

## PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT BERSALIN KOTA BANDUNG

Hanafiah<sup>1</sup>; Juhadi<sup>2</sup>

Universitas Islam Nusantara Bandung<sup>1</sup>; STEI Al-Amar Subang<sup>2</sup>

Email : nhanafiah59@gmail.com<sup>1</sup>; jahfalnet@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Setiap karyawan memiliki kemampuan dan pengalaman yang berbeda, tidak semua karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi dan masih adanya karyawan yang belum mampu meninggalkan kebiasaan-kebiasaan buruk atau budaya-budaya tidak baik dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh Pelatihan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada rumah sakit bersalin di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian berdasarkan statistik deskriptif dan inferensial Statistik. Objek penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung. Dari hasil analisis, hasil penelitian terkait pengaruh pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengalaman terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung secara simultan, terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung secara parsial, dan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel pengalaman terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung secara parsial.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengalaman, Kinerja

### ABSTRACT

*Every employee has different abilities and experiences, not all employees are able to adapt to organizational changes and there are still employees who have not been able to leave bad habits or cultures that are not good in carrying out their duties. This study aims to see how much influence training and work experience have on employee performance at the maternity hospital in Bandung. This research uses research methods based on descriptive statistics and inferential statistics. The object of this research was conducted at the Maternity Hospital in Bandung. From the analysis, the results of research related to the effect of training and experience on employee performance show that there is a significant influence between the training and experience variables on the employee performance variables at the Maternity Hospital in Bandung simultaneously, there is a significant influence between the training variable on the employee performance variable at the Maternity Hospital. in the city of Bandung partially, and there is a significant positive influence between the variables of experience on the performance variables of the maternity hospital employees in Bandung city partially.*

*Keywords: Training, Experience, Performance*

### PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan kinerja. Kinerja sangat diperlukan bagi perusahaan yang banyak mempekerjakan tenaga kerja manusia sebagai faktor utama bagi perusahaan,

maka sumber daya manusia sangatlah penting meskipun perkembangan teknologi semakin modern. Tenaga kerja merupakan salah satu fungsi operasional dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tenaga kerja juga merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Arifudin, 2019) bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (Fisik dan Pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Perubahan paradigma terjadi karena terdapatnya perubahan lingkungan dari suatu rumah sakit bersalin. Di era yang menuntut berbagai perubahan, Rumah Sakit sebagai sebuah lembaga harus mengikuti perkembangan zaman terutama dalam mengelola karyawannya. Menurut (Arifudin, 2020) organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Setiap pimpinan rumah sakit bersalin haruslah mampu membaca perubahan paradigma tersebut dengan ketajaman dan kejelian seorang pimpinan rumah sakit bersalin, tentunya diharapkan akan mampu mengambil keputusan yang tepat dalam memimpin dan menjalankan pemberian jasa pelayanan dari rumah sakitnya, sesuai dengan misi dan visi rumah sakit bersalin tersebut.

Dalam menghadapi perubahan yang cepat dalam segala hal seorang pimpinan harus jeli dalam menghadapinya karena dengan perubahan yang cepat terutama dalam teknologi sumber daya manusia akan terbiasa dengan perubahan yang ada. Formulasi dan kesepakatan tentang Kinerja Karyawan sudah menjadi agenda yang banyak dibicarakan. Hal ini disamping untuk meningkatkan kinerja Rumah Sakit dan karyawan juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Diharapkan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut

Pelatihan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas tenaga kerja karena dengan adanya pelatihan seseorang diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat. Namun kenyataannya setiap pegawai memiliki kemampuan dan pengalaman yang berbeda, tidak semua pegawai mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi dan masih adanya pegawai yang belum mampu meninggalkan kebiasaan-kebiasaan buruk atau budaya-budaya tidak baik. Sehingga hal ini sering menimbulkan permasalahan khususnya dalam penyelesaian tugas menjadi tidak efektif.

Kinerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik yang berhubungan dengan kinerja banyak diperbincangkan karena kinerja menawarkan suatu kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien dalam mendayagunakan sumber daya yang ada. Kinerja yang terbagi atas kinerja profesional dan Kinerja individu yang telah diperoleh melalui jalur pendidikan haruslah terus dikembangkan sesuai dengan level yang dijejaki dalam dunia kerja, setiap level pekerjaan haruslah terus mengembangkan kinerja yang dimiliki sesuai dengan bidang kerjanya. Sehingga sangat penting pengembangan diri untuk meningkatkan Kinerja melalui pelatihan, training, dan studi banding ke berbagai tempat.

Dalam rangka memberikan pelayanan yang efektif dan efisien, Perusahaan telah meluncurkan program pelatihan dengan metode yang ada. Adapun program ini bertujuan untuk melatih karyawan supaya tidak terpaku pada pekerjaan sehari-hari tetapi setiap dapat pekerjaan dilaksanakan dengan senang hati bukan sebagai beban.

Dilihat dari fenomena dan tingginya angka kematian bayi dan ibu hamil di rumah sakit bersalin kota Bandung, maka menurut penulis pelatihan dan pengalaman kerja mutlak harus dimiliki oleh semua Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung. Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung”.

## TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### **Pelatihan, Pengalaman dan Kinerja**

Peningkatan kinerja Karyawan cenderung dapat ditingkatkan melalui individu karyawan itu sendiri maupun program pelatihan yang diadakan oleh organisasi/rumah sakit. Jumlah pelatihan yang diikuti belum tentu menunjukkan tingginya pengalaman karyawan, pengalaman yang tinggi belum menunjukkan bahwa karyawan tersebut telah mengikuti banyak pekerjaan hal itu berarti  $X_1$  (Pelatihan) tidak memiliki hubungan dengan  $X_2$  (Pengalaman) serta pelatihan merupakan program yang dilakukan oleh perusahaan sedangkan pengalaman didapat karyawan dengan sendirinya waktu karyawan tersebut bekerja.

Dalam penelitian ini, karyawan merupakan unit analisis bukan institusi karena yang menjadi faktor penunjang kinerja lembaga yakni karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2014) bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pelatihan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas tenaga kerja karena dengan adanya pelatihan seseorang diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat. Sedangkan Menurut (Saydam, 2000) bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Berdasarkan pendapat di atas bahwa menurut (Manullang, 2000) orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman, kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu. Dengan pengalaman kerja seorang karyawan dapat pekerjaannya sehingga akan tercapai kinerja untuk tujuan organisasi atau perusahaan.

(Lihat Gambar 1. Kerangka Paradigma Penelitian)

Kerangka berpikir dalam penelitian ini terlihat seperti pada Gambar di atas ini. Dalam gambar ini diperlihatkan adanya pengaruh pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja. Pelatihan dan Pengalaman Kerja dalam penelitian ini diperlakukan sebagai variabel independen. Untuk Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) diukur dengan dua indikator, yaitu Jenis Pelatihan dan Metode Pelatihan, Dan variabel independen lainnya adalah, Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) dengan tiga indikator, yaitu Masa Kerja, Jenis Kasus dan Jenis Pekerjaan. Pada Gambar tersebut sebagai satu variabel dependen yaitu Kinerja ( $Y$ ), diukur dari lima indikator yaitu (1) Standar Pelayanan, (2) Kualitas, (3) Uraian Tugas (4) Kemampuan Bekerjasama (5) Tanggung Jawab. Paradigma penelitian seperti terlihat pada Gambar tersebut memperlihatkan bahwa Pelatihan dan Pengalaman Kerja sebagai variabel independen mempunyai pengaruh terhadap Kinerja sebagai variabel dependen.

