BAB IV

HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan data dan hasil penelitian berjudul Efektivitas *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap Kinerja Karyawannya. Hasil penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuisioner kepada responden yang berjumlah 82 orang pada tanggal 16-23 Juni 2010 sebagai bentuk pencarian data yang disusun, dijelaskan, dan dianalisis.

Agar pembahasan lebih sistematis dan terarah maka peneliti membaginya ke dalam enam pembahasan, yaitu:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Analisis Deskriptif Data Responden
3. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian
4. Korelasional Hubungan Antara Indikator dengan Variabel
5. Korelasional Hubungan Antara Efektivitas dengan Kinerja
6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sesuai dengan kententuan maka sebelum angket penelitian atau kuesioner disebarkan kepada responden, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan pada 30 responden. Didasarkan teori suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya diukur. Sedang reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Oleh karena itu reliabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. (Sarwono, 2006:218)

4.1.1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya skala nominal yang bersifat non parametrik digunakan untuk mengukur variabel nominal, bukan untuk mengukur variabel interval yang bersifat parametrik. (Sarwono, 2006:218).

Perhitungan validitas dan reliabilitas item-item petanyaan dalam angket penelitian, peneliti menggunakan perhitungan program SPSS 14 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Case Processing Summary

Reliability

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	30	100,0

a Listwise deletion based on all variabels in the procedure.

(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Tabel 4.2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	26

(Sumber : Hasil Output SPSS 14

Tabel 4.3
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pert1	87,63	139,551	,732	,941
pert2	87,80	138,717	,776	,941
pert3	87,83	142,971	,668	,942
pert4	87,87	139,361	,687	,942
pert5	87,93	143,375	,631	,942
pert6	87,97	144,309	,568	,943
pert7	88,07	138,892	,820	,940
pert8	87,83	142,075	,731	,942
pert9	88,00	137,448	,792	,940
pert10	88,07	142,685	,588	,943
pert11	88,07	141,651	,703	,942
pert12	87,87	140,257	,725	,941
pert13	87,83	143,523	,700	,942
pert14	87,93	145,926	,387	,945
pert15	87,60	146,041	,482	,944
pert16	87,87	142,740	,538	,944
pert17	87,73	145,444	,521	,944
pert18	87,70	145,321	,542	,943
pert19	87,60	142,869	,594	,943
pert20	88,30	137,390	,716	,941
pert21	87,73	140,409	,470	,946
pert22	87,80	142,717	,586	,943
pert23	88,03	142,309	,654	,942
pert24	88,13	140,947	,621	,943
pert25	88,57	139,082	,515	,945
pert26	88,07	146,961	,446	,944

(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Koefisien korelasi tiap item akan dibandingkan dengan 0,3 (df). Jika nilai korelasi suatu item atau pernyataan lebih kecil atau sama dengan 0,3, maka pernyataan tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengujian yang dilakukan. Hanya item yang memiliki nilai korelasi lebih tinggi 0,3 diikut sertakan dalam pengujian. (Sugiyono, 2003:124)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui dari 26 item pertanyaan menunjukan valid karena angka *Corrected Item-Total Correlation* lebih

tinggi dari taraf koefisien validitas yaitu 0,3. Dengan demikian semua butir pertanyaan dalam angket penelitian sudah dapat dikatakan valid.

4.1.2. Analisis Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. (Sarwono, 2006:219). Kriteria menyebutkan bahwa jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,8 maka butir-butir sudah reliabel. Terlihat dari hasil analisis yang dilakukan pada tahap analisis validitas bahwa semua butir pertanyaan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,8 yaitu 9,45. Kesimpulannya, semua butir pertanyaan penelitian diatas sudah reliabel.

4.2. Deskriptif Analisis Data Responden

Data responden yang akan dianalisis pada penelitian ini, yaitu: Jenis kelamin, lama bekerja, usia, dan pendidikan terakhir. Hasil penelitian yang diperoleh berkaitan dengan hal diatas dapat dilihat pada tabel 4.4 sampai dengan 4.7 berikut:

Tabel 4.4
Jenis kelamin
n= 82

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	37	45,12
2.	Perempuan	45	54,88
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel 4.4 diatas, dapat diketahui responden dengan jenis kelamin pria berjumlah 37 orang dengan presentase 45,12%, sedangkan jenis kelamin wanita berjumlah 45 orang dengan presentase 54,88%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung didominasi oleh wanita. Hal ini dikarenakan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung lebih membutuhkan tenaga kerja wanita terutama dalam segi pelayanan pasien.

Peneliti berasumsi bahwa karyawan wanita sangat dibutuhkan dalam memenuhi fungsi rumah sakit itu sendiri. Terutama dalam segi pelayanan pasien wanita memiliki kelembutan yang memang sangat diharapkan oleh pasien. Dengan sifatnya yang lembut karyawan wanita bisa melayani pasien dengan ramah dan sopan.

Tabel 4.5
Usia
n=82

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	≤ 25 tahun	4	4,88
2.	26 – 30 tahun	29	35,37
3.	31 – 35 tahun	9	10,98
4.	36 – 40 tahun	12	14,63
5.	≥ 41 tahun	28	34,14
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia pada rentang 26 sampai 30 tahun lebih besar yaitu berjumlah 29 orang dengan presentase 35,37%, sedangkan yang terkecil adalah responden yang berusia pada ≤ 25 tahun yaitu berjumlah 4 orang atau 4,88%. Ini berarti bahwa karyawan

Rumah Sakit Cicendo Bandung sebagian besar berada pada rentang usia 26 sampai 30 tahun.

Peneliti berasumsi bahwa pada rentang usia 20 sampai 30 tahun karyawan menempati posisi yang produktivitas dalam bekerja. Dengan adanya produktivitas kerja yang baik dan didukung kemampuan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya kinerja karyawan yang meningkat Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dapat menjalankan fungsinya dengan baik.

Tabel 4.6
Lama Bekerja
n=82

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	≤ 5 Tahun	22	26.83
2.	6 – 10 Tahun	16	19.51
3.	11 – 15 Tahun	10	12.20
4.	16 – 20 Tahun	12	14.63
5.	≥ 21 Tahun	22	26.83
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil penelitian diperoleh jumlah reponden terbanyak adalah responden yang sudah bekerja kurang dari 5 tahun atau dengan persentase 26,83% dan sudah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 22 orang atau dengan persentase sebesar 26,83%. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang bekerja antara 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau dengan persentase 12,20%.

Ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung didominasi oleh karyawan baru dan lama yang ahli dibidangnya masing-masing. Hal ini dikarenakan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung memperhatikan kemampuan, pengalaman dan keahlian karyawannya, sehingga banyak menerima

karyawan baru yang kompeten dan mempertahankan karyawan lama yang memiliki pengalaman dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja yang lebih baik.

Tabel 4.7
Pendidikan
n=82

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	SMA sederajat	29	35.37
2.	D3	33	40.24
3.	S1	17	20.73
4.	S2	3	3.66
5.	S3	0	0,00
Jumlah		**82**	**100%**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil penelitian diperoleh jumlah reponden terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 33 orang atau dengan persentase 40,24%. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang memiliki penidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 3 orang atau dengan persentase 3,66%.

