

***Evaluation Of The Effectiveness Of Training With The Kirkpatrick Method
(Study Of Bunda BMC Padang Hospital Employees)***

**Evaluasi Efektifitas Pelatihan Dengan Metode Kirkpatrick
(Study Terhadap Karyawan Rumah Sakit Bunda BMC Padang)**

Widya Rahmawati*¹, Yuliarni Putri², Muhammad Zein³

Universitas Tamansiswa Padang^{1,2,3}

widyar207@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektifitas pelatihan karyawan pada RS BUNDA BMC Padang dengan menggunakan empat level model evaluasi kirkpatrick, yaitu melihat reaksi atau tanggapan peserta pelatihan terhadap pelatihan yang diadakan, pembelajaran yang didapatkan oleh peserta, mengubah perilaku peserta yang diimplikasikan kedalam pekerjaannya dan hasil yang didapat bagi peserta dan perusahaan setelah mengadakan pelatihan ini. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel secara *Purposive Sampling* yaitu karena setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan RS BUNDA BMC yang mengikuti pelatihan pelayanan prima sebanyak 45 orang responden. Untuk pengukuran Skala Likert menggunakan Microsoft Excel dan pengujian dengan metode uji beda rata-rata untuk dua sampel berpasangan (*paired sample t-test*) menggunakan *Software* SPSS 25.0. Model uji beda ini digunakan untuk menganalisis model penelitian pre-post atau sebelum dan sesudah pelatihan. Berdasarkan hasil pretest dan posttest pada pembelajaran mengalami peningkatan dari rata-rata awal 77,02 menjadi 83,37 atau Pre Test 77,02 < Post Test 83,37, maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Pembelajaran Terhadap Efektivitas Pelatihan dinyatakan (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan pembelajaran sebelum peserta mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: Pelatihan, Evaluasi, Evaluasi Pelatihan, Metode Kirkpatrick

ABSTRACT

*This study aims to evaluate the effectiveness of employee training at RS BUNDA BMC Padang using a four-level kirkpatrick evaluation model, namely looking at the reactions or responses of trainees to the training held, learning gained by participants, changing participant behavior which is implied in their work and the results obtained for participants and companies after holding this training. The research method used is quantitative. The sampling technique is purposive sampling, namely because each element contained in the population does not have the same opportunity or opportunity to be selected as a sample. In this study, the samples were employees of RS BUNDA BMC Padang who participated in excellent service training as many as 45 respondents. For the Likert Scale measurement using Microsoft Excel and testing using the average difference test method for two paired samples (*paired sample t-test*) using SPSS 25.0 software. This different test model is used to analyze the pre-post research model or before and after the training. Based on the results of the pretest and posttest, learning has increased from an initial average of 77.02 to 83.37 or Pre Test 77.02 < Post Test 83.37, it can be concluded that the Evaluation of Learning on Training Effectiveness is stated (significant). This shows that there is an increase in learning before participants take part in the training.*

Keywords: Training, Evaluation, Training Evaluation, Kirkpatrick Method

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi yang utama dilakukan organisasi berada pada bidang sumber daya manusia (*Human Resources*). Melakukan investasi dalam rangka pengembangan tidak hanya dalam bidang apa pengembangan tersebut dilakukan melainkan melalui teknik/metode apa pengembangan sumber daya manusia itu dilakukan. Pengembangan merupakan fungsi operasional yang kedua dari manajemen personalia. Salah satu teknik pengembangan yang dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2018) pelatihan dan pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian, keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga dapat memiliki kinerja yang profesional dalam bidang pekerjaannya (Widodo, 2015). Pelatihan bertujuan untuk peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang saat ini diberikan agar tercapainya kinerja yang baik dan mewujudkan visi dan misi dari perusahaan/organisasi. Pelatihan diberikan kepada karyawan baru dan karyawan lama untuk menyesuaikan adanya tuntutan perubahan dalam pekerjaan yang dilakukan. Pelatihan merupakan kebutuhan yang sangat penting karena menjadikan karyawan lebih berkembang dan sukses dalam menjalankan tujuan perusahaan dan menghasilkan tenaga profesional yang dapat diandalkan dalam perusahaan (Kohlrausch et al, 2014)

Keinginan perusahaan dan karyawan setelah mengikuti pelatihan dapat memiliki *framework* baru dalam melakukan pekerjaan, karyawan mempunyai kemampuan yang baik, dan dapat meningkatkan kualitas kerja secara terus-menerus dengan mendorong sikap profesionalisme karyawan (Borate et al, 2014). Meningkatnya kemampuan karyawan ini, perusahaan dapat bersaing secara kompetitif dan sehat dengan kompetitor lainnya. Pelatihan bagi perusahaan dan karyawan merupakan investasi jangka panjang karena pelatihan dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan untuk dapat bekerja secara terampil dan teliti. Pelatihan diberikan kepada karyawan sesuai dengan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Imas et al., 2009).