## Hipotesis

Berdasarkan atas kerangka pemikiran dan identifikasi masalah,serta paradigma penelitian maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman kerja terhadap Kinerja secara parsial pada Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian berdasarkan statistik deskriptif dan inferensial. Deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mencatat, mengolah, menyajikan dan menginterpolasi data untuk memberikan gambaran yang nyata dan jelas mengenai perusahaan. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:45).

Menurut (Sugiyono, 2008) bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan statistic inferensial digunakan untuk menganalisis data sample dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

### Operasionalisasi Variabel

Sebagai penjabaran lebih lanjut dari operasionalisasi variabel, dalam tabel 1.1 disajikan pengukuran variabel yang diobservasi yang terdiri unsur variabel, indikator dan skala pengukuran. Seluruh indikator tersebut diukur pada tingkat skala ordinal. (Lihat Tabel 1. Operasionalisasi Variabel)

### Penentuan Sampel Data

Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling insidental, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung, dengan jumlah Karyawan sebanyak 154 orang.

Dengan jumlah Karyawan 154 orang maka untuk memperoleh ukuran sampel digunakan dengan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, misalnya 5% (Batas kesalahan yang ditolerir ini tidak sama untuk setiap populasi, ada yang 1%, 2%, 3%, 4%, 5%, atau 10%).

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh:

$$n = \frac{154}{1 + 154 \times 5\%^2}$$

$$= \frac{\quad}{1.385} \quad 154$$

$$= 111$$

Jadi, responden yang saya teliti adalah 111 responden, dari perhitungan diatas, jumlah sampel telah diketahui yaitu sebanyak 111 responden

### Prosedur Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen, sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai *sumber*, dan dan berbagai cara. (Sugiyono, 2008: 401-402).

- a. Di lihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen, dengan berbagai responden, dan lain-lain.
- b. Di lihat dari sumber datanya, teknik pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer yaitu sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- c. Di lihat dari cara atau teknik pengumpulan data, dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yakni sebagai berikut :

1. Telaah Kepustakaan

Mempelajari literatur-literatur, majalah-majalah, surat kabar dan sumber-sumber lain serta penerbitan yang relevan dengan masalah yang dibahas melalui studi kepustakaan.

2. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2009) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner secara personal dimana kuesioner disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2008) menyatakan bahwa data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar". Data kualitatif ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang kemudian diubah menjadi data kuantitatif, diangkakan berupa skoring untuk masing-masing pertanyaan.

Skala yang digunakan dalam penelitian untuk pembobotan item kuesioner adalah menggunakan skala *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2008) bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari positif sampai negatif, yang berupa kata-kata antara lain: *Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju*. Setiap jawaban responden berturut-turut diberi nilai 3, 2, 1 jika item pertanyaan berindikasi positif, dan sebaliknya setiap jawaban responden berturut-turut diberi nilai 1, 2, 3, jika item pertanyaan berindikasi negatif. Adapun

tingkatan penskorannya dapat dilihat dari tabel di bawah ini : (Lihat Tabel 2. Skoring Jawaban Responden)

### Metode Analisis Data.

Kegiatan analisis data yang dilakukan penulis dalam hal ini merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden yang telah diambil sampelnya tersebut terkumpul dengan menggunakan alat analisis yang telah ditetapkan sesuai dengan jenis data dan jenis hipotesis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Sebelum dilakukan pengujian model regresi, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi klasik. Ada lima cara untuk menguji regresi, yaitu :

1. Uji Multikolinieritas
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Autokorelasi
4. Uji Normalitas.

### Teknik Analisis Data.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linear berganda, karena tidak menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel secara jelas, sehingga dalam hal ini penulis menarik kesimpulan adanya keterhubungan antar variabel tersebut secara nalar. Secara umum, analisis regresi berganda merupakan studi mengenai ketergantungan variabel terikat (dependen) dengan satu atau beberapa variabel bebas (independen), dengan tujuan untuk mengestimasi/memprediksi rata-rata nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam hal ini yang menjadi pusat perhatian adalah pada upaya menelaah dan mengevaluasi hubungan antara suatu variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen. Dalam analisis regresi ini akan dicari persamaan regresi (koefisien regresi) dan nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ).