Ini berarti bahwa karyawan yang berpendidikan D3 lebih mendominasi, karena kebanyakan karyawan Rumah Saki Mata Cicendo Bandung adalah perawat, meskipun ada juga karyawan yang bukan perawat dengan berpedidikan D3. Perawat sangat dibutuhkan oleh Rumah sakit Mata Cicendo Bandung sesuai dengan fungsi rumah sakit pada umumnya. Karena tanpa adanya perawat suatu rumah sakit tidak akan berjalan dengan baik sesuai fungsinya. Namun disamping perawat karyawan lain juga tetap dibutuhkan karena terjadi sifat saling melengkapi antara satu sama lainnya

4.3. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

4.3.1. Efektivitas *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung

A. Tujuan

Untuk mengetahui sejauhmana efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia, maka peneliti mengajukan pertanyaan sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
***Capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung mempunyai orientasi yang tepat**

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	8	9,76
2.	Setuju	50	60,97
3.	Cukup Setuju	20	24,39
4.	Tidak Setuju	4	4,88
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 50 responden dengan persentase sebesar 60,97% menjawab setuju jika *capacity buiilding* bagian Sumber Daya Manusia Rumah sakit Mata Cicendo Bandung memiliki orientasi yang tepat. Sedangkan hanya ada 4 responden dengan persentase sebesar 4,88% yang tidak setuju.

Hal ini berarti bahwa *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung memiliki orientasi

yang tepat. Peneliti berasumsi bahwa *capacity building* berperan cukup efektif dalam mengenalkan karyawan satu sama lainnya, karena *capacity building* telah dilaksanakan sejak tahun 2004.

Tabel 4.9
***Capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung mempunyai arah yang tepat**

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	9	10,98
2.	Setuju	38	46,34
3.	Cukup Setuju	28	34,14
4.	Tidak Setuju	7	8,54
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 46,34% menjawab setuju jika kegiatan *capacity building* mempunyai arah yang tepat. Sedangkan hanya ada 7 responden dengan persentase sebesar 8,54% yang tidak setuju.

Hal ini berarti bahwa *capacity building* mempunyai arah yang sudah tepat. Peneliti berasumsi bahwa *capacity building* memberikan arah yang positif bagi karyawan. Karena melalui *capacity building* karyawan bisa mengetahui tujuan positif dari *capacity building* bagi perusahaan dan bagi karyawan sendiri.

Tabel 4.10
***Capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung mempunyai sasaran yang tepat**

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	8,54
2.	Setuju	40	48,78
3.	Cukup Setuju	32	39,02
4.	Tidak Setuju	3	3,66
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 48,78% menjawab setuju jika sasaran *capacity building* sudah tepat. Sedangkan hanya ada 3 responden dengan persentase sebesar 3,66% yang tidak setuju. Hal ini berarti bahwa sasaran dari *capacity building* sudah tepat.

Peneliti berasumsi bahwa *capacity building* adalah kegiatan yang dikhususkan untuk seluruh karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung. Sasaran dari kegiatan ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dirumah sakit dan sedang melakukan pendidikan. Sasaran dari *capacity building* sudah tepat karena tujuan dari *capacity building* itu sendiri untuk menajalin kebersamaan, komunikasi yang baik, yang berlanjut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.11
***Capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung mempunyai target yang tepat**

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	9	10,98
2.	Setuju	40	48,78
3.	Cukup Setuju	29	35,37
4.	Tidak Setuju	4	4,87
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 48,78% menjawab setuju jika target *capacity building* sudah tepat. Sedangkan hanya ada 4 responden dengan persentase sebesar 4,87% yang tidak setuju. Hal ini berarti bahwa *capacity building* memiliki target yang sudah tepat.

Capacity building adalah kegiatan internal Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung yang mengajak *tour* semua karyawan. Target dari *capacity building* adalah karyawan, sedangkan karyawan adalah faktor penting dalam suatu perusahaan yang berperan sebagai penggerak perusahaan. Namun tidak semua karyawan menjadi target *capacity building*, seperti OB (*Office Boy*) tidak mengikuti kegiatan ini.

B. Rencana

Tabel 4.12
Perancangan *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung berjalan dengan baik

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	3,66
2.	Setuju	40	48,78
3.	Cukup Setuju	33	40,24
4.	Tidak Setuju	6	7,32
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 48,78% menjawab setuju jika perancangan kegiatan *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung berjalan dengan baik. Sedangkan hanya ada 6 responden dengan persentase sebesar 7,32% yang tidak setuju.

Peneliti berasumsi bahwa perancangan *capacity building* berjalan dengan baik. Karena karyawan berperan baik dalam kegiatan *capacity building* dengan mengikuti semua kegiatan yang ada didalamnya. Sehingga dengan karyawan mengikuti *capacity building* menunjukkan perancangan kegiatan ini sudah baik.

Tabel 4.13
Pengaturan kegiatan *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung berjalan dengan baik

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	4,88
2.	Setuju	32	39,02
3.	Cukup Setuju	40	48,78
4.	Tidak Setuju	6	7,32
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 48,78% menjawab cukup setuju jika pengaturan kegiatan *capacity building* berjalan dengan baik. Sedangkan hanya ada 6 responden dengan persentase sebesar 7,32% yang tidak setuju.

Peneliti berasumsi berarti bahwa pengaturan *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung berjalan cukup baik. Karyawan membantu panitia *capacity building* dengan ikut berpartisipasi dalam kegiatan dan pengaturannya.

Tabel 4.14
Penyusunan kegiatan *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung berjalan dengan baik

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	4,88
2.	Setuju	41	50,00
3.	Cukup Setuju	33	40,24
4.	Tidak Setuju	4	4,88
5.	Sangat tidak setuju	0	0.00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 50,00% menjawab setuju jika penyusunan kegiatan *capacity building* berjalan dengan baik. Sedangkan hanya ada 4 responden dengan persentase sebesar 4,88% yang tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa penyusunan *capacity building* berjalan dengan baik. Peneliti berasumsi bahwa *capacity building* bukan kegiatan yang baru dilaksanakan, melainkan sudah 6 tahun kegiatan ini dilaksanakan. Sehingga penyusunan yang baik pun diterapkan dengan berkaca pada pengalaman-pengalaman *capacity building* sebelumnya.

C. Kegiatan

Tabel 4.15
Waktu pelaksanaan *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung sudah tepat

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	3,66
2.	Setuju	43	52.44
3.	Cukup Setuju	33	40,24
4.	Tidak Setuju	3	3,66
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 52,44% menjawab setuju jika waktu pelaksanaan kegiatan *capacity building* sudah tepat.

Sedangkan hanya ada 3 responden dengan persentase sebesar 3,66% yang tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa waktu pelaksanaan *capacity building* sudah tepat karena 90% karyawan hadir dalam *capacity building*. Peneliti berasumsi *capacity building* merupakan suatu kegiatan yang dinanti oleh para karyawan setiap tahunnya. Sehingga karyawan tidak akan melewatkan pelaksnaan *capacity building* begitu saja.

Tabel 4.16
Tempat pelaksanaan *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung sudah layak

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	4,88
2.	Setuju	36	43,90
3.	Cukup Setuju	30	36,59
4.	Tidak Setuju	12	14,63
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 43,90% menjawab setuju jika tempat pelaksanaan *capacity building* sudah layak. Sedangkan ada 12 responden dengan persentase sebesar 14,63% yang tidak setuju.