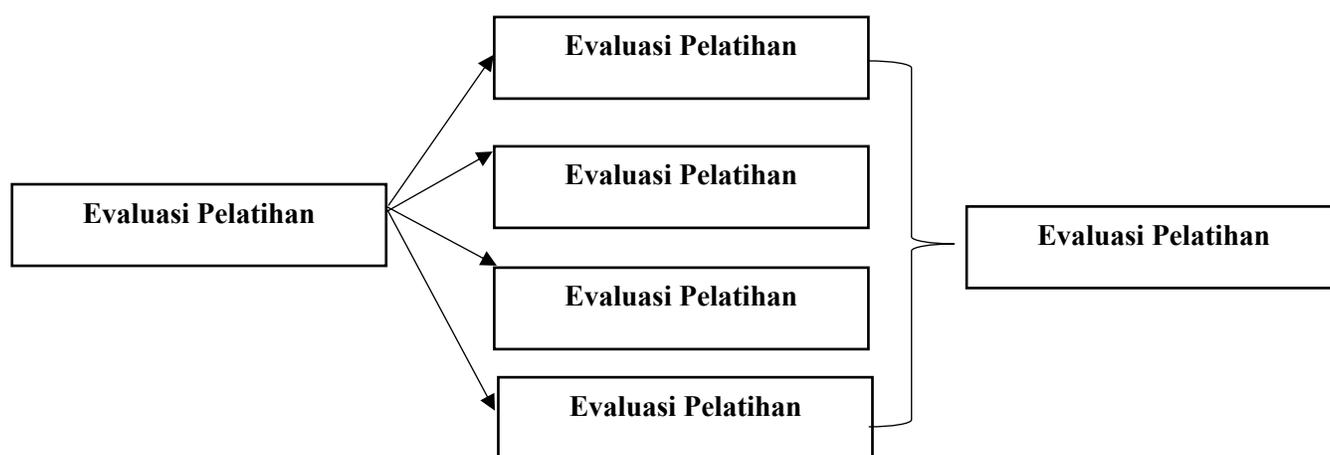
Pelatihan yang telah dilaksanakan perlu dilakukan evaluasi untuk melihat perkembangan sejauh mana pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan, apakah terdapat perubahan kinerja karyawan dan dapatkah karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Evaluasi pelatihan merupakan upaya mengumpulkan informasi untuk mengetahui dan memutuskan cara yang efektif dalam menggunakan sumber-sumber latihan yang ada demi mencapai tujuan pelatihan secara keseluruhan. Evaluasi pelatihan berusaha untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai hasil dari program pelatihan, selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk penilaian. Evaluasi pelatihan juga menilai umpan balik dari peserta pelatihan yang membantu dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki pelatihan.

Salah satu metode yang digunakan untuk melihat efektifitas pelatihan karyawan yaitu metode Kirkpatrick. Metode ini dikembangkan oleh Donald J. Kirkpatrick pada penelitian disertasinya ketika mengambil pendidikan doktoral untuk meraih gelar Ph.D pada tahun 1954. Metode ini disebut dengan 4 level model evaluasi training Kirkpatrick yang mana 4 level tersebut adalah *reaction* (reaksi), *learning* (pembelajaran), *Behaviour* (perilaku), dan *result* (hasil). Metode ini pun dilakukan RS BUNDA BMC Padang untuk pengembangan kemampuan karyawannya.

RS BUNDA BMC Padang merupakan Rumah Sakit swasta yang awal mulanya berdiri pada tahun 1967 sebagai rumah bersalin dan berubah menjadi RS BUNDA BMC Padang. Pelatihan yang dilaksanakan oleh unit Manajemen Sumber Daya Manusia RS BUNDA BMC Padang berfokus pada pelayanan pada pasien, pengoperasian alat medis dan peningkatan kualitas pekerjaan karyawannya.