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui elastisitas variabel independen terhadap variabel dependennya. Persamaan ini digunakan untuk melihat seberapa besar perubahan pada variabel independen yang akan mempengaruhi variabel dependennya.

Adapun persamaan yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Pengalaman Kerja

Arti koefisien  $\beta$  adalah jika nilai  $\beta$  positif (+) hal tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Dengan kata lain peningkatan/penurunan variabel bebas akan disertai dengan peningkatan/penurunan variabel tidak bebas. Sedangkan jika nilai  $\beta$  negatif (-) hal tersebut menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas. Setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel tidak bebas, dan begitupun sebaliknya.

Rumus yang dapat digunakan untuk mencari nilai  $\beta_0, \dots, \beta_n$  menurut (Sugiyono, 2008) adalah sebagai berikut :

$$\beta_i = (x^T x)^{-1} (x^T y)$$

### Pengujian Hipotesis.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua cara yaitu: pengujian secara bersama-sama (simultan) dan pengujian secara individual (parsial).

#### 1. Pengujian Secara Bersama-sama (Simultan)

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara bersama-sama sebagai berikut:

##### a. Merumuskan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh baik  $X_1$  maupun  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$

$$H_1 : \text{ada satu } \beta_i \neq 0, \text{ dimana } i = 1, 2$$

Artinya terdapat pengaruh atau minimal terdapat satu koefisien regresi yang berpengaruh secara simultan terhadap  $Y$ .

##### b. Melakukan Pengujian Statistik :

Alat uji statistik yang digunakan untuk pengujian secara bersama-sama yaitu Uji - F. Besarnya nilai F dihitung dengan rumus yaitu :

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2}{k (1 - R^2)}$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = jumlah sampel

##### c. Menentukan Kriteria Pengujian :

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel} : H_0$  tidak ditolak  $H_1$  ditolak.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} : H_1$  tidak ditolak  $H_0$  ditolak.

$F_{tabel}$  ( $F_{\alpha : k (n-k-i)}$ ) diperoleh dari tabel distribusi F-Snedecor pada taraf kesalahan  $\alpha$  dan derajat bebas  $V_1 = k ; V_2 = n-k-1$

#### 2. Pengujian Secara Individual (Parsial)

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

##### 1. Merumuskan hipotesis statistik :

Jika hasil pengujian secara bersama-sama menolak  $H_0$ , berarti  $\beta_i > 0$ . Agar dapat diketahui  $\beta_i$  yang secara benar mempengaruhi variabel endogenus maka perlu dilakukan pengujian secara parsial dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel  $X_i$  tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$

$H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel  $X_i$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$

2. Melakukan pengujian statistik :

Alat uji statistik yang digunakan untuk pengujian secara parsial yaitu Uji-t.

Besarnya  $t_{hitung}$ , dapat dihitung dengan rumus, yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Dimana:

$\beta_i$  = parameter/koeffisien ke- $i$

$Se \beta_i$  = Standard error parameter/koeffisien ke- $i$

$i$  = 1,2,3

3. Menentukan Kriteria Pengujian :

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  :  $H_0$  tidak ditolak  $H_1$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_1$  tidak ditolak  $H_0$  ditolak.

$t_{tabel}$   $t_a$  :  $k$  (n-k-i) diperoleh dari tabel distribusi t-Student pada taraf kesalahan  $\alpha$  untuk satu pihak dan derajat bebas  $\{V = n - k - 1\}$

## HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

### Analisis Tanggapan Responden

Untuk menganalisis tanggapan pada responden jawaban responden akan dibobotkan yaitu dengan mengalikan jumlah responden yang menjawab dengan nilai skala *likert* dari jawaban tersebut. Setelah itu nilai bobot tersebut dibandingkan dengan nilai bobot standar untuk mengetahui kinerjanya. Nilai bobot standar ini dibagi ke dalam dibagi ke dalam tiga (3) rentang penilaian yaitu *setuju*, *kurang setuju*, *tidak setuju*.