Hal ini dikarenakan tempat yang dipilih oleh bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung memenuhi keinginan dan harapan karyawan untuk kegiatan *capacity building* ini.

Pangandaran juga mempunyai daya tarik dan tantangan yang berbeda dari tempat-tempat sebelumnya. Pelayanan yang baik diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan menganggap tempat pelaksanaan *capacity building* sudah layak.

Tabel 4.17
Panitia pelaksanaan kegiatan *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung sudah baik

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	3,66
2.	Setuju	30	36,59
3.	Cukup Setuju	40	48,78
4.	Tidak Setuju	9	10,97
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 48,78% menjawab cukup setuju jika panitia pelaksanaan *capacity building* sudah baik. Sedangkan ada 9 responden dengan persentase sebesar 10,97% yang tidak setuju.

Hal ini dikarenakan panitia *capacity building* bekerja dengan maksimal dalam menyiapkan semuanya, sehingga hasil yang didapatkan pun maksimal. Kegiatan ini bisa berjalan baik apabila panitia dan peserta saling membantu dan kerjasama untuk mencapai hasil yang memuaskan. Namun tentu ada hambatan yang dirasakan

oleh panitia sehingga karyawan menganggap panitia *capacity building* cukup baik.

Tabel 4.18
Jenis kegiatan dalam *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung menarik

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	3,66
2.	Setuju	34	41,46
3.	Cukup Setuju	37	45,12
4.	Tidak Setuju	8	9,76
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 45,12% menjawab cukup setuju jika jenis kegiatan dalam *capacity building* menarik. Sedangkan ada 8 responden dengan persentase sebesar 9,76% yang tidak setuju.

Hal ini dikarenakan karyawan tidak terlalu suka dengan berbagai jenis kegiatan yang diadakan dalam *capacity building* dalam arti cukup menarik. Karyawan memiliki keinginan dan kesukaan yang berbeda-beda, sehingga tidak menjamin kegiatan yang ada dalam *capacity building* menarik. Karena karyawan A mengatakan menarik tetapi belum tentu karyawan B mengatakan menarik.

4.3.2. Kinerja Karyawannya

A. **Kemampuan**

Tabel 4.19
Karyawan sanggup menerima berbagai tugas dan mengerjakannya dengan baik

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	3.66
2.	Setuju	49	59.76
3.	Cukup Setuju	19	23.17
4.	Tidak Setuju	11	13.41
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 49 responden dengan persentase sebesar 59,76% menjawab setuju jika karyawan sanggup menerima berbagai tugas dan mengerjakan dengan baik. Sedangkan ada 11 responden dengan persentase sebesar 13,41% yang tidak setuju.

Hal ini berarti bahwa karyawan sanggup menerima berbagai tugas dan mengerjakan dengan baik, karena karyawan memiliki kewajiban yang harus dipenuhi. *Capacity building* menuntut karyawan mengikuti semua kegiatan dengan penuh kesanggupan dalam menjalankannya. Sehingga karyawan menerapkan kesanggupannya dalam bekerja.

Tabel 4.20
Karyawan memiliki kecakapan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	4,88
2.	Setuju	50	60,97
3.	Cukup Setuju	24	29,27
4.	Tidak Setuju	4	4,88
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 50 responden dengan persentase sebesar 60,97% menjawab setuju jika karyawan memiliki kecakapan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan sesuai keahlian. Sedangkan hanya ada 4 responden dengan persentase sebesar 4,88% yang tidak setuju.

Hal ini berarti bahwa karyawan memiliki kecakapan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan sesuai keahlian. Peneliti barasumsi bahwa kecakapan karyawan sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja mereka. Melalui *capacity building* karyawan bisa menunjukkan kecakapannya yang kemudian diaplikasikan kedalam pekerjaan.

Tabel 4.21
Karyawan siap apabila diberikan tugas diluar tugas pokok sesuai jabatan yang ditempatinya

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	3.66
2.	Setuju	45	54.87

3.	Cukup Setuju	27	32.93
4.	Tidak Setuju	5	6.10
5.	Sangat tidak setuju	2	2.44
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 45 responden dengan persentase sebesar 54,87% menjawab setuju jika karyawan siap apabila diberi tugas di luar tugas pokok sesuai jabatan yang ditempati. Sedangkan hanya ada 5 responden dengan persentase sebesar 6,10% yang tidak setuju. Hal ini berarti bahwa Karyawan siap apabila diberi tugas di luar tugas pokok sesuai jabatan yang ditempati.

Peneliti berasumsi bahwa kayawan Rumah Sakit Mata Cicendo bekerja dengan maksimal dan tanpa adanya itung-itungan dalam bekerja. Selama itu dapat membantu dan tidak keluar dari jalur positif serta karyawan mampu dalam mengerjakannya, maka karyawan akan siap menerima tugas tersebut.

Tabel 4.22
Karyawan memiliki kekuatan yang baik dalam bekerja

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	7,32
2.	Setuju	53	64,63
3.	Cukup Setuju	18	21,95
4.	Tidak Setuju	5	6,10
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 53 responden dengan persentase sebesar 64,63% menjawab setuju jika karyawan memiliki kekuatan yang baik dalam bekerja. Sedangkan hanya ada 5 responden dengan persentase sebesar 6,10% yang tidak setuju.

Hal ini berarti bahwa karyawan memiliki kekuatan yang baik dalam bekerja. Karyawan suatu rumah sakit dituntut untuk kuat dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaanya. Karena tak sedikit pasien yang datang untuk berobat, sehingga diperlukan kekuatan yang ekstra dalam melayani pasien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerapkan manfaat yang postif dari *capacity building.*

Tabel 4.23
Karyawan tidak mudah mengeluh dalam menyelesaikan tugasnya

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	8,54
2.	Setuju	37	45,12
3.	Cukup Setuju	22	26,83
4.	Tidak Setuju	16	19,51
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 45,12% menjawab setuju jika karyawan tidak mudah mengeluh dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan ada 16 responden dengan persentase sebesar 19,51% yang tidak setuju.

Hal ini berarti bahwa karyawan tidak mudah mengeluh dalam menyelesaikan tugasnya. Kegiatan yang ada dalam *capacity building* memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sabar dan tidak mudah mengeluh. Sifat dan watak pasien itu berbeda-beda, sehingga diperlukan kesabaran dalam melayani pasien atau menjalankan tugasnya.

Tabel 4.24
Karyawan lincah dalam mengerjakan pekerjaannya

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	8,54
2.	Setuju	42	51,22
3.	Cukup Setuju	25	30,48
4.	Tidak Setuju	7	8,54
5.	Sangat tidak setuju	1	1,22
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 42 responden dengan persentase sebesar 51,22% menjawab setuju jika karyawan lincah dalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan ada 7 responden dengan persentase sebesar 8,54% yang tidak setuju. Karyawan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah satu orang, hal ini dikarenakan karyawan tersebut tidak lincah bahkan terkesan tidak semangat.

