

PENGARUH PELATIHAN DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEPERAWATAN RSUD LEUWILIANG KABUPATEN BOGOR

Wajihudin¹, Ahmad Nazir²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang

wajihudin.rpn9819@gmail.com, dosen01631@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

*Training, Turnover Intention,
Employee Performance.*

JM Classification:

Accessible

DOI:

The purpose of this study was to determine the effect of Training and Turnover Intention on Employee Performance in the Nursing Department of Leuwiliang Hospital, Bogor district, partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used in this study was the slovin method with a total sample of 185 employees from a population of 343 employees. Data collection techniques used observation, interviews and questionnaires. The analytical method uses the validity test method, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing. The results showed that there was a positive and significant influence between Training (X1) and Tunover Intention (X2) on Employee Performance (Y) at Leuwiliang Hospital, Bogor Regency, namely $Y = 8.368 + 0.666 X1 + 0.423 X2$. From these results it can be concluded that there is a positive relationship between Training (X1) and Turnover Intention (X2) on Performance (Y) in Leuwiliang Hospital, Bogor Regency. And Correlation Coefficient Value Correlation value $R = 0.640$, meaning that Training (X1) and Turnover Intention (X2) have a very strong level of relationship to employee performance (Y). Determination Value R Square = 0.410, it can be concluded that Training (X1) and Turnover Intention (X2) contribute 41% to employee performance (Y) and the remaining 59% is influenced by other factors. Obtained from the results of the hypothesis test it is explained that the Fcount value is $63.277 > Ftable 3.04$ or the probability Sig $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted meaning that there is a joint effect between training (X1) and turnover intention (X2) on performance (Y) in Leuwiliang Hospital, Bogor Regency.

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang terus melesat sangat cepat dengan laju kehidupan masyarakat, setiap organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan mempunyai keahlian agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan dengan tetap produktivitas dan mampu meningkatkan kinerja dengan baik, maka dari itu konsekuensi adalah organisasi memerlukan Sumber Daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik untuk mencapai suatu visi dan misi. Disamping itu organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi dalam bekerja, maka dari itu kenyamanan pegawai menjadi hal terpenting juga yang perlu diperhatikan agar terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU RI No. 44 Tahun 2009). Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Leuwiliang adalah salah satu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bogor yang merupakan unsur penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah dibidang Pelayanan Kesehatan.

Dalam menjalankan aktivitasnya, instansi harus memiliki departemen atau bagian yang memiliki fungsi, tugas dan tanggungjawab yang berbeda. Dalam praktiknya departemen yang dimiliki instansi biasanya terdiri dari departemen manajemen Sumber Daya Manusia, Departemen Pemasaran, Departemen Keuangan serta Departemen Produksi/Operasional. Masing-masing departemen atau bagian memiliki pimpinan yaitu seorang manajer yang dibantu oleh beberapa supervisor dengan jumlah sesuai struktur organisasi yang dimilikinya.

Setiap departemen atau bagian memiliki tingkat yang sama dan masing-masing juga memiliki tujuan yang sama, sehingga tidak ada departemen yang merasa paling penting. Jadi semua departemen adalah sama pentingnya dan boleh dikatakan yang sangat penting untuk diperhatikan adalah departemen Sumber Daya Manusia. Hal ini disebabkan karena departemen SDM lah yang mengelola aktivitas manusia yang ada didalamnya, dan menggerakkan instansi disemua departemen yang dimilikinya. Tanpa adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang professional, maka akan sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Pelatihan pegawai merupakan kewajiban seorang manajer dan tim pekerja untuk mendapatkan ilmu serta pengalaman yang terkait dalam pengembangan suatu usaha. Hasil dari pelatihan akan menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik

dalam bekerja, sehingga efek yang dimunculkan adalah instansi menjadi lebih berkembang sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja pegawai.

Menurut *Kasmir (2019:126)*, “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku”. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan.