Untuk mencari nilai bobot standar dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot ketiga pengklasifikasian di atas. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$PI = \frac{B_{maks} - B_{min}}{3}$$

$$PI = \frac{(3 \times 111) - (1 \times 111)}{3}$$

$$PI = 74$$

Keterangan :

PI = Panjang Interval

$B_{maks}$  = Bobot jawaban maksimum (3)

$B_{min}$  = Bobot jawaban minimum (1)

Setelah itu pembobotan dibagi ke dalam tiga (3) tingkatan berdasarkan pengklasifikasian di atas yang dimulai dari 111, Adapun klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut : (Lihat Tabel 3. Nilai Bobot Standar)

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut di atas, maka dapat diketahui mengenai bobot Kinerja, apakah tergolong Tinggi, Sedang, atau Rendah. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai bobot jawaban berada di golongan yang mana sesuai dengan kategori pada Tabel 1.3 di atas.

### Pengujian Data

Data penelitian yang terkumpul melalui kuesioner adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data interval sebagai persyaratan menggunakan analisis regresi. Oleh karena itu seluruh variabel dengan data ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data interval melalui *Method of Successive Interval (MSI)* atau metode interval berurutan. Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuisisioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis dari keseluruhan pernyataan pada kuisisioner dengan uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen semua variabel mempunyai validitas dan reliabilitas yang baik karena memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{Tabel}$  dengan demikian, setiap pernyataan pada kuisisioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut. Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang dapat disimpulkan bahwa distribusi data mendekati normal karena tidak ada penyimpangan yang cukup mencolok dari kurva maupun garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang mendekati normal.

### Pembahasan

Sebelum melakukan analisis data statistik, penulis mencoba memaparkan analisa yang berkaitan dengan hasil *scoring* dari tiap variabel dalam penelitian ini yakni variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode atau teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi merupakan teknik statistik yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan di antar variabel-variabel. Dimana penerapan regresi tersebut umumnya dikaitkan dengan studi ketergantungan suatu variabel (variabel terikat) pada variabel lainnya (variabel bebas). Sedangkan analisis regresi linier berganda secara umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel bebas.

Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). baik secara simultan maupun parsial. Dengan bantuan *software SPSS 17.00 for Windows*, maka hasil dapat dilihat pada tabel berikut: (Lihat Tabel 4. Coefficients)

Berdasarkan tabel 4 diatas pengujian menunjukkan persamaan regresi dengan persamaan regresi linier yaitu berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

Yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,780 - 0,079 X_1 + 0,102 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa koefisien regresi ( $\beta_i$ ) untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) bertanda negatif dan sedangkan variabel Pengalaman ( $X_2$ ) bertanda positif, artinya hanya variabel pengalaman yang bertanda positif sedangkan variabel pelatihan berpengaruh negatif terhadap Kinerja ( $Y$ ).

Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi ( $\beta_i$ ) sebesar -0,079. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) satu satuan nilai akan menurunkan Kinerja 0,079 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya nol, dalam hal ini pelatihan yang tidak dilakukan oleh Karyawan akan mengakibatkan kinerjanya menurun.

Variabel Pengalaman ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi ( $\beta_i$ ) sebesar 0,102 Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Pengalaman ( $X_2$ ) satu satuan nilai akan menaikkan Kinerja 0,102 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) terhadap Kinerja baik secara simultan maupun parsial, maka akan dilakukan pengujian terhadap garis regresi tersebut melalui hipotesis.

