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,855 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pelatihan, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,855 dan sebaliknya.

8. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Sumbangan pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja sebesar 63%, sedangkan persentase sisanya yaitu sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain.

9. Analisis Regresi Linier Sederhana Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 12,570 + 1,186 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,570, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 12,570.
2. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 1,186 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kemampuan, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 1,186 dan sebaliknya.

10. Koefisien Determinasi Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Persentase sumbangan pengaruh variabel Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 44,5%, sedangkan persentase sisanya yaitu sebesar 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

11. Analisis Regresi Linier Sederhana Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 14,335 + 1,101 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,335, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 14,335.
2. Koefisien regresi variabel promosi jabatan sebesar 1,101 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai promosi jabatan, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 1,101 dan sebaliknya.

12. Koefisien Determinasi Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Persentase sumbangan pengaruh variabel Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja sebesar 65,2%. sedangkan persentase sisanya yaitu sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

13. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampa Pekanbaru

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,027 + 0,418 + 0,359 + 0,577 + e$$

Dimana :

Y= Prestasi Kerja

X1=Pelatihan Kerja

X2=Kemampuan Kerja

X3=Promosi Jabatan

b₁b₂b₃=Koefisien regresi

e=Standar Error

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,027, mengandung arti bahwa jika pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan promosi jabatan nilainya 0, maka prestasi kerja senilai 1,027.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,418 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai pelatihan, maka nilai partisipasi sebesar 0,418.
- c. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja 0,359 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kemampuan kerja, maka nilai partisipasi sebesar 0,359.
- d. Nilai koefisien regresi variabel promosi jabatan 0,577 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai promosi jabatan, maka nilai partisipasi sebesar 0,577.

b. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampa Pekanbaru

Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,784 atau 78,4% Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen X₁, X₂ dan X₃ dapat menjelaskan variabel dependen (Y) sebesar 78,4%, sedangkan sisanya sebesar 21.6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

14. Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan)

a. Uji Parsial (Uji t) Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji thitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan

variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), yaitu 11,753. dimana $t_{hitung} = 11,753 > t_{tabel} = 1,989$ dan $sig\ 0.000 < 0,05$, dengan lebih besar t_{hitung} dari t_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dapat diterima.

b. Uji Parsial (Uji t) Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Kemampuan Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), yaitu 8,059. dimana $t_{hitung} = 8,059 > t_{tabel} = 1,989$ dan $sig\ 0.000 < 0,05$, dengan lebih besar t_{hitung} dari t_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dapat diterima.

c. Uji Parsial (Uji t) Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Promosi Jabatan (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), yaitu 12,307. dimana $t_{hitung} = 12,307 > t_{tabel} = 1,989$ dan $sig\ 0.000 < 0,05$, dengan lebih besar t_{hitung} dari t_{tabel} maka hipotesis yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dapat diterima.

d. Uji Simultan (Uji F) Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Jiwa Tampa Pekanbaru

Berdasarkan uji F pada tabel menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar $95,840 > f_{tabel}\ 2,72$ dan $sig\ 0.000 < 0,05$. Jadi dengan demikian maka dapat dinyatakan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah pelatihan kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan promosi jabatan (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), semakin baik pelatihan kerja, kemampuan kerja dan promosi jabatan semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan tentang pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja bagi karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sudah dilakukan secara tepat, dapat diketahui bahwa dimensi materi mendapatkan skor tertinggi dan instruktur pelatihan mendapatkan skor terendah. Kemampuan Kerja bagi karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sudah memuaskan, dapat diketahui keterampilan (*skill*) mendapatkan skor tertinggi dan pengalaman kerja mendapatkan skor terendah. Promosi Jabatan bagi karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sudah dilakukan sesuai dengan kebutuhan, dapat diketahui bahwa dimensi senioritas mendapatkan skor tertinggi dan kejujuran mendapatkan skor terendah. Secara keseluruhan Prestasi Kerja bagi karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sudah cukup berprestasi, dimana dimensi disiplin waktu dan absensi mendapatkan skor tertinggi dan inisiatif mendapatkan skor terendah.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H_1). H_a diterima dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan

Pekanbaru.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H2). Ha diterima dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis (H3). Ha diterima dan hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Promosi jabatan (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
5. Berdasarkan hasil Uji F menyatakan Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dan diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada diatas maka penulis memberikan saran untuk dijadikan sebagai sumbangan kontribusi pemikiran bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dan peneliti selanjutnya. Saran – saran yang akan penulis berikan terbagi sebagai berikut :

1. Oleh karena adanya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan non medis artinya semakin baik pelaksanaan pelatihan kerja pada karyawan maka semakin tinggi juga tingkat prestasi kerja karyawan, oleh karena itu perlu disarankan bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru untuk lebih memperhatikan program pelatihan karyawan yang mana perlu ditingkatkan dari segi instruktur pelatihan, peserta pelatihan, dan metode pelatihan agar prestasi kerja karyawan meningkat dan akan menjadi salah satu pencapaian terbaik pula bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
2. Oleh karena adanya pengaruh Kemampuan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan non medis artinya semakin baik kemampuan kerja pada karyawan non medis maka semakin tinggi juga tingkat

prestasi kerja karyawan, oleh karena itu perlu disarankan bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru untuk lebih memperhatikan kemampuan kerja karyawan baik dari segi keterampilan maupun pengetahuan karyawan agar prestasi kerja karyawan non medis meningkat dan akan menjadi salah satu pencapaian terbaik pula bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

3. Oleh karena adanya pengaruh Promosi Jabatan terhadap prestasi kerja karyawan non medis artinya semakin baik promosi jabatan yang dilakukan secara keterbukaan pada karyawan non medis maka semakin tinggi juga tingkat prestasi kerja karyawan untuk mencapai keinginan karyawan salah satunya naik jabatan, oleh karena itu disarankan bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru untuk lebih memperhatikan jaminan promosi jabatan yang dijanjikan kepada karyawan non medis, agar dilakukan dengan kejujuran ataupun dilaksanakan dengan keterbukaan agar ada kepastian untuk karyawan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan meningkat dan akan menjadi salah satu pencapaian terbaik bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk penelitiannya agar bisa menambahkan variabel lainnya dan teori-teori terbaru yang akan menjadi pendukung peneliti selanjutnya agar pengetahuan bisa meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akeda, R., Masykur, H., & Cahyani, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Loyalitas Nasabah. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 49–62.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja , dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2),

119–132.

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Irfan Muzailani, Azis Fathoni, Leonardo Budi Hasiholan, S. M. (2019). *Effect of Compensation, Work Environment and Leadership on Work Satisfaction and Its Impact on Employee Loyalty in CV. Trendys Advertising Tegal. Journal of Management*, 5(5), 1–11.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : ALFABETA, cv. (2), 1-239.
- Leuhery, F., & Manuhutu, A. J. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis*, 2(1), 11–24.
- Makmun, M. A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(2), 195–203.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Unit Hcbp PT. Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica:JurnalEkonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2),
- Pasaribu, S. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. Universitas Medan Area.
- Permata, D., & Sari, S. Y. S. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 667–679.
- Purnawan, I. G., Adi, Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Riandani, W. (2015). Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. *Journal Administrasi Bisnis*, 3(4), 873–887.
- Riduwan, & Sunarto. (2013). *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alvabeta.
- Ruliadi Krisna, M. I. (2014). Hubungan Promosi Jabatan dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi Pemasaran PT Tribun Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*.
- Palan. R. (2007). *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta : PPM
- Sulfiani, A. N., & Ilmu. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Oleh Lpttg Malindo Dengan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Salulemo. *Public Administration Journal*, 3(2), 58–65.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.