Tabel 1.1
Data Pelatihan/Diklat Bagian Keperawatan RSUD Leuwiliang – Bogor

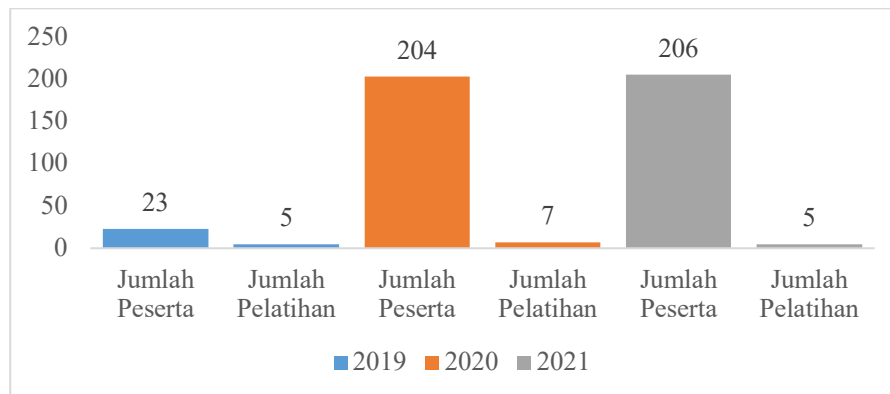
TAHUN	NO	NAMA PELATIHAN	HARI	JUMLAH PESERTA	METODE PELATIHAN
2019	1	Manager Pelayanan Pasien (MPP)	2	4	Diskusi dan Simulasi
	2	Pelatihan Kehumasan dan Keprotokolan	1	6	Diskusi dan Simulasi
	3	Pelatihan IPCN	2	6	Diskusi , Simulasi dan Praktek
	4	Pelatihan Peran Perawat Professional dalam rangka meningkatkan mutu asuhan keperawatan	2	4	Diskusi , Simulasi dan Praktek
	5	Pelatihan KB Pasca Persalinan	17	3	Ceramah dan diskusi
2020	1	Pelatihan PPI secara online	1	84	Ceramah dan diskusi
	2	Webinar Keperawatan Nasional	2	10	Ceramah dan diskusi
	3	Pelatihan Managemen Laktasi	2	2	Ceramah dan diskusi
	4	Pelatihan Hak Pasien dan Keluarga (HPK) pada era Pandemi Covid 19	2	2	Ceramah dan diskusi
	5	Pelatihan Hak Pasien dan Keluarga (HPK) secara online	1	104	Ceramah dan diskusi
	6	Pelatihan KB Pasca Persalinan	2	1	Ceramah dan diskusi

TAHUN	NO	NAMA PELATIHAN	HARI	JUMLAH PESERTA	METODE PELATIHAN
-------	----	----------------	------	----------------	------------------

2020	7	Pelatihan komite keperawatan	5	1	Ceramah dan diskusi
2021	1	Pelatihan Peningkatan Asuhan Keperawatan	2	2	Ceramah, diskusi, simulasi dan praktek
	2	Manajemen Ruang Rawat	3	2	ceramah
	3	Pelatihan KB pasca persalinan	10	78	Ceramah, diskusi dan Praktek
	4	Pelatihan BHD	10	120	Ceramah dan Simulasi
	5	Pelatihan PPI	2	4	Ceramah, diskusi dan simulasi

Sumber : Bagian Diklat RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor

Berdasarkan Tabel di atas pelatihan yang dilakukan pihak RSUD secara umum cukup baik meskipun dilakukan secara berkesinambungan sesuai kebutuhan. Tetapi dari banyaknya pegawai pada bidang keperawatan tersebut hanya beberapa orang saja yang mengikuti pelatihan, dikarenakan kurangnya anggaran yang dialokasikan pihak RSUD untuk kegiatan tersebut serta ada beberapa pelatihan yang dilakukan secara online (daring) sehingga hal ini tentu akan menghambat kepada kinerja pegawai dan juga tidak efektifnya pelatihan tersebut, hal ini dikarenakan peserta pelatihan yang kurang memahami materi yang diberikan. Adapun secara rinci dapat dilihat dari gambar berikut ini :



Gambar 1.1
Grafik Data Pelatihan Bagian Keperawatan

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, pelatihan yang dilakukan mengalami perbedaan angka baik dari jumlah peserta maupun dari jumlah pelatihan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, perbedaan angka tersebut sejalan dengan permasalahan yang terjadi. Dilihat dari tahun 2019 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sangat rendah yaitu sebesar 23 pegawai dari 5 pelatihan yang diselenggarakan, hal ini terjadi karena minimnya anggaran

yang dialokasikan untuk kegiatan tersebut. Kemudian pada tahun 2020 - 2021 ini justru mengalami kenaikan yang sangat drastis dari jumlah peserta yang ikut serta dalam kegiatan pelatihan tersebut karena hampir semua pelatihan menggunakan metode *online* (webinar). Namun hal ini tentu menimbulkan masalah baru karena kurang efektif.