### **Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) Secara Simultan**

Setelah asumsi-asumsi klasik linier berganda diperiksa dan dipenuhi maka berikutnya akan diuji pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) secara simultan terhadap terhadap Kinerja (Y) Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja (Y)

$H_1$  : Terdapat pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja (Y)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh kedua variabel X tersebut secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan regresi yaitu sebesar 0,138 (nilai *R-Square* pada tabel *Model Summary*) berikut ini: (Lihat Tabel 5. Tabel Model Summary)

Ini berarti secara bersama-sama variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) memberikan pengaruh sebesar 13,8% terhadap Kinerja, Angka 13,8% disini artinya setiap perubahan Kinerja sebesar 13,8% dipengaruhi oleh perubahan variabel Pelatihan dan Pengalaman. Adapun sebesar 86,2% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain kompensasi. Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut ialah uji-F.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) secara keseluruhan, maka dilakukan uji F dengan uji satu pihak dalam taraf nyata 5%(0,05). Adapun hasilnya adalah sebagai berikut : (Lihat Tabel 6. Tabel ANOVA)

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlibat pada tabel ANOVA diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,645. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5 % dengan derajat bebas  $V_1 = k$  ;  $V_2 = n-k-1 = 111 - 2 - 1 = 108$  ialah 3,08 Nilai F di atas kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{0.05;(108-2)}$ . dari tabel distribusi F di mana diperoleh nilai  $F_{0.05;(108-2)}$  sebesar 3,08. (Lihat Tabel 7. Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan Model Persamaan I)

Berdasarkan Tabel 7 di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah signifikan. Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yakni seluruh Karyawan di rumah sakit bersalin Kota Bandung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Atau dengan kata lain secara simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hal ini juga sesuai dengan fenomena yang telah dikemukakan sebelumnya. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan kegiatan usaha hendaknya tingkat pelatihan dan pengalaman Karyawan harus benar-benar dipertimbangkan, Karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengalaman kerja yang cukup seringkali dianggap lebih berpotensi dibandingkan dengan Karyawan yang kurang mengikuti pelatihan dan pengalaman kerjanya sedikit. Kenyataan di lapangan yang banyak diperlukan justru bukan ketrampilan teknis, seperti mengatalogisasi atau klasifikasi, namun lebih pada 'soft skill'. Nah yang penting bagi para akademisi adalah harus tetap memberikan dasar-dasar Kinerja dan secara konsisten terus mengevaluasinya.

### **Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) Secara Parsial**

Berikutnya akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) berpengaruh memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja (Y) secara parsial. Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

$H_1$  : Terdapat pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengalaman ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah uji t. Untuk mengetahui pengaruh langsung secara individual, maka harus dilakukan uji t terlebih dahulu. Langkah pengujiannya sama seperti pada uji F.

Terlebih dahulu harus dicari nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing  $X_1$  dan  $X_2$ . Setelah itu nilai  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan nilai t di tabel. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka hipotesis signifikan, artinya bahwa pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh rumah sakit bersalin kota Bandung. Sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$ , maka hipotesis tidak signifikan, artinya pengaruh yang terjadi tidak dapat digeneralisir terhadap seluruh rumah sakit bersalin kota Bandung.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada tabel *Coefficients* (Tabel 4) diperoleh nilai  $t_{hitung}$ . (Lihat Tabel 8. Coefficients)

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, maka dapat diambil kesimpulan seperti yang tertera dalam tabel  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel bebas seperti dibawah ini. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ialah nilai distribusi *t-student* pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5 % dengan derajat bebas 111. Adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: (Lihat Tabel 9. Kesimpulan Pengujian Secara Individual Model Persamaan I)

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas terlihat bahwa  $X_1$  memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ), maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Kinerja (Y). Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung, variabel Pengalaman  $X_2$  memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel Pengalaman ( $X_2$ ), maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Kinerja (Y). Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung ini sesuai dengan pendapat (Saydam, 2000) bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

### Implikasi Penelitian

Dalam penelitian ini dapat kita lihat, bahwa hasil dari pengujian hipotesis yang diajukan yakni terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja secara simultan artinya perubahan yang terjadi pada Pelatihan dan Pengalaman akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung.

