



**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) JAMPANG  
KULON PROVINSI JAWA BARAT**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1  
Jurusan Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Nandang Guntara  
183402051**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

**2022**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 02 Juni 2022

Mahasiswa,



Nandang Guntara  
183402051

## **HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

Skripsi ini diajukan oleh

Nama	: Nandang Guntara
NIM	: 183402051
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta

## **DEWAN PEMBIMBING**

Pembimbing 1 : Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D (.....)

Pembimbing 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt. (.....)

Ditetapkan di : Depok  
Tanggal : 26 November 2022

## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh


Nama : Nandang Guntara  
NIM : 183402051  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

### DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Djoko Setyo Widodo, SE., MM (.....)

Penguji 2 : Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si (.....)

Penguji 3 : Yuni Pambreni S.S.T., M.Mgt  (.....)

Ditetapkan di : Depok  
Tanggal : 26 November 2022



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat "**.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt. Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 26 November 2022

Penulis

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nandang Guntara  
NIM : 183402051  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) JAMPANG KULON PROVINSI JAWA BARAT**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 02 Juni 2022

Yang menyatakan,



**Nandang Guntara**  
183402051



## ABSTRAK

Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan Pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan dan juga sebagai kemajuan teknologi, evaluasi keberhasilan program pelatihan dan pengembangan SDM dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya evaluasi peningkatan pengetahuan dan evaluasi penyelenggaraan Evaluasi peningkatan pengetahuan maupun kemampuan dapat dilakukan dengan membandingkan hasil pre test dan post test. Selain itu, evaluasi peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan cara presentasi dari peserta pelatihan sehingga tingkat pengetahuan peserta dapat langsung diuji.

Berdasarkan hasil penelitian tentang variable X yaitu pelatihan dan pengembangan diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 10 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 5 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 47,21% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 34,5% selanjutnya hasil penelitian tentang variable Y yaitu kinerja pegawai diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 5 dimensi yang dijabarkan dalam 11 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 10 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 46,7% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai 40,5%. Hubungan antara program pelatihan dan kinerja karyawan berdasarkan data uji pengaruh adalah sebesar 43,6% artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai, maka sebaiknya manajemen tetap menjaga kualitas dari program pelatihan dan pengembangan tersebut bagi seluruh pegawai sesuai divisinya masing-masing.

**Kata Kunci : Pelatihan dan Pengembangan, Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

*The role of Human Resources is needed to adopt all the changes that occur. Human Resources in the company must always be developed continuously in order to improve the ability to suit the demands of the environment. One way to improve the capabilities and expertise of employees is through education, training and development. The role of Human Resources is needed to adopt all the changes that occur. Human Resources in the company must always be developed continuously in order to improve capabilities to suit the demands of the business environment. One way to improve the abilities and expertise of employees is through education and training. Employee development is felt to be increasingly important because of the demands of work and position as well as technological advances, evaluation of the success of training and HR development programs can be done in several ways, including evaluation of knowledge improvement and evaluation of implementation. Evaluation of increasing knowledge and abilities can be done by comparing the results of the pre test and posttest. In addition, evaluation of knowledge improvement can be done by way of presentations from training participants so that the level of knowledge of participants can be directly tested.*

*Based on the results of research on variable X, namely training and development, it is known that the answers of respondents who assess the 5 dimensions described in 10 indicators on average, respondents state 5 indicators are good with an average value of 47.21% and 1 indicator is not good with an average value of 34.5% then the results of research on variable Y, namely employee performance, it is known that the answers of respondents who assess the 5 dimensions described in 11 indicators on average respondents stated that 10 indicators were good with an average value of 46.7% and 1 indicator that states it is not good with a value of 40.5%.*

*The relationship between training programs and employee performance based on influence test data is 43.6%, meaning that there is a strong and positive relationship between the implementation of training and development programs on employee performance, so management should continue to maintain the quality of the training and development program for all employees in accordance with their respective divisions.*

*Keywords: Training and development, performance*



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI .....	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR TABEL .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian .....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
1.5 Kerangka Pemikiran .....	6
1.6 Hipotesis Penelitian .....	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen .....	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.3 Pelatihan dan Pengembangan .....	18
2.3.1 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan .....	18
2.3.2 Ukuran untuk Mengevaluasi Pelatihan dan Pengembangan ....	19
2.3.3 Prinsip-Prinsip Pelatihan .....	20
2.3.4 Syarat-Syarat Pelatihan .....	22
2.4 Kinerja .....	23
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	23
2.4.2 Tujuan Evaluasi Kinerja .....	24
2.4.3 Pendekatan Dalam Evaluasi Kinerja .....	25
2.4.4 Unsur-Unsur Evaluasi Kinerja .....	27
2.5 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai	28