Masalah lain yang sering dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah *Turnover* (karyawan yang keluar). Menurut (Prihanjana, 2013), *turnover* “merupakan suatu kejadian dimana berpindahnya karyawan dari suatu organisasi dan biasanya merupakan pilihan terakhir”. *Turnover* seringkali digunakan oleh karyawan untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih baik, namun hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkannya.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, perusahaan akan kehilangan pegawai yang berkompeten yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan usaha sehingga perusahaan perlu mencari karyawan baru dan perlu melakukan pelatihan karyawan, hal lain juga akan mengakibatkan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni berupa biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan.

Menurut Gillies dalam Muhammad Fauzan (2016), tingkat *turnover* disebuah rumah sakit secara normal berkisar antara 5% - 10% pertahun, dikatakan tinggi bila tingkat turnover lebih dari 10% pertahun. Keluarnya karyawan dari rumah sakit dapat memberikan dampak yang kurang baik, seperti menyebabkan terganggunya proses pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dimana keluarnya karyawan berarti terdapat posisi yang lowong dan harus segera diisi.

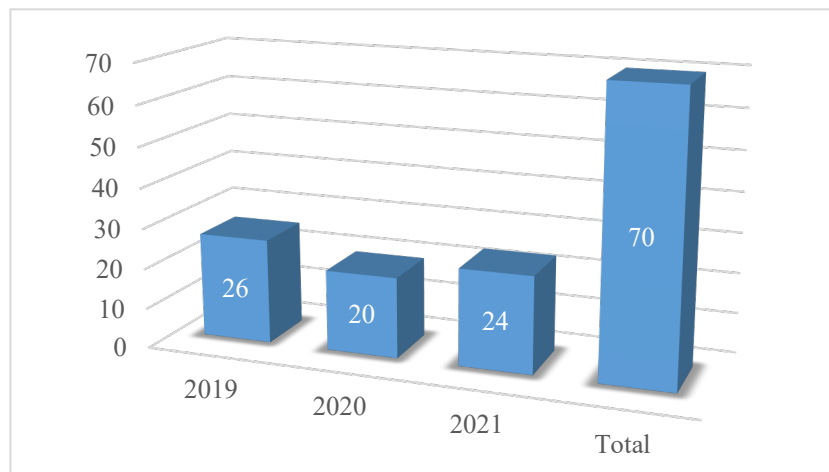
Table 1.2
Data *Turnover* Karyawan Bagian Keperawatan RSUD Leuwiliang-Bogor

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Yang Keluar	Persentase
2019	348	26	7%
2020	350	20	5%
2021	343	24	7%

Sumber : Bagian Kepegawaian RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *turnover* yang terjadi pada bidang keperawatan pada RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor cukup tinggi. Data *turnover* pada tahun 2019 7%, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 5%. Serta pada tahun 2021

mengalami kenaikan sebesar 7%. Jumlah pegawai yang keluar dalam periode 3 tahun sebanyak 70 pegawai, dari jumlah tersebut didapatkan rata-rata pertahunnya sebanyak 23 pegawai keluar, jadi tingkat *turnover* pertahun sejumlah 7%. Adapun data lain dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Gambar 1.2
Data *Turnover* Pegawai Bagian Keperawatan

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan angka *turnover* mengalami fluktuasi dimana setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan. Dari grafik tersebut total pegawai yang keluar selama periode 2019 -2021 sebanyak 70 pegawai, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja serta pelayanan pegawai khususnya bagian keperawatan karena kekosongan posisi sehingga menghambat efektivitas kinerja karyawan.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dan perkembangan instansi atau organisasi. Kinerja pegawai yang buruk akan berakibat buruk juga terhadap perkembangan instansi. Begitupun sebaliknya, kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif terhadap kesuksesan dan kemajuan instansi. Kinerja pegawai dapat dinilai dari berbagai aspek. Antara lain, aspek kemampuan, aspek kehadiran atau disiplin kerja, aspek loyalitas, dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