Hal ini berarti bahwa karyawan lincah dalam mengerjakan pekerjaannya. Dalam *capcity building* terdapat *games* yang dapat merangsang daya pikir dan menuntut untuk lincah dalam

menyelesaikan *games* tersebut. Dengan adanya kegiatan tersebut karyawan menerapkan kelincahan tersebut dalam bekerja melayani pasien yang setiap harinya datang untuk berobat.

Tabel 4.25
Karyawan selalu cepat dalam mengerjakan pekerjaannya

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	4,87
2.	Setuju	47	57,32
3.	Cukup Setuju	23	28,05
4.	Tidak Setuju	7	8,54
5.	Sangat tidak setuju	1	1,22
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 47 responden dengan persentase sebesar 57,32% menjawab setuju jika karyawan selalu cepat dalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan ada 7 responden dengan persentase sebesar 8,54% yang sangat tidak setuju. Ada 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju, hal ini dikarenakan *capacity building* tidak memotivasinya untuk bekerja lebih cepat.

Hal ini berarti bahwa karyawan selalu cepat dalam mengerjakan pekerjaan. Peneliti berasumsi bahwa *capcity building* memberikan manfaat yang baik terhadap karyawan. Karena dengan semua kegiatan yang ada dalam *capcity building* memotivasi karyawan untuk bermain cepat baik dalam bekerja maupun berpikir.

Tabel 4.26
Karyawan selalu berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga hasil yang didapatkan maksimal

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	13	15,85
2.	Setuju	43	52,44
3.	Cukup Setuju	20	24,39
4.	Tidak Setuju	6	7,32
5.	Sangat tidak setuju	0	0,00
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar 52,44% menjawab setuju jika karyawan selalu berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil yang didapat maksimal. Sedangkan ada 6 responden dengan persentase sebesar 7,32% yang tidak setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan selalu berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil yang didapat maksimal.

Peneliti berasumsi bahwa *capacity building* memotivasi karyawan untuk lebih berhati-hati dan teliti dalam bekerja. Karena pekerjaan karyawan suatu rumah sakit diperlukan kehati-hatian dan teliti dalam mendata dan melayani pasien. Dampak dari ketidak hati-hatian dan kurang teliti akan sangat fatal, karena ada kemungkinan pasien akan kecewa dengan pelayanan rumah sakit.

B. Motivasi

Tabel 4.27
Gaji karyawan saat ini sudah mencukupi kepuasan karyawan

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	2,44
2.	Setuju	19	23,17
3.	Cukup Setuju	38	46,34
4.	Tidak Setuju	21	25,61
5.	Sangat tidak setuju	2	2,44
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 46,34% menjawab cukup setuju jika gaji karyawan sudah mencukupi kepuasan karyawan. Sedangkan ada 21 responden dengan persentase sebesar 25,61% yang tidak setuju. Ada 2 karyawan yang menjawab sangat tidak setuju, hal ini dikarenakan mereka tidak puas dengan gaji yang diberikan atas pekerjaannya.

Peneliti berasumsi bahwa gaji karyawan saat ini belum mencukupi kepuasaan karyawan. Karena karyawan merasa gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit Mata Cicendo kurang sebanding dengan apa yang mereka berikan atau lakukan selama mereka bekerja.

Tabel 4.28
Karyawan dianggap penting oleh perusahaan

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	14	17,07
2.	Setuju	26	31,71

3.	Cukup Setuju	28	34,15
4.	Tidak Setuju	11	13,41
5.	Sangat tidak setuju	3	3,66
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 28 responden dengan persentase sebesar 34,15% menjawab cukup setuju jika karyawan dianggap penting oleh perusahaan. Sedangkan ada 11 responden dengan persentase sebesar 13,41% yang tidak setuju. Hal ini berarti bahwa karyawan cukup dianggap penting oleh perusahaan.

Peneliti berasumsi bahwa *capacity building* tidak sepenuhnya menjadikan karyawan dianggap penting oleh perusahaan. Karena masih banyak faktor yang dapat menjadikan karyawan merasa dianggap penting oleh perusahaan.

Tabel 4.29
Sesama Karyawan Terjalin Hubungan Yang Baik Antara Satu Sama Lain

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	15	18,29
2.	Setuju	41	50,00
3.	Cukup Setuju	20	24,39
4.	Tidak Setuju	3	3,66
5.	Sangat tidak setuju	3	3,66
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 50,00% menjawab

setuju jika sesama karyawan terjalin hubungan yang baik antara satu sama lain. Sedangkan ada 3 responden dengan persentase sebesar 3,66% yang tidak setuju. Hal ini berarti bahwa sesama karyawan terjalin hubungan yang baik antara satu sama lain.

Peneliti berasumsi bahwa *capacity building* memberi kontribusi yang besar dalam hubungan komunikasi antar karyawan. Sesuai dengan tujuan atau manfaat diadakannya *capacity building* yaitu menjalin kebersamaan antar karyawan. Kebersamaan menunjukkan adanya hubungan yang baik antarkaryawan.

Tabel 4.30
Pimpinan perusahaan sangat baik terhadap karyawannya

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	6,10
2.	Setuju	35	42,68
3.	Cukup Setuju	33	40,24
4.	Tidak Setuju	5	6,10
5.	Sangat tidak setuju	4	4,88
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 42,68% menjawab setuju jika pimpinan perusahaan sangat baik terhadap karyawan. Sedangkan ada 5 responden dengan persentase sebesar 6,10% yang tidak setuju. Hal ini berarti bahwa pimpinan perusahaan sangat baik terhadap karyawan.

Peneliti berasumsi bahwa *capacity building* merupakan salah satu cara yang dijadikan pendekatan antara karyawan dengan atasan. Pimpinan menunjukkan sikap peduli dan perhatian kepada karyawan dengan cara mengadakan *capacity building*. Karyawan pun menerima dengan senang hati terhadap kegiatan ini, sehingga timbul hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

Tabel 4.31
Karyawan Mendapat Kenyamana Yang Baik Selama Kerja

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	3,66
2.	Setuju	37	45,12
3.	Cukup Setuju	30	36,59
4.	Tidak Setuju	9	10,98
5.	Sangat tidak setuju	3	3,66
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 45,12% menjawab setuju jika karyawan mendapat kenyamanan yang baik selama kerja. Sedangkan ada 9 responden dengan persentase sebesar 10,98% yang tidak setuju.

Hal ini berarti bahwa karyawan mendapat kenyamanan yang baik selama kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah tempat kerja atau kenyamanan kerja.

Karyawan membutuhkan kenyamanan kerja baik dari segi tempat maupun lingkungan.

Tabel 4.32
Jaminan Kesehatan Karyawan Terjamin Dengan Baik

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	6,10
2.	Setuju	29	35,37
3.	Cukup Setuju	25	30,49
4.	Tidak Setuju	14	17,07
5.	Sangat tidak setuju	9	10,98
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 35,37% menjawab setuju jika jaminan kesehatan karyawan terjamin dengan baik. Sedangkan ada 14 responden dengan persentase sebesar 17,07% yang tidak setuju. Hal ini berarti bahwa jaminan kesehatan karyawan terjamin dengan baik.

Peneliti berasumsi bahwa Rumah Sakit Mata Cicendo memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya. Tentunya sangat pantas sekali karyawan mendapatkan jaminan kesehatan karena Rumah Sakit Mata Cicendo merupakan rumah sakit pemerintah.