<b>BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN</b>	
3.1	Objek Penelitian ..... 30
3.1.1	Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Jampang Kulon ..... 30
3.1.2	Struktur Organisasi ..... 32
3.2	Metodelogi Penelitian ..... 33
3.2.1	Prosedur Penelitian ..... 33
3.2.2	Desain Penelitian ..... 33
3.2.3	Unit Analisis ..... 34
3.2.4	Populasi dan Sampel ..... 34
3.2.4.1	Populasi ..... 34
3.2.4.2	Sampel ..... 34
3.2.5	Metode Pengumpulan Data ..... 36
3.2.6	Operasional Variabel ..... 37
3.2.7	Instrumen Penelitian ..... 38
3.2.8	Hipotesis Statistik ..... 39
3.2.9	Teknik Analisa Data ..... 39
3.2.8.1	Uji Validitas Data ..... 39
3.2.8.2	Uji Reliabilitas Data ..... 40
3.2.10	Analisis Statistik ..... 41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Karakteristik Responden ..... 46
4.2	Hasil Uji Instrumen ..... 47
4.2.1	Hasil Uji Validitas ..... 47
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas ..... 49
4.3	Hasil Pembahasan ..... 50
4.3.1	Deskripsi Pelatihan Dan Pengembangan di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat ..... 50
4.3.2	Deskripsi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat ..... 59
4.3.3	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat ..... 68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Simpulan ..... 71
5.2	Saran ..... 72

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU RI No. 44, 2009), oleh karena itu rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan, sebagai tempat pendidikan dan atau pelatihan medik dan para medik, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan serta untuk menghindari risiko dan gangguan kesehatan.

Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan Pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan.



Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan dan juga sebagai kemajuan teknologi. Evaluasi keberhasilan program pelatihan dan pengembangan SDM dapat dilakukan dengan beberapa cara, di antaranya evaluasi peningkatan pengetahuan dan evaluasi penyelenggaraan. Evaluasi peningkatan pengetahuan maupun kemampuan dapat dilakukan dengan membandingkan hasil pre test dan post test. Selain itu, evaluasi peningkatan pengetahuan dapat dilakukan dengan cara presentasi dari peserta pelatihan sehingga tingkat pengetahuan peserta dapat langsung diuji.

Kondisi sekarang yang dapat digambarkan pada rumah sakit menunjukkan bahwa penyelenggaraan pelayanan masih dihadapkan pada sistem pemerintahan yang belum efektif dan efisien serta kualitas sumber daya manusia aparatur yang belum memadai. Hal ini terlihat dari masih banyaknya keluhan dan pengaduan dari masyarakat baik secara langsung maupun melalui media massa, seperti prosedur yang berbelit-belit, tidak ada kepastian dalam jangka waktu penyelesaian, biaya yang harus dikeluarkan, persyaratan yang kurang transparan, sikap petugas yang kurang responsif dan lain-lain. Kinerja pelayanan publik merupakan hal penting yang menjadi perhatian dari semua pihak karena berkaitan dengan pertanggungjawaban pemerintah terhadap amanah rakyat. Reformasi sektor publik yang terjadi di berbagai tempat adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik sehingga tercapai suatu kondisi rumah sakit yang efisien, efektif, responsif dan akuntabel.

Selama masa pandemi Covid-19, Sebagian instansi telah menerapkan pola kerja *Work From Home* (WFH) untuk para pegawainya selama kurang lebih 1,5 tahun. Dalam pelaksanaannya, pola kerja WFH menimbulkan banyak tantangan. Salah satunya adalah bagaimana cara mengukur kinerja pegawai. Selama ini, kita sering mendengar perdebatan mengenai tingkat produktivitas pegawai ketika *Work From Home* (WFH) dan *Work From Office* (WFO). Beberapa pihak beranggapan menerapkan WFO lebih produktif dari WFH atau sebaliknya. banyaknya tugas-tugas rutin, seringkali membuat kita abai dalam pemantauan kinerja pribadi. Hal ini membuat *early warning system* tidak bisa berjalan dari level jabatan paling rendah yang berakibat pada sulitnya mencari solusi apabila terjadi kendala. hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian nominatif di bawah ini :