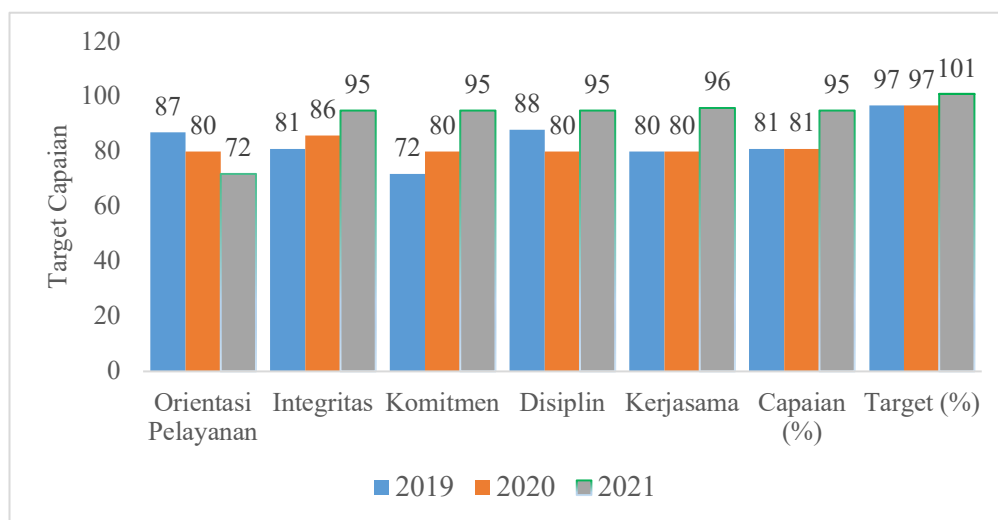
Menurut Mangkunegara (2016:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Table 1.3
Data kinerja pegawai
Bagian Keperawatan RSUD Leuwiliang-Bogor

Tahun	Indikator Penilaian					Capaian (%)	Target (%)
	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama		
2019	87	81	72	88	80	81.6	97
2020	80	86	80	80	80	81.2	97
2021	96	95	95	95	96	95.4	101

Sumber : Bagian kepegawaian RSUD Lewuliang Kabupaten Bogor

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dari indikator penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak RSUD yang mengacu kepada peraturan yang telah ditetapkan mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dilihat dari tahun 2019 dari indikator penilaian yang ditetapkan mencapai 81.6% dari target 97%, sedangkan di tahun 2020 justru mengalami penurunan menjadi 81.2%, serta pada tahun 2021 mencapai 95.4%, tetapi justru hal ini mengalami perubahan target penilaian kinerja menjadi 101%. Adapun data lain juga dapat dilihat dari gambar 1.3 sebagai berikut :



Gambar 1.3
Data Penilaian Kinerja Bagian Keperawatan

Berdasarkan gambar 1.3 diatas menunjukkan pada indikator orientasi pelayanan mengalami penurunan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2019 rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil penilaian pada bagian keperawatan memperoleh nilai 87, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2020 yaitu dengan nilai rata-rata 80, serta mengalami penurunan kembali pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata 72. Tentu hal ini menjadi permasalahan yang harus

diperbaiki karena dalam instansi khususnya rumah sakit orientasi pelayanan merupakan hal yang perlu diperhatikan.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dimana menurut Sugiyono (2019:8) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena penulis menggunakan data yang berupa angka atau skala numerik untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

2. Populasi

Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti. Menurut Sugiono (2014:55) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Secara umum populasi diartikan sebagai obyek atau subyek yang berbeda pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu. Jadi populasi bersifat umum dan meliputi berbagai karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah dengan metode Slovin pada bidang keperawatan RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor yang berjumlah 343 orang.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81), sampel dapat didefinisikan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2014:81) menambahkan teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representative dari populasi. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau bersadar pada estimasi penelitian guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakukan penelitian suatu subjek. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 343 pegawai, dengan jumlah sampel yang diambil hanya sebanyak $n=185$ yaitu dengan merumuskan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } n = \frac{343}{(1+(343 \times e^2))}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Error Level* (Tingkat kesalahan presentase yang dapat

