
**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KOMPETENSI TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT PKU
MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

Wahyudiyono¹, Khoiri Najib² dan Suminah³

¹⁻³Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta, Jl, Brawijaya No 101
(Ringroad Selatan) Gonjen, Tamantirto, Kasihan Bantul DIY, Indonesia,
Email: wahyudiyono@amayogyakarta.ac.id,

Abstract

The purpose of this writing is to examine the effect of education (X1) and training (X2) on the competence of health workers (Y) at PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital. The writing method uses quantitative methods. The population used is all health workers at PKU Muhammadiyah Yogyakarta Hospital with a probability sampling sample. The distribution of questionnaires was distributed to health workers as many as 57 respondents. Data collection was carried out through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression. The hypothesis is tested using the T test, F test and determination test. The results of data analysis showed that there was a partial effect of the education and training variables as indicated by the results of the t count of education of 13.051 and the result of t count of training of 26.783 which is greater than t table = 2.005 with each having a significance value of 0.000 <0.05. And there is the influence of education and training variables simultaneously where the calculated F result is 366.116 greater than the F table of 3.168 with a significant value of 0.000 <0.05. While the contribution value of the independent variable to the dependent variable is 93.1% and the remaining 6.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Education, Training and Competence of Health Workers

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dan berkembang menjadi acuan semakin meningkatnya persaingan dalam pekerjaan sehingga setiap lembaga instansi dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Hal yang mendasari kemampuan kompetensi adalah dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan dalam rumah sakit maupun yang diseleenggarakan di luar rumah sakit.

Kompetensi merupakan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, kemampuan dan kelebihan yang dimiliki oleh setiap individu. Kompetensi lebih mengarah kepada pengetahuan yang menandakan setiap individu harus mempunyai jiwa kompeten dalam dirinya, tidak hanya pengetahuan tapi kreatif

dan keterampilan juga sangat di butuhkan demi menunjang terselenggaranya kegiatan yang efektif dan efisien.

Pendidikan merupakan suatu pengajaran yang dimana setiap individu wajib berpendidikan. Pendidikan sekarang sangat di butuhkan dan berpengaruh dalam dunia kerja dan dalam padatnya persaingan, era sekarang jika tidak berpendidikan maka akan hilang dalam dunia pekerjaan karena pesatnya persaingan. Pendidikan yang baik juga akan sangat mempengaruhi kehidupan baik dalam organisasi maupun dalam lingkungan sendiri, karena dengan pendidikan inilah setiap individu mampu mengeksplor kemampuannya.

Pendidikan lebih dari sekedar pengajaran, yang dapat dikatakan sebagai suatu proses transfer ilmu, transformasi nilai, dan pembentukan kepribadian dengan segala aspek yang dicakupnya. Dengan demikian pengajaran lebih berorientasi pada pembentukan spesialis atau bidang- bidang tertentu, oleh karena itu perhatian dan minatnya lebih bersifat teknis (Nurkholis, 2013).

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang mengangkat suatu keterampilan dan mengutamakan kepraktikan daripada teori. Dimana dengan adanya pelatihan ini menjadikan setiap individu punya kemampuan dalam menjalankan tugasnya baik di lingkungan organisasi maupun lingkungan individu itu sendiri. Praktik yang diadakan selama pelatihan mengakibatkan individu punya keahlian tersendiri, baik dalam bidang yang di minati maupun dalam kehidupannya sehari-hari.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta merupakan Rumah sakit swasta yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan medik umum, spesialisik dan subspecialistik dengan berorientasi pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pendidikan, mengutamakan keselamatan dan memprioritaskan kesehatan serta mengedepankan nilai - nilai agama yang sesuai ajaran Al-Qur'an dan As-Sunnah. Setiap rumah sakit pasti punya yang namanya manajemen, dimana manajemen merupakan suatu disiplin ilmu yang tugasnya merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasikan dan mengontrol jalannya suatu kegiatan. Secara observasi / pengamatan penulis yang mengurus semua kegiatan pendidikan dan pelatihan baik yang berada di dalam lingkungan Rumah sakit maupun yang berada di luar Rumah sakit adalah bagian Diklat.