Secara simultan Pelatihan dan Pengalaman memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 0,138 yang artinya secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 13,8%, adapun sebesar 86,2% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain kompensasi.

Secara parsial dari penelitian yang dilakukan penulis di Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung dari dua variabel bebas yang diuji yakni Pengalaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawandimana t-hitungnya sebesar 2,549 lebih besar daripada t-tabel hal ini mengimplikasikan bahwa Pengalaman paling berpengaruh terhadap Kinerja daripada Pelatihan, Hal ini dikarenakan variabel Pengalaman dinilai akan lebih meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung, dimana pengalaman seseorang akan membuat lebih mudah dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Saydam, 2000) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, sedangkan Pelatihan berpengaruh negative terhadap kinerja karena pelatihan dilakukan oleh perusahaan terhadap Karyawan sesuai dengan kebutuhan Karyawan tersebut tetapi dalam kesehariannya Karyawan tersebut merasa tugas yang harus dia kerjakan sudah banyak sehingga kurang memperhatikan pelatihan.

Dalam melaksanakan pelatihan di Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung kalau ada kebutuhan saja tidak secara periodik dan pelatihan Karyawan di Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung diperuntukan kepada Karyawan yang baru hal ini sesuai dengan pendapat **Dessler (2006 : 280)** : “Pelatihan merupakan proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya”. Dalam kaitannya dengan hal ini disarankan agar Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung melaksanakan pelatihan secara periodik bukan hanya untuk karyawan baru saja tetapi karyawan yang lama pun diberi pelatihan agar lebih menguasai Karyawan pekerjaannya.

## SIMPULAN

### Kesimpulan

Dari hasil analisis, mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung secara parsial. Dari hasil analisis, mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman terhadap kinerja karyawandapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada umumnya penerapan pelatihan di Rumah Sakit bersalin di Kota Bandung berada dalam kategori sedang, Pengalaman yang dimiliki oleh setiap Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung berada dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengalaman terhadap variabel kinerja karyawanRumah Sakit Bersalin di Kota Bandung secara simultan.

3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja Karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung secara parsial.
4. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel pengalaman terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung secara parsial.

### Saran

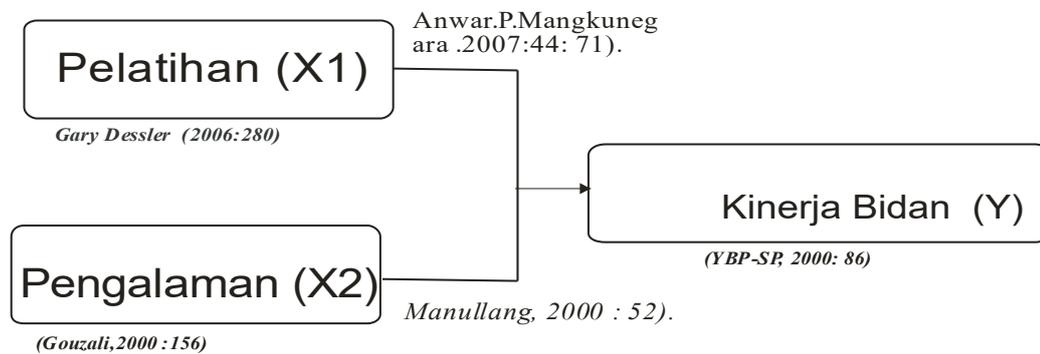
Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian diatas, penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Dilihat dari total bobot jawaban responden yang paling kecil persentasenya yaitu pelatihan, maka penulis menyarankan agar menambah frekuensi pelatihan sebagai karyawan secara berkala (periodik).
2. Dilihat dari persentase yang paling tinggi persentasenya yaitu pengalaman maka diharapkan pihak manajemen RS Bersalin memperhatikan variabel pengalaman.
3. Penulis menyarankan kepada setiap Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung agar meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan cara menambah pelayanan teknis maupun non teknis.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan referensi yang lebih memperluas penelitian, selain itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain diluar variabel yang telah diteliti misalnya lingkungan kerja dan kompensasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Indeks.
- Mangkunegara, P. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Jakarta : Rosda.
- Manullang. (2000). *Manajemen Personalialia. Edisi Revisi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Paradigma Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/Sub variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Pelatihan (X1)	“Pelatihan merupakan proses pengajaran keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya <b>Dessler (2006 : 280)</b>	-Jenis pelatihan yang diikuti	-Jenis Pelatihan yang diikuti/Pelatihan keseluruhanx100%	Rasio	1
		-Metode yang pernah diikuti	- Metode yang diikuti /metode keseluruhan X 100%	Rasio	2
Pengalaman (X2)	Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang pada masa lampau <b>Gouzali (2000 : 156)</b>	-Masa kerja sebagai Karyawan	-Lamanya bekerja	Rasio	3
		-Jenis kasus yang ditangani	-Kasus yang pernah ditangani/kasus keseluruhan x 100%	Rasio	4
		-Jenis pekerjaan	-Jenis jabatan yg pernah di jabat/jabatan keseluruhan x 100%	Rasio	5
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan yang didefinisikan sebagai tolak ukur kerja Karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal, (versi YBP-SP,2000:86)	-Keterampilan (versi RS)	-Tingkat keterampilan	Ordinal	6
		-Tanggung jawab terhadap pekerjaan (versi RS)	-Tingkat Tanggung jawab	Ordinal	7
		- Disiplin (versi RS)	-Tingkat kedisiplin	Ordinal	8
		-Kemampuan bekerjasama/kooperatif (Mathis & Jackson)	-Tingkat kemampuan bekerjasama	Ordinal	9

Sumber: diolah dari berbagai sumber

**Tabel 2. Skoring Jawaban Responden**

Jawaban	Skor untuk pernyataan (+)	Skor untuk pernyataan (-)
Setuju	3	1
Kurang Setuju	2	2
Tidak Setuju	1	3

Sumber : Sugiyono (2008: 94)

**Tabel 3. Nilai Bobot Standar**

Nilai Bobot	Kategori
111 – 185	Rendah
186 – 260	Sedang
261 – 335	Tinggi

Sumber: hasil perhitungan

**Tabel 4. Coefficients****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.780	.219		35.445	.000
	X1	-.079	.044	-.787	-1.817	.072
	X2	.102	.040	1.104	2.549	.012

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.043	3.513
	X2	.043	3.513

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

**Tabel 5. Tabel Model Summary**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.371 <sup>a</sup>	.138	.122	1.91131	1.948

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

**Tabel 6. Tabel ANOVA**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.161	2	31.580	8.645	.000 <sup>a</sup>
	Residual	394.537	108	3.653		
	Total	457.698	110			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan

**Tabel 7. Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan Model Persamaan I**

Nilai F <sub>hitung</sub>	Nilai F <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
8,645	3,086	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan

**Tabel 8. Coefficients**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.780	.219		35.445	.000
	X1	-.079	.044	-.787	-1.817	.072
	X2	.102	.040	1.104	2.549	.012

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.043	3.513
	X2	.043	3.513

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

**Tabel 9, Kesimpulan Pengujian Secara Individual Model Persamaan I**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai <math>t_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>t_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan Statistik</b>	<b><math>H_1</math></b>
X <sub>1</sub>	-1,817	1,98	Tidak Signifikan	Ditolak
X <sub>2</sub>	2,549	1,98	Signifikan	Diterima

*Sumber : hasil perhitungan*

*Ket : Nilai t tabel diambil melalui rumus interpolasi*