Di tolerir atas ketidakpastian sampel sebagai populasi)

Adapun tingkatkesalahan yang dapat digunakan dalam penarikan sampel adalah 5% atau 0.5. dengan jumlah populasi (N) sebesar 343 orang. Maka dapat diperoleh besaran sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{343}{(1+(343 \times 0,0025))} \\ &= \frac{343}{(1+0,8575)} \\ &= \frac{343}{(1,8575)} \\ &= 184,65679 \\ &= 185 \text{ orang} \end{aligned}$$

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) dan *Turnover Intention* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun hasil analisis regresi linier sederhana yang dihitung menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.374	4.698		4.975	.000
	Pelatihan	.834	.107	.499	7.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara Pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Konstanta (a) sebesar 23,374, mengandung arti bahwa nilai variabel kinerja sebesar 23,374 satuan. Coefficients regresi (b) X sebesar 0,834 bermakna, jika Pelatihan (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,834 satuan.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variable Kinerja (Y)

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *Turnover Intention* (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.068	3.499		9.166	.000
	Turnover Intention	.523	.065	.510	8.030	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 2021

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara *turnover intention* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Konstanta (a) sebesar 32,068, mengandung arti bahwa nilai variabel kinerja sebesar 32,068 satuan. Coefficients regresi (b) X sebesar 0,523 bermakna, jika *turnover intention* (X2) menurun satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,523 satuan.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover Intention* (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas (independen) Terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan Pelatihan dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan. Analisis Regresi Linier Berganda Pelatihan (X1) dan *Turnover Intention* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X1) Dan
Turnover Intention (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.386	4.687		1.789	.075
	Pelatihan	.666	.098	.399	6.794	.000
	Turnover Intention	.423	.060	.413	7.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai constanta a sebesar 8,368 yang diartikan bahwa, jika variabel Pelatihan (X1) dan *Turnover Intention* (X2) tidak ada atau X = 0 maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar 8,368. Nilai Coefficients regresi b (b1X1) sebesar 0,666 diartikan bahwa, jika Pelatihan (X1) ditingkatkan satu-satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,666. Nilai Coefficients regresi b (b2X2) sebesar 0,423 diartikan bahwa, jika Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan satu-satuan maka Kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,423. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Adapun hipotesis secara parsial yang akan di uji adalah sebagai berikut:

Ho1 = Tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Leuwiliang kabupaten Bogor

Ha1 = Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Leuwiliang kabupaten Bogor

Tabel 1.7
Hasil Uji Hipotesis Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.374	4.698		4.975	.000
	Pelatihan	.834	.107	.499	7.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung $7,798 > t$ tabel $1,653$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka Ha1 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja (Y).

Tabel 1.8
Hasil Uji Hipotesis Turnover Intention (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.068	3.499		9.166	.000
	Turnover Intention	.523	.065	.510	8.030	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 2021

Berdasarkan tabel di atas di atas dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai t hitung $8,030 > t$ tabel $1,653$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka Ha1 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Turnover Intention (X₂) Terhadap Kinerja (Y).

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian pengaruh secara simultan adalah:

Ho3 = Tidak terdapat pengaruh pelatihan dan *turnover intention* terhadap kinerja pegawai RSUD Leuwiliang kabupaten Bogor

Ha3 = Terdapat pengaruh pelatihan dan *turnover intention* terhadap kinerja pegawai RSUD Leuwiliang kabupaten Bogor

Tabel 1.9
Hasil Uji Hipotesis Pelatihan (X₁) Dan *Turnover Intention* (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9384.628	2	4692.314	63.277	.000 ^b
	Residual	13496.323	182	74.156		
	Total	22880.951	184			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Pelatihan						