Pelatihan. Pelayanan yang baik terhadap pasien dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan meningkatkan nilai kinerja perusahaan terhadap masyarakat. Pelayanan pada pasien inilah yang akan dilihat, apakah pasien merasa puas dengan pelayanan medis selama ini yang diberikan karyawan. Permasalahan yang akan diteliti adalah: 1) Bagaimanakah Efektifitas Pelatihan untuk karyawan RS BUNDA BMC Padang menggunakan level 1 (evaluasi reaksi) dari metode Kirkpatrick? 2) Bagaimanakah Efektifitas Pelatihan untuk karyawan RS BUNDA BMC Padang menggunakan level 2 (evaluasi pembelajaran) dari metode Kirkpatrick? 3) Bagaimanakah Efektifitas Pelatihan untuk karyawan RS BUNDA BMC Padang menggunakan level 3 (evaluasi perilaku) dari metode Kirkpatrick? 4) Bagaimanakah Efektifitas Pelatihan untuk karyawan RS BUNDA BMC Padang menggunakan level 4 (evaluasi hasil) dari metode Kirkpatrick?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu:



GAMBAR 1
Kerangka Konseptual Penelitian

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumens penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RS BUNDA BMC Padang yang bekerja di beberapa unit terdiri dari karyawan kesehatan (dokter spesialis dan umum, perawat umum dan gigi, bidan, CCSD, Radiografer, Analis Kesehatan, Rekam Medik, Fisioterapis, Sanitasi, Ahli Gizi, Elektromedik, Apoteker, Assisten Apoteker) dan karyawan non kesehatan (unit SDM, Keuangan, Pemasaran dan unit lainnya). Jadi jumlah karyawan yang ada saat ini pada Semen Padang Hospital sebanyak 480 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* yaitu karena setiap unsur yang terdapat dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel bahkan probabilitas anggota tertentu untuk terpilih tidak diketahui (Siregar, 2015). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan RS BUNDA BMC Padang yang mengikuti pelatihan pelayanan prima sebanyak 45 orang pada tahun 2018-2019. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuensioner dan pemberian skor.

Teknik analisis data menggunakan Microsoft Excel dan SPSS 25.0. Untuk pengukuran Skala Likert menggunakan Microsoft Excel dan pengujian dengan metode uji beda rata-rata untuk dua sampel berpasangan (*paired sample t-test*) menggunakan *Software* SPSS 25.0. Model uji beda ini digunakan untuk menganalisis model penelitian pre-post atau sebelum dan sesudah. Uji beda digunakan untuk mengevaluasi perlakuan (*treatment*) tertentu pada satu sampel yang sama pada dua periode pengamatan yang berbeda (Permana, 2012).

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisa Deskriptif Variabel Evaluasi Reaksi Terhadap Efektivitas Pelatihan

Pada pengujian level satu metode Kirkpatrick yaitu melihat reaksi dari peserta/karyawan setelah mengikuti pelatihan. Tabel berikut ini menyajikan tabel Distribusi frekuensi penelitian yang terdiri dari 10 pertanyaan, Distribusi frekuensi pengolahan data dari 45 orang responden yang merupakan karyawan RS BUNDA BMC Padang yang mengikuti pelatihan menggunakan Microsoft Excel.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden
Evaluasi Reaksi Terhadap Efektivitas Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban					N	Total	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		Skor			
		1	2	3	4	5					
1	Instruktur menyajikan materi dengan metode yang sedemikian rupa sehingga menjadikan workshop menarik	0	0	0	45	0	45	180	4,00	80,00	Baik
2	Penguasaan instruktur atas materi workshop sangat baik dan luas	0	0	0	45	0	45	180	4,00	80,00	Baik
3	Instruktur memiliki kemampuan dalam mengendalikan kelas dan berkomunikasi di dalam kelas dengan baik	0	0	0	45	0	45	180	4,00	80,00	Baik
4	Instruktur menyajikan materi sedemikian rupa sehingga mampu membangun wawasan dan pengetahuan peserta workshop	0	0	0	45	0	45	180	4,00	80,00	Baik
5	Instruktur memberikan contoh-contoh yang relevan dan mudah diterapkan dalam memberikan materi kepada peserta	0	0	0	45	0	45	180	4,00	80,00	Baik
6	Bahan-bahan workshop yang disediakan oleh panitia telah memadai	0	0	6	32	7	45	179	3,98	79,56	Cukup Baik
7	Konsumsi yang disajikan oleh panitia telah memadai	0	0	5	32	8	45	177	3,93	78,67	Cukup Baik
8	Pelayanan yang diberikan panitia workshop telah memadai	0	0	5	32	8	45	177	3,93	78,67	Cukup Baik
9	Ruangan kelas nyaman dan tenang	0	0	6	31	8	45	178	3,96	79,11	Cukup Baik
10	Kebersihan ruangan kelas telah memadai	0	0	6	31	8	45	178	3,96	79,11	Cukup Baik