Unit Diklat adalah unit yang sangat berperan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja setiap pegawai dan tenaga kerja di Rumah sakit PKU Muhammadiyah. Dengan adanya Diklat semua kegiatan yang berurusan dengan pendidikan dan pelatihan bisa terlaksana dengan baik dan bisa memberikan atau menghasilkan kinerja yang lebih baik atas pelayanan yang berkualitas dan bermutu bagi masyarakat dan juga Rumah sakit. Karena sering di jumpai kesalahan dalam melayani pasien, ketidaktepatan dalam memberikan pelayanan, dan kecerobohan dalam melakukan tindakan kepada pasien.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum, namun pada pendidikan kejujuran atau pendidikan khusus, maka diutamakan adalah keterampilan, oleh karena orientasinya kepada pelaksanaan tugas serta keterampilan khusus pada sasaran yang pada waktu umumnya bagi mereka yang sudah bekerja, maka jangka waktu pelatihan pada umumnya lebih pendek dari pada pendidikan dan pada akhir pendidikan peserta umumnya memperoleh ijazah atau gelar (Notoatmodjo, 2016).

Pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta sebagai instrumen penting yang diperlukan untuk membantu proses menumbuh kembangkan potensi, bakat dan minat peserta didik secara efisien guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Sedangkan tujuan pendidikan adalah untuk menuntun kemampuan-kemampuan yang masih tidur menjadi lebih aktif tergantung pada kesadaran tiap individu (Ratnasari, 2018)

Indikator-indikator pendidikan menurut (Baptista, 2019) antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan.
2. Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi (Notoatmodjo, 2016).

Pelatihan adalah sebuah proses memperbaiki kemampuan tertentu agar karyawan mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki (Ratnasari, 2018).

Tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan
8. Menghindari keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan (Murniati, 2016)

Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan struktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan. (Baptista, 2019)

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Barus, 2018).

Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreatifitas dan pengalaman yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan (Nurjaya, 2021).

Dari pemaparan pendapat diatas dapat di simpulkan bahwasanya kompetensi adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan kreatifitas yang ada pada diri seseorang yang mana dengan kompetensi tersebut bisa menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan yang di hrapkan.

Terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin di capai. Keterampilan, kemampuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.
3. Memaksimalkan produktivitas. Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.
4. Dasar pengembangan sistem remunirasi. Untuk mengembangkan system remunirasi akan terarah dan transparan dengan mengaitan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu setiap perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebuthan yang selalu berubah.

6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan (Barus, 2018).

Untuk mengukur kompetensi pegawai secara individu ada beberapa indikator, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu pengalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pengalaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokrasi).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang- tidak senang, suka- tidak suka,) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja (Hikmah, 2020).

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang terletak di Jl. K.H Ahmad Dahlan No.20, Ngupasan, Kec.Gondoman, kota Yogyakarta, DIY 55122.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Jadi populasi adalah seluruh subyek baik itu manusia, benda maupun alam, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek dan objek itu. Yang menjadi Populasi dalam penulisan ini adalah tenaga kesehatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 379 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan

untuk populasi. Untuk itu sampel diambil dari populasi harus betul-betul reseprentatif (mewakili). Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu *Probability sampling* dan *Nonprobability sampling* (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Probability sampling*. *Probability sampling* adalah pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jadi teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, (teknik sampel acak sederhana).

Teknik *simple random sampling* yaitu teknik *sampling* sederhana yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Apriliani, 2015). Apabila subyek populasi lebih dari 100, maka sampel dapat diambil antara 15% sampai 25%. Dengan demikian maka peneliti mengambil jumlah sampel yang dibutuhkan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah 15% dari jumlah populasi atau $15\% \times 379$ orang, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang. Sampel diambil dari tiga kelompok tenaga kesehatan dengan cara diundi secara acak menggunakan sistem undian. Peneliti mengambil masing-masing sebesar 15% dari sejumlah tenaga kesehatan yang ada pada setiap kelompok tenaga kesehatan, yaitu:

1. Dokter sebanyak 28 orang $\times 15\% = 4,2$ dibulatkan 4.
2. Perawat sebanyak 251 orang $\times 15\% = 37,65$ dibulatkan 38.
3. penunjang medis sebanyak 100 orang $\times 15\% = 15$.