Tabel 1.1  
Hasil penilaian pegawai Rumah Sakit  
Periode 2019-2021

No	Kriteria Penilaian	Nilai Maximal	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Pelayanan	100 %	87%	80%	78%
2	Integritas	100 %	82%	78%	76%
3	Komitmen	100 %	86%	80%	79%
4	Disiplin	100 %	91%	85%	81%
5	Kerjasama	100 %	75%	77%	75%
6	Kepemimpinan	100 %	90%	90%	85%

Sumber : RSUD Jampangkulon Provinsi Jawa Barat 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari semua kriteria penilaian kinerja rata-rata di bawah nilai maksimal dan pada tahun terakhir yaitu 2021 semua penilaiin kriteria pada tahun 2021 mengalami penurunan seperti pelayanan menjadi 78%, selanjutnya dengan hasil integritas menjadi 76%, komitmen



menjadi 79%, kriteria penilaian disiplin menjadi 81%, kriteria penilaian kerja sama menjadi 75% dan kepemimpinan dengan nilai 85%, ketidak ketercapaian semua kriteria penilaian kinerja tersebut menunjukkan rendahnya kinerja pegawai RSUD Jampang Kulon, dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pengamatan penulis yang menjadi penyebab kurangnya pengawasan yang ada dilingkungan rumah sakit seperti adanya senioritas, kurangnya teguran terhadap pegawai dan di tambah terbatasnya kegiatan-kegiatan rutin sebab adanya pandemic Covid-19.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat”**.

## **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan dan pengembangan di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.



### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mempelajari, menganalisa dan menyimpulkan apakah pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelatihan dan pengembangan di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain :

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Penguji Sukabumi.

#### **2. Bagi Akademisi**

Penelitian sebagai salah satu wujud dari Tridarma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

### 3. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai pelatihan dan pengembangan dan kinerja pegawai.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil, diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan. Menurut Schuler & Jackson, Mondy dalam Sapta Rini Widyawati (2018:31) Pelatihan dan Pengembangan adalah meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan.

Menurut Sapta Rini Widyawati (2018:37) terdapat Ukuran untuk Mengevaluasi Pelatihan dan Pengembangan yaitu

1. Opini Peserta
2. Tingkat Pembelajaran
3. Perubahan Perilaku
4. Pencapaian Tujuan Pelatihan dan Pengembangan
5. *Benchmarking*

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang semakin cepat dan lingkungan yang begitu drastis, setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya insani yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan prima dan bernilai.

Menurut Kartawan dkk (2018:210) Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

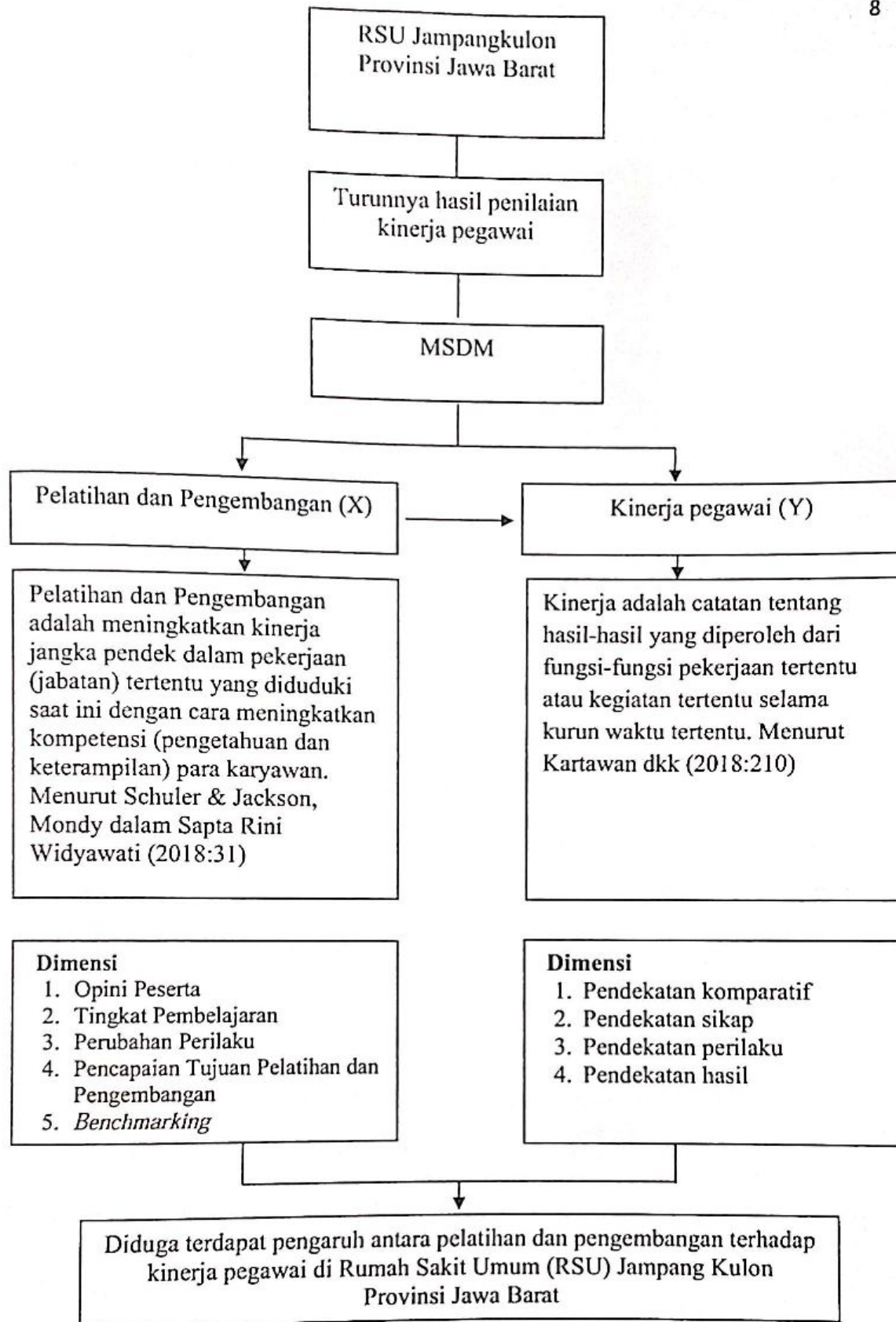
Menurut Kartawan dkk (2018:217) Evaluasi kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan. Organisasi atau perusahaan dapat menggunakan satu atau lebih dari pendekatan-pendekatan berikut ini:

1. Pendekatan komparatif,
2. Pendekatan sikap,
3. Pendekatan perilaku dan
4. Pendekatan hasil.

Program pelatihan yang baik perlu didahului analisis kebutuhan pelatihan atau *training need analysis* (TNA). Analisis kebutuhan pelatihan dapat menggunakan berbagai informasi sebagai input, antara lain informasi dari penilaian kinerja karyawan, hasil observasi, data kecelakaan kerja, hasil konseling, hasil tes, wawancara, survei, uraian pekerjaan maupun mengacu pada strategi perusahaan, salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan. (Eliana Sari 2019:46).

Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :





**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**

Dengan demikian untuk dapat memperjelas antara variabel X dan variabel Y maka dapat dilihat dari gambar paradigma berikut :



**Gambar 1.2**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan

Variabel X : pelatihan dan pengembangan

Variabel Y : Kinerja Pegawai

### **1.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Juliansyah Noor (2017:79) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Berdasarkan pengertian diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah : “Diduga terdapat pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat”.

### **1.7 Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum (RSU) yang beralamat Jl. Cibarusah No. 1 Telp. [0266] 490009 Fax [0266] 490987 Jampangkulon 43178, penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2022 s.d Agustus 2022.

**Tabel 1.2**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Tahun 2022					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X



## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali Imam. 2013. *Analisis Multivariate Dan Ekonometrika*. Cetakan IX. Semarang : Yoga Pratama.
- Ghozali Imam. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Semarang : Yoga Pratama.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Cetakan IX. Semarang : Yoga Pratama.
- Handoko Hani T. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hanggraeni Dewi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Indrasari Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan). Edisi Pertama. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Kartawan, Lina Marlina, Agus Susanto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Insani*. LPPM Universitas Siliwangi.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali, 2015. *Manajemen Pendidikan; Konsep & Prinsip pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Noor Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian*. Cetakan ketujuh. Jakarta : Kencana.
- Pandi Afandi,. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta :Deepublish
- Priansa Junni Donni. 2017. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Rohmah, N., & Fanani, Z. 2017. *Pengantar Manajemen Pendidikan* (Konsep dan Aplikasi Fungsi Manajemen Pendidikan Perspektif Islam). Malang: Madani.

Sari Eliana. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat*. Cetakan Pertama Oktober – Jakarta Jayabaya University Press.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suparno Widodo Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ceakan pertama. Jakarta : Kencana.

Widyawati Rini Sapta. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Noah Alethia. Bali- Indonesia

Sumber Lain :

1. Jurnal pengaruh sistem pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pt. Persada sawit mas (PSM) kecamatan pampangan kabupaten ogan komering ilir. Vol 1 edisi maret 2016.