Tabel 4.33
Karyawan Ditempatkan Sesuai Dengan Keahlian Yang Dimiliki

No.	Uraian	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Sangat Setuju	9	10,98
2.	Setuju	30	36,59

3.	Cukup Setuju	33	40,24
4.	Tidak Setuju	8	9,76
5.	Sangat tidak setuju	2	2,44
Jumlah		**82**	**100,00**

Sumber : Penelitian Lapangan Juni 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar atau sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 40,24% menjawab cukup setuju jika karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Sedangkan ada 8 responden dengan persentase sebesar 9,76% yang tidak setuju.

Hal ini berarti bahwa karyawan ditempatkan cukup sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Peneliti berasumsi bahwa penempatan kerja sesuai dengan keahlian sangat penting, karena seseorang akan bekerja dengan maksimal apabila sesuai dengan keahliannya. Begitupun sebaliknya apabila karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan tidak maksimal.

4.4. Korelasional Hubungan Antara Indikator dengan Variabel

4.4.1. Korelasi Antara Tujuan *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Karyawan

Hasil korelasi antara tujuan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.34
Hasil Perhitungan Korelasi Antara Tujuan *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja karyawan
Correlations

			tujuan	kinerja
Spearman's rho	tujuan	Correlation Coefficient	1,000	,585(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	82	82
	kinerja	Correlation Coefficient	,585(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Untuk mengetahui besarnya korelasi antara sub variabel dengan variabel atau variabel dengan variabel, maka peneliti menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford dan dikutip oleh Jalaluddin Rakhmat, sebagai berikut:

< 0,20 : hubungan rendah sekali, lemah sekali.

0,20 - 0,40 : hubungan rendah tapi pasti.

0,40 - 0,70 : hubungan yang cukup berarti.

0,70 - 0,90 : hubungan yang tinggi, kuat.

> 0,90 : hubungan sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan.

(Rakhmat, 2002:29)

Berdasarkan kriteria di atas, maka hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya korelasi antara sub variabel tujuan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar

0,585. Artinya tujuan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan mempunyai **hubungan yang cukup berarti.**

Dikatakan cukup berarti, karena hal ini sesuai dengan batasan koefisien korelasi menurut Guilford bahwa koefisien korelasi antara 0,40 – 0,70 mempunyai hubungan yang cukup berarti. Bersifat searah karena angka korelasi bernilai positif artinya jika tujuan *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat atau baik.

Korelasi dikatakan signifikan (penting), karena angka probabilitas (Sig) sebesar 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh tujuan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

KD = rs^2 x 100%

= $(0,585)^2$ x 100%

= 34,22%

Jadi pengaruh tujuan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,22%. Artinya tujuan *Capacity building* Bagian SDM mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,22% dan sisanya 65,78% dipengaruhi variabel lainnya.

Untuk menjawab hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Ha = Jika **tujuan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik.

Ho= Jika **tujuan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka kinerja karyawannya tidak baik.

Maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t, adapun kriteria pengujian hipotesis adalah :

a. t hitung > t tabel = Ho ditolak dan diterima Ha
b. t hitung < t tabel = Ho diterima dan ditolak Ha

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

Rumus: $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$

Dimana :

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$= \frac{0{,}585\sqrt{82-2}}{\sqrt{1-0{,}585^{\,2}}}$$

$$= \frac{0{,}585 \,.\, 8{,}94}{0{,}81}$$

= 6,46

mencari t tabel :

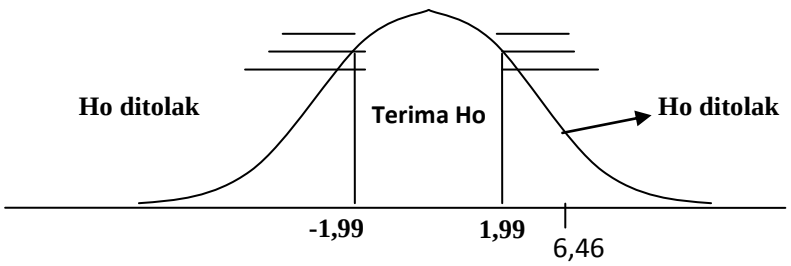
dk = derajat kebebasan

dk = n – 2 (dimana n = jumlah sampel)

dk = 82 – 2

dk = 80

Gambar 4.1
Kurva Uji t Tujuan



Dengan dk = 80 dan α = 0,05, maka t tabel didapatkan nilai = 1,99. Berdasarkan hasil diatas didapatkan bahwa t hitung (6,46) > t tabel (1,99). Maka Ho ditolak. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, terdapat hubungan positif antara tujuan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan secara

signifikan. Jadi jika tujuan *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik.

4.4.2. Korelasi Antara Rencana *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Karyawan

Hasil korelasi antara rencana *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.35
Perhitungan Korelasi Antara Rencana *Capacity building* Bagian Sumber Daya Mansuia Dengan Kinerja karyawan

Correlations

			rencana	kinerja
Spearman's rho	rencana	Correlation Coefficient	1,000	,570(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	82	82
	kinerja	Correlation Coefficient	,570(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Untuk mengetahui besarnya korelasi antara sub variabel dengan variabel atau variabel dengan variabel, maka peneliti menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford dan dikutip oleh Jalaluddin Rakhmat, sebagai berikut:

< 0,20 : hubungan rendah sekali, lemah sekali.

0,20 - 0,40 : hubungan rendah tapi pasti.

0,40 - 0,70 : hubungan yang cukup berarti.

0,70 - 0,90 : hubungan yang tinggi, kuat.

> 0,90 : hubungan sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan.

(Rakhmat, 2002:29)

Berdasarkan kriteria di atas, maka hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya korelasi antara sub variabel rencana *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,570. Artinya rencana *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan mempunyai **hubungan yang cukup berarti.**

Dikatakan cukup berarti, karena hal ini sesuai dengan batasan koefisien korelasi menurut Guilford bahwa koefisien korelasi antara 0,40 – 0,70 mempunyai hubungan yang cukup berarti. Bersifat searah karena angka korelasi bernilai positif artinya jika rencana *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat atau baik.

Korelasi dikatakan signifikan (penting), karena angka probabilitas (Sig) sebesar 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh rencana *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

KD = rs^2 x 100%

$= (0{,}570)^2 \times 100\%$

$= 32{,}49\%$

Jadi pengaruh rencana *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,49%. Artinya rencana *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 32,49% dan sisanya 67,51% dipengaruhi variabel lainnya.

Untuk menjawab hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Ha = Jika **rencana** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik.

Ho = Jika **rencana** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka kinerja karyawannya tidak baik.

Maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t. Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah :

a. t hitung > t tabel = Ho ditolak dan diterima Ha

b. t hitung < t tabel = Ho diterima dan ditolak Ha

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

Rumus: $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$

Dimana :

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$= \frac{0{,}570\ \sqrt{82-2}}{\sqrt{1-0{,}570^{\ 2}}}$$

$$= \frac{0{,}570\ .\ 8{,}94}{0{,}82}$$

= 6,21

mencari t tabel :

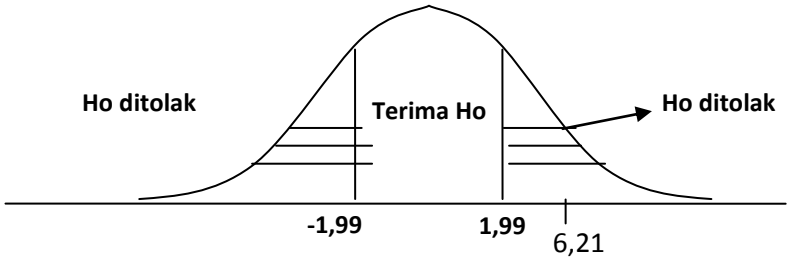
dk = derajat kebebasan

dk = n – 2 (dimana n = jumlah sampel)

dk = 82 – 2

dk = 80

Gambar 4.2
Kurva Uji t Rencana



Dengan dk = 80 dan $\alpha = 0{,}05$, maka t tabel didapatkan nilai = 1,99. Berdasarkan hasil diatas didapatkan bahwa t hitung (6,21) > t tabel (1,99), maka Ho ditolak. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, terdapat hubungan positif antara rencana *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Jadi jika rencana *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik.

4.4.3. Korelasi Antara Kegiatan *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Karyawan

Hasil korelasi antara jenis kegiatan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.36
Perhitungan Korelasi Antara Jenis Kegiatan *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja karyawan
Correlations

			kegiatan	kinerja
Spearman's rho	kegiatan	Correlation Coefficient	1,000	,667(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	82	82
	kinerja	Correlation Coefficient	,667(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Untuk mengetahui besarnya korelasi antara sub variabel dengan variabel atau variabel dengan variabel, maka peneliti menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford dan dikutip oleh Jalaluddin Rakhmat, sebagai berikut:

< 0,20 : hubungan rendah sekali, lemah sekali.

0,20 - 0,40 : hubungan rendah tapi pasti.

0,40 - 0,70 : hubungan yang cukup berarti.

0,70 - 0,90 : hubungan yang tinggi, kuat.

> 0,90 : hubungan sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan.

(Rakhmat, 2002:29)

Berdasarkan kriteria di atas, maka hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya korelasi antara sub variabel jenis kegiatan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,667. Artinya jenis kegiatan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan mempunyai **hubungan yang cukup berarti.**

Dikatakan cukup berarti, karena hal ini sesuai dengan batasan koefisien korelasi menurut Guilford bahwa koefisien korelasi antara 0,40 – 0,70 mempunyai hubungan yang cukup berarti. Bersifat searah karena angka korelasi bernilai positif artinya jika jenis kegiatan *capacity building* bagian

Sumber Daya Manusia baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat atau baik.

Korelasi dikatakan signifikan (penting), karena angka probabilitas (Sig) sebesar 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh jenis kegiatan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

KD = rs^2 x 100%

= $(0,667)^2$ x 100%

= 44,49%

Jadi pengaruh jenis kegiatan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,49%. Artinya jenis kegiatan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 44,49% dan sisanya 55,51% dipengaruhi variabel lainnya.

Untuk menjawab Hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Ha = Jika **jenis kegiatan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka **kinerja** karyawannya baik.

Ho = Jika **jenis kegiatan** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka **kinerja** karyawannya tidak baik.

Maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t. Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah :

a. t hitung > t tabel = Ho ditolak dan diterima Ha
b. t hitung < t tabel = Ho diterima dan ditolak Ha

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

Rumus: $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$

Dimana :

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$= \frac{0{,}667\sqrt{82-2}}{\sqrt{1-0{,}667^2}}$$

$$= \frac{0{,}667 \cdot 8{,}94}{0{,}75}$$

= 7,95

mencari t tabel :

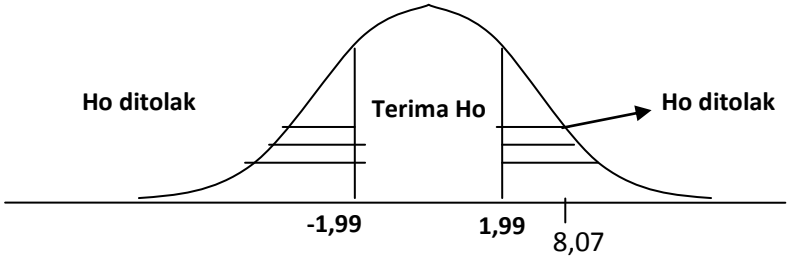
dk = derajat kebebasan

dk = n – 2 (dimana n = jumlah sampel)

dk = 82 – 2

dk = 80

Gambar 4.3
Kurva Uji t Jenis Kegiatan



Dengan dk = 80 dan α = 0,05, maka t tabel didapatkan nilai = 1,99. Berdasarkan hasil diatas didapatkan bahwa t hitung (8,07) > t tabel (1,99), maka Ho ditolak. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, terdapat hubungan positif antara jenis kegiatan *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Jadi jika kegiatan *capacity Building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik**.**

4.4.4. Korelasi Antara Efektivitas *Capacity building* Bagian Sumber Daya Mamnusia Dengan Kemampuan Karyawan

Hasil korelasi antara efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan kemampuan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.37
Perhitungan Korelasi Antara Efektivitas *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Kemampuan karyawan
Correlations

			efektivitas	kemampuan
Spearman's rho	efektivitas	Correlation Coefficient	1,000	,565(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	82	82
	kemampuan	Correlation Coefficient	,565(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Untuk mengetahui besarnya korelasi antara sub variabel dengan variabel atau variabel dengan variabel, maka peneliti menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford dan dikutip oleh Jalaluddin Rakhmat, sebagai berikut:

< 0,20 : hubungan rendah sekali, lemah sekali.

0,20 - 0,40 : hubungan rendah tapi pasti.

0,40 - 0,70 : hubungan yang cukup berarti.

0,70 - 0,90 : hubungan yang tinggi, kuat.

> 0,90 : hubungan sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan.

(Rakhmat, 2002:29)

Berdasarkan kriteria di atas, maka hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya korelasi antara sub variabel efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan variabel kemampuan karyawan adalah sebesar 0,565. Artinya efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan kemampuan karyawan mempunyai **hubungan yang cukup berarti.**

Dikatakan cukup berarti, karena hal ini sesuai dengan batasan koefisien korelasi menurut Guilford bahwa koefisien korelasi antara 0,40 – 0,70 mempunyai hubungan yang cukup berarti. Bersifat searah karena angka korelasi bernilai positif artinya jika efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia baik, maka kemampuan karyawan juga akan semakin meningkat atau baik.

Korelasi dikatakan signifikan (penting), karena angka probabilitas (Sig) sebesar 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kemampuan karyawan dapat dihitung dengan menggunakan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

$KD = rs^2 \times 100\%$

$= (0{,}565)^2 \times 100\%$

$= 31{,}36\%$

Jadi pengaruh efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kemampuan karyawan adalah sebesar 31,36%. Artinya efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia mempengaruhi kemampuan karyawan sebesar 31,36% dan sisanya 68,64% dipengaruhi variabel lainnya.

Untuk menjawab Hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Ha = Jika **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka **kemampuan** karyawannya baik.

Ho = Jika **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka **kemampuan** karyawannya tidak baik.

Maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t, adapun kriteria pengujian hipotesis adalah :

a. t hitung > t tabel = Ho ditolak dan diterima Ha
b. t hitung < t tabel = Ho diterima dan ditolak Ha

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

Rumus: $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$

Dimana :

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$= \frac{0{,}565\ \sqrt{82-2}}{\sqrt{1-0{,}565^{\ 2}}}$$

$$= \frac{0{,}565\ .\ 8{,}94}{0{,}82}$$

= 6,16

mencari t tabel :

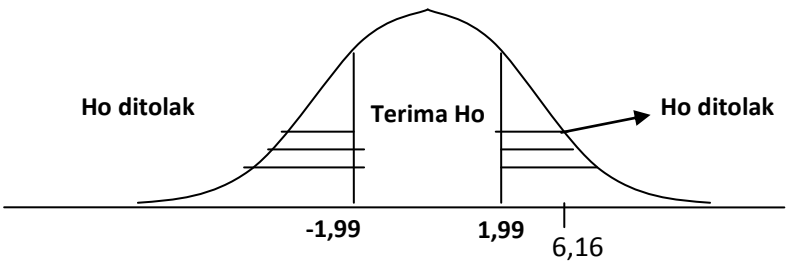
dk = derajat kebebasan

dk = n – 2 (dimana n = jumlah sampel)

dk = 82 – 2

dk = 80

Gambar 4.4
Kurva Uji t Kemampuan



Dengan dk = 80 dan $\alpha = 0,05$, maka t tabel didapatkan nilai = 1,99. Berdasarkan hasil diatas didapatkan bahwa t hitung (6,16) > t tabel (1,99), maka Ho ditolak. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, terdapat hubungan positif antara efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kemampuan karyawan secara signifikan. Jadi jika **efektivitas** *capacity buliding* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka **kemampuan** karyawannya baik.

4.4.5. Korelasi Antara Efektivitas *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Motivasi Karyawan

Hasil korelasi antara efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan motivasi karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.38
Perhitungan Korelasi Antara Efektivitas *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Motivasi karyawan
Correlations

			efektivitas	motivasi
Spearman's rho	efektivitas	Correlation Coefficient	1,000	,667(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	82	82
	motivasi	Correlation Coefficient	,667(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Untuk mengetahui besarnya korelasi antara sub variabel dengan variabel atau variabel dengan variabel, maka peneliti menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford dan dikutip oleh Jalaluddin Rakhmat, sebagai berikut:

< 0,20 : hubungan rendah sekali, lemah sekali.

0,20 - 0,40 : hubungan rendah tapi pasti.

0,40 - 0,70 : hubungan yang cukup berarti.

0,70 - 0,90 : hubungan yang tinggi, kuat.

> 0,90 : hubungan sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan.

(Rakhmat, 2002:29)

Berdasarkan kriteria di atas, maka hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya korelasi antara sub variabel efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan variabel motivasi karyawan adalah sebesar 0,667. Artinya efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan motivasi karyawan mempunyai **hubungan yang cukup berarti.**

Dikatakan cukup berarti, karena hal ini sesuai dengan batasan koefisien korelasi menurut Guilford bahwa koefisien korelasi antara 0,40 – 0,70 mempunyai hubungan yang cukup berarti. Bersifat searah karena angka korelasi bernilai positif artinya jika efektivitas *capacity building* Bagian

Sumber Daya Manusia baik, maka motivasi karyawan juga akan semakin meningkat atau baik.

Korelasi dikatakan signifikan (penting), karena angka probabilitas (Sig) sebesar 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap motivasi karyawan dapat dihitung dengan menggunakan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

KD = rs^2 x 100%

= $(0,667)^2$ x 100%

= 44,49%

Jadi pengaruh efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap motivasi karyawan adalah sebesar 44,49%. Artinya efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia mempengaruhi motivasi karyawan sebesar 44,49% dan sisanya 55,51% dipengaruhi variabel lainnya.

Untuk menjawab Hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Ha = Jika **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka **motivasi** karyawannya baik.

Ho = Jika **efektivitas** *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka **motivasi** karyawannya tidak baik.

Maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t, adapun kriteria pengujian hipotesis adalah :

a. t hitung > t tabel = Ho ditolak dan diterima Ha

b. t hitung < t tabel = Ho diterima dan ditolak Ha

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

Rumus: $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$

Dimana :

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$= \frac{0{,}667\ \sqrt{82-2}}{\sqrt{1-0{,}667^{\ 2}}}$$

$$= \frac{0{,}667\ .\ 8{,}94}{0{,}75}$$

= 7,95

mencari t tabel :

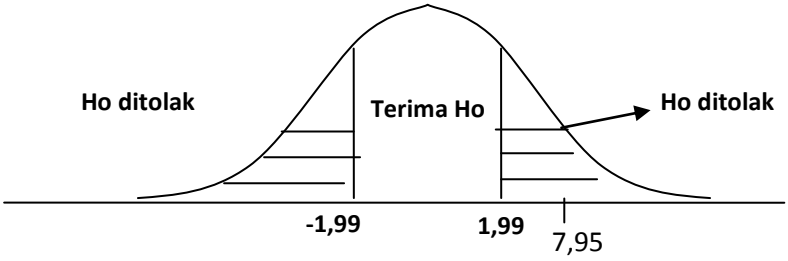
dk = derajat kebebasan

dk = n – 2 (dimana n = jumlah sampel)

dk = 82 – 2

dk = 80

Gambar 4.5
Kurva Uji t Motivasi



Dengan dk = 80 dan α = 0,05, maka t tabel didapatkan nilai = 1,99. Berdasarkan hasil diatas didapatkan bahwa t hitung (7,95) > t tabel (1,99), maka Ho ditolak. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, terdapat hubungan positif antara efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap motivasi karyawan secara signifikan. Jadi jika efektivitas *Capacity Buliding* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka motivasi karyawannya baik.

4.5. Korelasi Antara Efektivitas *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Karyawan

Hasil korelasi antara efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.39

Perhitungan Korelasi Antara Efektivitas *Capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja karyawan

Correlations

			efektivitas	kinerja
Spearman's rho	efektivitas	Correlation Coefficient	1,000	,686(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	82	82
	kinerja	Correlation Coefficient	,686(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	82	82

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Hasil Output SPSS 14)

Untuk mengetahui besarnya korelasi antara sub variabel dengan variabel atau variabel dengan variabel, maka peneliti menggunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford dan dikutip oleh Jalaluddin Rakhmat, sebagai berikut:

< 0,20 : hubungan rendah sekali, lemah sekali.

0,20 - 0,40 : hubungan rendah tapi pasti.

0,40 - 0,70 : hubungan yang cukup berarti.

0,70 - 0,90 : hubungan yang tinggi, kuat.

> 0,90 : hubungan sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan.

(Rakhmat, 2002:29)

Berdasarkan kriteria di atas, maka hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya korelasi antara sub variabel efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,686. Artinya efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia dengan kinerja karyawan mempunyai **hubungan yang cukup berarti.**

Dikatakan cukup berarti, karena hal ini sesuai dengan batasan koefisien korelasi menurut Guilford bahwa koefisien korelasi antara 0,40 – 0,70 mempunyai hubungan yang cukup berarti. Bersifat searah karena angka korelasi bernilai positif artinya jika efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat atau baik.