Perhitungan diatas menunjukkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ada 57 orang, yaitu Tenaga kesehatan di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pengambilan sample sebanyak 15% dari 379 tenaga kesehatan. Sebanyak 57 orang yang penulis ambil dari kelompok tenaga kesehtan, 4 orang dari Dokter, 38 orang dari perawat, 15 orang dari penunjang medis.

Instrumen Penelitian

Uji validitas untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dimana $df = n-2$ (n = jumlah sampel), dengan ketentuan jika r tabel $< r$ hitung maka dikatakan valid dan jika r tabel $> r$ hitung maka dikatakan tidak valid (Sujarweni, 2015).

Uji reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Wibowo, 2012).

Dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* $> alpha$ standart 0,60 dan tidak realibel jika *cronbach's alpha* $< alpha$ standart 0,60 (Sujarweni, 2015).

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial). Bahwa nilai t_{hitung} dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel dependen terhadap variabel independent (Pardede & Manurung, 2014).

2. Uji F (Simultan). Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terkait (Pardede & Manurung, 2014).
3. Uji Variabel Dominan. Uji variabel dominan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terkait (Pardede & Manurung, 2014).

Uji Regresi Berganda

Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, sehingga rumus umum dari regresi berganda adalah (Sugiyono, 2018):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + k X_n$$

Dimana:

Y = Variabel dependent

a = Koefisien

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independent

$X_1 X_2$ = Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa pendidikan (X_1) ada pengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kesehatan (Y) di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Diduga bahwa pelatihan (X_2) ada pengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kesehatan (Y) di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Diduga bahwa pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kesehatan (Y) di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Diduga variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara dominan terhadap kompetensi tenaga kesehatan (Y) di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Semua variabel pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) memiliki kemampuan yang sangat besar dalam memberikan kontribusi atau sumbangan pada kompetensi tenaga kesehatan (Y) di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat dijelaskan bahwa 31.6% atau 18 responden berjenis kelamin laki-laki dan 68.4% atau 39 responden berjenis kelamin perempuan.
2. Berdasarkan usia. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 responden berdasarkan usia, maka dapat dijelaskan bahwa 22,8% atau 13 responden berusia 21-30 tahun, 14,0% atau 8 responden berusia 31-40 tahun, 40.4% atau 23 responden berusia 41-50 tahun, dan 22,8% atau 13 responden berusia > 51 tahun.

3. Berdasarkan pendidikan terakhir. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 responden berdasarkan Pendidikan terakhir, maka dapat dijelaskan bahwa 3,5 % atau 2 responden dengan pendidikan terakhir SMA, 71,9% atau 41 responden dengan pendidikan terakhir Diploma III (D3), 21,1% atau 12 responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1), dan 3,5% atau 2 responden dengan pendidikan terakhir Strata 2 (S2). Dalam hal ini berarti responden dengan pendidikan terakhir Diploma III (D3) lebih dominan dibanding dengan tingkatan pendidikan lainnya.
4. Berdasarkan lama masa kerja. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 responden berdasarkan lama masa kerja, maka dapat dijelaskan bahwa 15,8% atau 9 responden memiliki lama masa kerja 1-3 tahun, 7,0 % atau 4 responden memiliki lama masa kerja 4-6 tahun, 5,3% atau 3 responden memiliki lama masa kerja 7-9 tahun, 12,3% atau 7 responden memiliki lama masa kerja 10-12 tahun, 59,6% atau 34 responden memiliki lama masa kerja >13 tahun.

Uji Instrumen

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas. Hasil uji validitas untuk seluruh butir pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk variabel-variabel penelitian ini dinyatakan valid, karena diperoleh nilai r hitung $>$ r tabelnya.
 - b. Uji Reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk seluruh butir pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk variabel-variabel penelitian ini dinyatakan reliabel, karena diperoleh nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60.
2. Uji Linier Regresi Berganda

Hasil uji regresi linear berganda tersaji pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Linier Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	2.757		1.184	.242
	pendidikan	.314	.223	.105	1.411	.164
	pelatihan	1.026	.087	.872	11.744	.000

a. Dependent Variable: kompetensi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,264 + 0,314X_1 + 1,026X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3,264, artinya jika variabel Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) nilainya 0, maka Kompetensi Tenaga kesehatan (Y) nilainya 3,64.
- b. Koefisien regresi variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0,314, artinya jika Pendidikan dilakukan secara baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,314.