Sumber : Diproses dari kuisisioner menggunakan Excell 2010

Pengujian Evaluasi Pembelajaran Terhadap Efektivitas Pelatihan

Pada pengujian level kedua metode Kirkpatrick yaitu melihat pembelajaran dari peserta setelah mengikuti pelatihan. Tabel berikut ini menyajikan hasil uji perbandingan antara hasil pre test dan post test peserta pelatihan sebanyak 45 orang responden yang merupakan karyawan RS BUNDA BMC Padang dengan menggunakan *Software* SPSS 25.00.

Tabel 2
Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	pretest	77.0222	45	1.09729	.16357
	posttest	83.3778	45	1.26651	.18880

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai pembelajaran pada peserta pelatihan mengalami peningkatan dari rata-rata awal 77,02 menjadi 83,37. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan pembelajaran sebelum peserta mengikuti pelatihan. Untuk nilai Std. Deviation (standar deviasi) pada Pre Test sebesar 1.09729 dan Post Test sebesar 1.26651. Terakhir adalah nilai Std. Error Mean untuk Pre Test sebesar 0,163 dan untuk Post Test sebesar 0,188. Karena nilai rata-rata hasil belajar pada Pre Test 77,02 < Post Test 83,37, maka dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Pembelajaran Terhadap Efektivitas Pelatihan dinyatakan (signifikan).

Tabel 3
Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	pretest & posttest	45	.419	.004

Berdasarkan tabel diatas nilai sig (0,000) < α maka dapat disimpulkan bahwa korelasi signifikan. Output di atas menunjukkan hasil uji korelasi atau hubungan variabel Pre Test dengan variabel Post Test. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien korelasi (*Correlation*) sebesar 0,419 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < probabilitas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara variabel Pre Test dengan variabel Post Test.

Tabel 4
Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	pretest - posttest	-6.35556	1.28197	.19110	-6.74070	-5.97041	-33.257	44	.000

Berdasarkan tabel diatas pada kolom mean menunjukkan perbedaan rata-rata dari sebelum dan sesudah pelatihan sebesar -6,35. Nilai ini menunjukkan selisih antara rata-rata hasil belajar Pre Test dengan rata-rata hasil belajar Post Test atau 77,02 - 83,37 = -6,35 dan selisih perbedaan tersebut antara -6.74 sampai dengan -5.97 (95% Interval Keyakinan Selisih Bawah dan Atas). Pada kolom *standard Deviation* menunjukkan standar deviasi perbedaan rata-rata antara pre test dan post test peserta pelatihan yaitu sebesar 1,28. Kolom *Standard Error Mean* merupakan indek variabilitas (keanekaragaman) yang menunjukkan sebesar 0,19. Pada kolom t, diketahui t hitung bernilai negatif yaitu sebesar -33,257. t hitung bernilai negatif sebabkan karena nilai rata-rata hasil belajar Pre Test lebih rendah dari pada rata-rata hasil belajar Post Test, maka nilai t hitung negatif dapat bermakna positif. Sehingga nilai t hitung menjadi 33,257.

Untuk mencari nilai t tabel, dimana t tabel dicari berdasarkan nilai df (*degree of freedom* atau derajat kebebasan) dan nilai signifikansi ($\alpha/2$). Dari table di atas diketahui nilai df adalah sebesar 44 dan nilai $0,05/2$ sama dengan 0,025. Nilai ini di gunakan sebagai dasar acuan dalam mencari nilai t tabel pada distribusi nilai t tabel statistik. Maka nilai t tabel adalah sebesar 2.01537. Dengan demikian, karena nilai t hitung $33,257 > t$ tabel 2.01537, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata antara hasil belajar Pre Test dengan Post Test pada peserta pelatihan pada karyawan RS BUNDA BMC Padang.

Analisa Deskriptif Variabel Evaluasi Perilaku Terhadap Efektivitas Pelatihan

Pada pengujian level ketiga metode Kirkpatrick yaitu melihat perilaku dari peserta setelah mengikuti pelatihan. Tabel berikut ini menyajikan tabel Distribusi frekuensi penelitian yang terdiri dari 11 pertanyaan, Distribusi frekuensi pengolahan data dari 45 orang responden yang merupakan karyawan RS BUNDA BMC Padang yang mengikuti pelatihan menggunakan Microsoft Excel.