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25 2021

Dari tabel output di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai $F_{hitung} 63,277 > F_{tabel} 3,04$ atau probabilitas $Sig\ 0,000 < 0,05$ maka H_{03} di tolak dan H_{a3} di terima artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara pelatihan (X₁) dan turnover intention (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara Pelatihan (X₁) dan Kinerja Pegawai (Y), persamaan regresi $Y=23,374 + 0,834 (X_1)$ Konstanta (a)= 23,374 bermakna, tanpa adanya Pelatihan (X₁) maka nilai kinerja sebesar 23.374 satuan. Koefisien korelasi sebesar 0,499 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai Determinasi atau kontribusi 0,249 atau sebesar 24,9 % sedangkan sisanya 75,1% dipengaruhi faktor lain. Diperoleh thitung > ttabel (7,798 > 1,653), maka Ha1 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja (Y) pada RSUD Leuwiliang.

Terdapat arah hubungan positif antara *Turnover Intention* (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y), persamaan regresi $Y=32,068 + 0,523 (X_2)$ Konstanta (a)= 32,068 bermakna, tanpa adanya *Turnover Intention* (X₂) maka nilai kinerja sebesar 32,068 satuan. Koefisien korelasi sebesar

0,510 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai Determinasi atau kontribusi 0,261 atau sebesar 26,1% sedangkan sisanya 73,9% dipengaruhi faktor lain. Diperoleh thitung > ttabel (8,030 > 1,653), maka Ha1 di terima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Turnover Intention (X2) Terhadap Kinerja (Y) pada RSUD Leuwiliang.

Pelatihan (X1) dan *Turnover Intention* (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, persamaan regresi $Y = 8,368 + 0,666 X1 + 0,423 X2$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan *Turnover Intention* (X2) tidak dipertimbangkan maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar 8,268. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,640 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,410 dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Turnover intention (X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 41% dan sisanya 59% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai fhitung > ftabel (63,277 > 3,04) atau maka H03 di tolak dan Ha3 di terima artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Pelatihan (X1) dan *Turnover Intention* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Leuwiliang Kabupaten Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti Universitas Telkom. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Kasmir-Ed.1.-Cet – Depok: Rajawali Pers
- Edison, Y Anwar, I Komariyah (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ilham Akhsanu Ridlo (2012). *Turnover Karyawan (Literature Review)*. Surabaya: Public Health Movement
- Kaswan (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (Edisi Cet.2). Bandung: Alfabeta
- Marwansyah (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Rafika Aditama Eresco

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Widodo, Suparno Eko (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar

Jurnal :

Agung Setiawan. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.

Akhmar Barsah, Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dosen Prodi Manajemen FE Universitas Pamulang, Vol. 2 No. 3 Mei 2017

Alfatania Pandu Asmara, Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya, Perhimpunan Sarjana dan Profesional Kesehatan Masyarakat Indonesia (Persakmi) Jawa Timur, JAKI Volume 5 Nomor 2 Juli-Desember 2017

Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi. Sekolah Bisnis, Institut Pertanian Bogor, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Mei 2017

Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Universitas Telkom. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan* Tahun 9. No. 2, Agustus 2016

Debby Endayani Safitri, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Muhammadiyah Prof Dr. Hamka, Indonesia. *Dimensi*, Vol. 8, No. 2 : 240-248 Juli 2019

Dewa Gede Eka Kresna Putra, Ida Bagus Ketut Surya. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4281-4308

Erma Safitri Jurusan Manajemen, Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang, Surabaya 60231 *Jurnal Ilmiah Manajemen* | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013

Halimatus Sa'diyah. S, Anugrahini Irawati Faidal, Pengaruh Employee Retention Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur, Universitas Trunojoyo Madura. *Kompetensi*, Vol 11, No 1, April 2017

I Wayan Agus Pande Saeka, I Wayan sauna. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Indonusa algaemas prima bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016: 3736-3760 ISSN : 2302-8912

Khusnul Masruroh, Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Honoror Di Rumah Sakit madiun, STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun, VOL. 11, No. 5, 234.6.5 Juli 2018

Rahman Hasibuan, Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam, Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan VOL. 6, NO. 2: 323-340
AGUSTUS 2017Batam, Indonesia

Setyowati Subroto¹, Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti, Tega *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*
Vol.12 No.1 2018.