Korelasi dikatakan signifikan (penting), karena angka probabilitas (Sig) sebesar 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

KD = rs^2 x 100%

= $(0,686)^2$ x 100%

= 47,06%

Jadi pengaruh efektivitas *capacity building* Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47,06%. Artinya efektivitas *capacity*

building Bagian Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,06% dan sisanya 52,94% dipengaruhi variabel lainnya.

Untuk menjawab Hipotesis yang terdapat pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Ha = Jika **efektivitas** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka **kinerja** karyawannya baik.

Ho = Jika **efektivitas** *Capacity Building* bagian sumber daya manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung tidak baik, maka **kinerja** karyawannya tidak baik.

Maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t, adapun kriteria pengujian hipotesis adalah :

a. t hitung > t tabel = Ho ditolak dan diterima Ha
b. t hitung < t tabel = Ho diterima dan ditolak Ha

Uji Hipotesis (menggunakan uji t)

Rumus: $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$

Dimana :

rs = besarnya korelasi

n = jumlah sampel

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$= \frac{0{,}686\ \sqrt{82 - 2}}{\sqrt{1 - 0{,}686^{\ 2}}}$$

$$= \frac{0{,}686\ .\ 8{,}94}{0{,}73}$$

= 8,40

mencari t tabel :

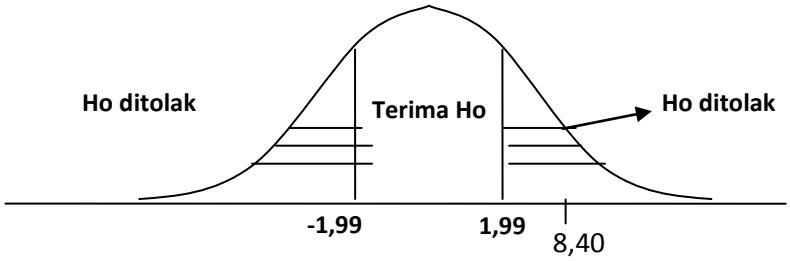
dk = derajat kebebasan

dk = n – 2 (dimana n = jumlah sampel)

dk = 82 – 2

dk = 80

Gambar 4.6
Kurva Uji t Kinerja



Dengan dk = 80 dan α = 0,05, maka t tabel didapatkan nilai = 1,99. Berdasarkan hasil diatas didapatkan bahwa t hitung (8,40) > t tabel (1,99), maka Ho ditolak. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau dengan taraf kepercayaan sebesar 95%, terdapat hubungan positif antara efektivitas *capacity building*

Bagian Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Jadi jika efektivitas *Capacity Building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung baik, maka kinerja karyawannya baik.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Rumah Sakit Mata Cicendo adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya kesehatan mata. Rumah sakit yang berdiri pada tanggal 03 Januari 1909 telah menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik. Setiap harinya rumah sakit ini didatangi lebih dari 200-300 pasien yang berobat. Dari mulai pasien umum, askes, kontraktor sampai jamkesmas. Pelayanan yang baik dan optimal pun diterapkan oleh rumah sakit ini dengan tujuan agar pasien yang datang berobat mendapatkan pelayanan yang memuaskan. Sehingga untuk mencapai pelayanan yang memuaskan karyawan rumah sakit harus memiliki kinerja yang baik.

Dalam suatu perusahaan pasti memiliki badan yang namanya Humas atau PR. Begitupun dengan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung yang memiliki Humas, namun Humas rumah sakit ini belum *sate of being*. Meskipun begitu rumah sakit ini juga memiliki kegiatan internal dan eksternal yang salah satunya dilakukan oleh Bagian Sumber Daya Manusia. Kegiatan internal adalah kegiatan yang berhungan dengan pihak-pihak yang berada dalam Rumah Mata Cicendo. Sedangkan kegiatan eksternal adalah kegiatan yang berhubungan dengan pihak-pihak diluar perusahaan. Salah satu kegiatan inetrnal yang dilakukan Bagian Sumber Daya Manusia adalah *capacity building*. *Capacity Building* menjadi fokus

penelitian ini untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung.

Kinerja seseorang (karyawan) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seoarang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni kemampuan, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Namun kebutuhan karyawan pun dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka motivasi karyawan untuk bekerja juga akan menurun, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Keith Davis merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

> "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:
> **Human Performance* = *Ability + Motivation*
> **Motivation* = *Attitude + Situation*
> **Ability* = *Knowledge + Skill*
>
> a. Faktor Kemampuan
> Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the man in the right place, the right man on the right job*).
> b. Faktor Motivasi
> Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)." (Prabu, 2005 : 67-68).

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan merupakan faktor penentu seorang karyawan mendapatkan posisi yang tepat dalam suatu pekerjaan. Karena dengan begitu karyawan akan bekerja dengan optimal dan lebih mudah sehingga prestasi kerja atau kinerja akan tercipta dan meningkat. Sedangkan motivasi merupakan pendorong karyawan dalam menggerakan diri yang terarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Apabila motivasi karyawan tidak baik maka kinerja pun akan menurun dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, khususnya Rumah Sakit Mata Cicendo yang harus memberikan pelayanan maksimal kepada pasien. Rumah Sakit Mata Cicendo berharap dengan adanya *capacity building* dapat menciptakan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan tercipta apabila ada motivasi dan kemapuan yang tertanam dalam diri karyawan. Suatu kegiatan atau program akan tercapai tujuannya apabila direncanakan pada waktu yang tepat, lokasi yang tepat dan diisi dengan berbagai jenis kegiatan yang dapat menarik dan memotivasi karyawan.

Banyak cara untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan tujuan menciptakan kinerja yang optimal atau baik. Dengan gaji yang sesuai dengan jabatan dan keahliannya, memberikan kenyamanan dalam bekerja, terjalin komunikasi yang baik dalam perusahaan, menganggap penting karyawan dan menjamin kesehatan, *tour* keluar kota dan lain-lain. Salah satu cara yang dilakukan Rumah Sakit Mata Cicendo adalah menggunakan *capacity building*

untuk meningkatkan motivasi sehingga kinerja karyawan pun tercipta dengan baik.

Hubungan antara Efektivitas *Capacity Building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap kinerja karyawannya, peneliti berasumsi bahwa hubungan yang baik dengan karyawan sangat dibutuhkan. Karyawan merupakan suatu potensi yang sangat berarti bagi organisasi yang dapat dikembangkan lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dibutuhkan suatu kegiatan yang dapat mempererat dan menumbuhkan rasa kebersamaan antarkaryawan. Dengan adanya *capacity building* sebagai salah satu kegiatan yang dapat menghibur dan menciptakan komunikasi yang baik antarkaryawan, mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan menigkatkan kinerjanya, dapat menjadi cara yang efektif bagi kelancaran Rumah Sakit Mata Cicendo dalam melayani pasien.

Bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung sudah berperan dengan baik, sehingga memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Setelah membahas sedikit mengenai masalah penelitian, maka peneliti akan membahas hasil analisis mengenai efektivitas *capacity building* bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung terhadap kinerja karyawaanya. Peneliti membuat tabel ringkasan analisis data korelasi, agar memudahkan pembaca dalam melihat korelasi antara variabel atau sub-variabel X dengan sub-variabel Y sebagai berikut :