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Responden
Evaluasi Perilaku Terhadap Efektivitas Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban					N	Total	Rata-rata	TCR (%)	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		Skor			
		1	2	3	4	5					
1	Saya mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dengan rekan sesama profesi secara baik	0	0	7	33	5	45	178	3,96	79,11	Cukup Baik
2	Karyawan yang mengikuti pelatihan dapat Mengajarkan, membimbing dan menjadi mentor bagi karyawan lain pasien untuk memiliki kemampuan dalam melayani	0	0	8	33	4	45	176	3,91	78,22	Cukup Baik
3	Saya dapat Berkolaborasi dengan personel/ tim dalam perencanaan kesehatan dan perawatan pasien pada Semen Padang Hospital	0	0	8	33	4	45	176	3,91	78,22	Cukup Baik
4	Saya dapat menerapkan pengetahuan dan perilaku yang digunakan dalam melayani/perawatan pasien.	0	0	7	34	4	45	177	3,93	78,67	Cukup Baik
5	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dalam unit dan antar unit pada Semen Padang Hospital	0	0	7	35	3	45	176	3,91	78,22	Cukup Baik
6	Saya termotivasi untuk bersikap lebih cermat dalam bertindak	0	0	7	33	5	45	178	3,96	79,11	Cukup Baik
7	Saya dapat lebih berperilaku ramah dan sopan santun dengan lawan bicara dan pasien yang ada pada Semen Padang Hospital	0	0	7	34	4	45	177	3,93	78,67	Cukup Baik
8	Adanya sikap Kompetitif Agresif pada diri saya	0	0	8	35	2	45	174	3,87	77,33	Cukup Baik
9	Konsistensi saya dalam pengambilan keputusan dan tindakan selalu berdasarkan dasar dan arahan yang benar	0	0	8	34	3	45	175	3,89	77,78	Cukup Baik
10	Saya merasa terjadi peningkatan kemampuan sikap individual dalam	0	0	8	33	4	45	176	3,91	78,22	Cukup Baik

	memberikan pelayanan kepada pasien pada Semen Padang Hospital											
11	Saya menjadi lebih berhati-hati dalam memilah ucapan ketika melakukan pelayanan pada pasien Semen Padang Hospital	0	0	7	34	4	45	177	3,93			
										78,67	Cukup Baik	

Sumber : Data Diolah (2021)

Pengujian Evaluasi Hasil Terhadap Efektivitas Pelatihan

Pada pengujian ini level keempat atau level yang terakhir pada metode Kirkpatrick yaitu melihat hasil dari peserta setelah mengikuti pelatihan. Hasil yang berdampak bagi peserta pelatihan dan perusahaan (RS BUNDA BMC Padang). Tabel berikut ini menyajikan hasil uji perbandingan antara hasil pre test dan post test peserta pelatihan yang dilihat dari efek pada organisasi dari pekerjaan peserta sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam melayani pasien pada RS BUNDA BMC Padang dengan menggunakan *Software SPSS 25.00*.

Tabel 6

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	pretest	72.2889	45	1.56121	.23273
	posttest	83.3778	45	1.26651	.18880

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai pembelajaran pada peserta pelatihan mengalami peningkatan dari rata-rata awal 72,28 menjadi 83,37. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan pembelajaran sebelum peserta mengikuti pelatihan. Untuk nilai *Std. Deviation* (standar deviasi) pada Pre Test sebesar 1,56121 dan Post Test sebesar 1.26651. Terakhir adalah nilai *Std. Error Mean* untuk Pre Test sebesar 0,232 dan untuk Post Test sebesar 0,188. Karena nilai rata-rata hasil belajar pada Pre Test 72,28 < Post Test 83,37, maka dapat disimpulkan Evaluasi Hasil Terhadap Efektivitas Pelatihan dinyatakan (signifikan).

Tabel 7

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	pretest & posttest	45	.219	.148

Berdasarkan tabel diatas nilai sig (0,000) < α maka dapat disimpulkan bahwa korelasi signifikan. Output di atas menunjukkan hasil uji korelasi atau hubungan variabel Pre Test dengan variabel Post Test. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien korelasi (*Correlation*) sebesar 0,219 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,148. Karena nilai Sig. 0,148 < probabilitas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara variabel Pre Test dengan variabel Post Test.