- c. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) sebesar 1,026, artinya jika Pelatihan di lakukan secara baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,026.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh pendidikan (X_1) terhadap Kompetensi tenaga kesehatan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,051 >$ nilai t tabel 2,005. Maka variabel pendidikan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi tenaga kesehatan (Y).

Nilai signifikan pengaruh pelatihan (X_2) terhadap Kompetensi tenaga kesehatan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $26,783 >$ nilai t tabel 2,005. Maka variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi tenaga kesehatan (Y).

b. Uji F

Hasil uji F tersaji pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5409.389	2	2704.694	366.116	.000 ^a
	Residual	398.927	54	7.388		
	Total	5808.316	56			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, pendidikan

b. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Sesuai dengan tabel 2 yaitu hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh pendidikan (X_1) dan pengaruh pelatihan (X_2) terhadap Kompetensi tenaga kesehatan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $366,116 >$ nilai f tabel 3,168. Maka variabel pendidikan (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kompetensi tenaga kesehatan (Y).

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Hasil uji R^2 diperoleh tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.929	2.718

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, pendidikan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa variabel Pendidikan (X_1) dan Variabel pelatihan (X_2) memiliki kemampuan memberikan kontribusi atau sumbangan pada variabel Kompetensi tenaga kesehatan (Y) sebesar 0,931

atau 93,1%. Sedangkan variabel-variabel lain diluar penulisan ini memiliki kemampuan memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap variabel Kompetensi tenaga kesehatan (Y) sebesar 6,9 %.

KESIMPULAN

1. Hipotesa pertama yang menyatakan bahwa pendidikan (X1) ada pengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kesehatan (Y) di rumah sakit PKU Muhammadiyah yogyakarta diterima, karena hasil t hitung pendidikan sebesar 13,051 sedangkan t tabel = 2,005, maka nilai t hitung 13,051 > nilai t tabel 2,005. Sementara nilai signifikan pendidikan (X1) sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa Pendidikan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi tenaga kesehatan.
2. Hipotesa kedua yang menyatakan bahwa pelatihan (X2) ada pengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kesehatan (Y) di rumah sakit PKU Muhammadiyah yogyakarta diterima, karena hasil t hitung pelatihan sebesar 26,783 sedangkan t tabel = 2,005, maka nilai t hitung 26,783 > nilai t tabel 2,005. Sementara nilai signifikan pelatihan (X2) sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi tenaga kesehatan.
3. Hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi tenaga kesehatan (Y) di rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta diterima, karena hasil F hitung menunjukkan nilai sebesar 366,116 lebih besar dari F tabel sebesar 3,168 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap kompetensi tenaga kesehatan (Y) atau bisa juga dikatakan ada pengaruh secara simultan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap kompetensi tenaga kesehatan.
4. Variabel Pelatihan (X2) memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel Pendidikan (X1) terhadap variabel kompetensi tenaga kesehatan (Y) karena nilai T hitung variabel Pelatihan (X2) sebesar 26,783 lebih besar dari variabel Pendidikan (X1) yang hanya 13,051.
5. Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebesar 93,1% dan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Apriliani, S. (2015). *Penerapan Hasil Belajar "Membuat Potongan Sayuran " Pada Praktik Pengolahan Makanan Kontinental Pada Siswa Kelas XI SMKN Sukabumi*. Sukabumi: Universitas Pendidikan Indonesia.

-
- Astuti, P. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Baptista, S. Y. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur*. Surabaya: STIAMAK BARUNAWATI.
- Barus, H. B. (2018). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Dinas Bina Marga Dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara*. Medan: Universitas Medan Area.
- Hikmah, N. (2020). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kpegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar)*. RIAU: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Murniati. (2016). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Notoatmodjo. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurjaya, A. A. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Dikabupaten Gunungkidul Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah Manajmen Sumber Daya Manusia
- Nurkholis. (2013). *Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi*. Jurnal Kependidikan.
- Pardede, R., & Manurung, R. (2014). *Analisis Jalur (Path Analysis) Teori Dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ratnasari, M. D. (2018). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemmpuan Kerj Karyawan (Studi Pada Karyawan Petromika Gresik)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Subiyantoro, A. (2019). *Modul Praktikum SPSS For Windows*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian (Bisnis & Ekonomi)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.