Tabel 8
Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	pretest - posttest	-11.08889	1.78150	.26557	-11.62411	-10.55367	41.755	44	.000

Berdasarkan tabel diatas pada kolom mean menunjukkan perbedaan rata-rata dari sebelum dan sesudah pelatihan sebesar -11,08. Nilai ini menunjukkan selisih antara rata-rata hasil belajar Pre Test dengan rata-rata hasil belajar Post Test atau $77,28 - 83,37 = -11,08$ dan selisih perbedaan tersebut antara -11,62 sampai dengan -10,55 (95% Interval Keyakinan Selisih Bawah dan Atas). Pada kolom *standard Deviation* menunjukkan standar deviasi perbedaan rata-rata antara pre test dan post test peserta pelatihan yaitu sebesar 1,78. Kolom *Standard Error Mean* merupakan indek variabilitas (keanekaragaman) yang menunjukkan sebesar 0,26. Pada kolom t, diketahui t hitung bernilai negatif yaitu sebesar 41,755. t hitung bernilai negatif sebabkan karena nilai rata-rata hasil belajar Pre Test lebih rendah dari pada rata-rata hasil belajar Post Test, maka nilai t hitung negatif dapat bermakna positif. Sehingga nilai t hitung menjadi 41,755..

Untuk mencari nilai t tabel, dimana t tabel dicari berdasarkan nilai df (*degree of freedom* atau derajat kebebasan) dan nilai signifikansi ($\alpha/2$). Dari table di atas diketahui nilai df adalah sebesar 44 dan nilai $0,05/2$ sama dengan 0,025. Nilai ini di gunakan sebagai dasar acuan dalam mencari nilai t tabel pada distribusi nilai t tabel statistik. Maka nilai t tabel adalah sebesar 2.01537. Dengan demikian, karena nilai t hitung $41,755 > t$ tabel 2.01537, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan di atas dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata antara hasil belajar Pre Test dengan Post Test pada peserta pelatihan pada karyawan RS BUNDA BMC Padang.

4. Penutup

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Evaluasi Reaksi dari peserta pelatihan berpengaruh signifikan dan efektif terhadap efektifitas pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa Instruktur dapat menyajikan materi dan penguasaan materi yang baik sehingga membuat peserta merasa tertarik untuk mengikuti pelatihan dan keberhasilan panitia dalam menyiapkan bahan, konsumsi serta kebersihan kelas membuat peserta nyaman dalam mengikuti pelatihan.
2. Evaluasi Pembelajaran berpengaruh signifikan dan efektif terhadap efektifitas pelatihan. Sehingga dapat disimpulkan juga bahwa ada perbedaan rata-rata antara hasil pembelajaran Pre Test dengan pembelajaran Post Test pada peserta pelatihan pada RS BUNDA BMC Padang.
3. Evaluasi Perilaku dari peserta pelatihan berpengaruh signifikan dan efektif terhadap efektifitas pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa peserta mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dengan rekan sesama profesi secara baik, peserta juga dapat menerapkan dan membagi ilmu yang didapatkan selama pelatihan kepada karyawan lain, peserta juga termotivasi untuk bertindak, berperilaku dan bersikap lebih baik.
4. Evaluasi Hasil yang didapatkan dari peserta pelatihan berpengaruh signifikan dan efektif terhadap

efektifitas pelatihan. Adanya perbedaan rata-rata antara hasil Pre Test dengan Post Test tentang pelayanan yang diberikan peserta pelatihan pada RS BUNDA BMC Padang dan adanya peningkatan kompetensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Borate, S. Neeraj et al., (2014). A Case Study Approach for Evaluation of Employee Training Effectiveness and Development Program. *The International Journal Of Business & Management* 2(6).
- Hasibuan, Melayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 22 (Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Imas, Linda G. Morra dan Rist, Ray C. (2009), *The Road To Results: Designing And Conducting Effective Development Evaluations*. Washington, DC: Naylor Design.
- Kirkpatrick, D. L. (2006). *Evaluating training programmes: the four levels*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers
- Kohlrausch et al., (2014). Workplace Training in Germany and Its Impact on Subjective Job Security: Short- or Long-Term Returns?, *Journal of European Social Policy*, 24 (4): 337-350.
- Permana, Andi. (2012). Analisis Perbandingan Trading Volume Activity Dan Abnormal Return Saham Sebelum Dan Sesudah Pemecahan Saham. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Siregar, Syofian. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar