

**Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha Jakarta Selatan**

**Adi Sasmita<sup>1</sup>, Abdul Azis<sup>2</sup>**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: [adisasmita79@gmail.com](mailto:adisasmita79@gmail.com) ; [dosen02241@unpam.ac.id](mailto:dosen02241@unpam.ac.id)

**INFO ARTIKEL**

Diterima 17 Agustus 2023  
Disetujui 22 Agustus 2023  
Diterbitkan 01 September 2023

**Kata Kunci:**

Pelatihan;  
Lingkungan Kerja;  
Kinerja Pegawai

DOI: 10.32493/jism.v3i3

**Keywords:**

Training;  
Work Environment;  
Employee  
Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha dengan sampling yaitu berjumlah 107 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier dan uji hipotesis. Hasil penelitian membuktikan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Adapun hasil secara simultannya menunjukkan Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Training and Work Environment on Employee Performance at the Rehabilitation Center of the Ministry of Defense Dr. Hospital. Suyoto in Administration Subdivision, either partially or simultaneously. The research method uses a quantitative descriptive. The population in the study were all employees of the Ministry of Defense Rehabilitation Center at Dr. Suyoto in the Administrative Subdivision with a sampling of 107 respondents. Data analysis techniques using linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study prove that training has a positive and significant effect on employee performance. Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance. The results simultaneously show that Training and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance.*

**How to cite:** Sasmita, A. & Azis, A. (2023) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 3(3). 624-636. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i3.33420>.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

## PENDAHULUAN

Peran Rumah Sakit dalam membangun kesejahteraan masyarakat sangat penting. Baik Rumah Sakit swasta maupun Rumah Sakit pemerintah memiliki tanggung jawab untuk melayani pelanggan dan pasien. Hanya saja dalam melaksanakan pelayanan kepada pasien dan calon pasien, motivasi antara rumah sakit swasta dan milik pemerintah berbeda. Dasar keberadaan rumah sakit pemerintah adalah implementasi Pasal 34 ayat (3) UUD serta peraturan turunan yang mengungkapkan tanggung jawab pemerintah dalam meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat. Dalam mengemban amanat untuk meningkatkan mutu dan layanan kesehatan masyarakat sesuai dengan Pasal 34 ayat (3) UUD 1945, pemerintah melalui Kementerian Kesehatan dan instansi pemerintah lainnya menetapkan rumah sakit sebagai Badan Layanan Umum (BLU). Rumah Sakit sebagai sarana pelayanan selalu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kedokteran serta standar mutu sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 129/MENKES/SK/ II/2008 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit. Sebagai contoh salah satu Rumah Sakit milik pemerintah yang berada di bawah Kementerian yang berlokasi di Jakarta Selatan adalah Rumah Sakit Dr. Suyoto. Agar dapat menilai bahwa Rumah Sakit Dr. Suyoto yang sudah menjalankan kegiatan operasional secara efektif serta efisien yang dapat diperlukan terhadap suatu sistem penilaian kinerja yang dapat menilai kinerja organisasi serta memetakan peta strategi organisasi agar dapat mewujudkan visi misi organisasi.

Tingginya tuntutan masyarakat atas pelayanan organisasi publik baik dari berbagai aspek menimbulkan kebutuhan akan adanya sebuah sistem penilaian kinerja yang dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik. Tentunya dalam hal ini ntuk dapat memenuhi ekspektasi dari masyarakat dalam peningkatan mutu pelayanan publik, pemerintah telah mengeluarkan Instruksi Presiden No 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Kebijakan akan menjadi hasil dari Inpres ini adalah pembentukan dan penerapan sistem penilaian kinerja bernama SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang mewajibkan setiap instansi pemerintah mengeluarkan laporan rutin yakni Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan rumah sakit publik memiliki kelemahan dikarenakan masih berfokus pada aspek keuangan dan realisasi penyerapan anggaran untuk pengadaan sarana, prasarana, dan realisasi program tahunan. Adanya tantangan yang datang dari pemberlakuan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) maka dibutuhkan sebuah sistem penilaian kinerja yang dapat mengintegrasikan visi, misi organisasi, sasaran strategis, dengan langkah-langkah praktis serta indikator-indikator kinerja yang terukur. Hal tersebut dikenal sebagai sistem penilaian kinerja berbasis *Balance Scorecard* (BSC). Dengan adanya sistem penilaian kinerja berbasis BSC maka diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen Rumah Sakit Dr. Suyoto dalam melayani masyarakat.

Menurut beberapa pegawai yang bertugas di Rumah Sakit Dr. Suyoto, kinerja mereka dirasa mulai menurun diakibatkan turunnya semangat dalam bekerja karena pekerjaan mereka memiliki risiko yang cukup tinggi, seperti melakukan kesalahan dalam melakukan penaksiran data data pasien dan dalam penanganan mengatasi pasien serta lingkup *jobs desc* diluar dari tugas inti pelayanan rumah sakit yang mengakibatkan kerugian yang cukup besar terhadap Rumah Sakit Dr. Suyoto dan pasien, sehingga kualitas kinerja yang dimiliki pegawai menjadi menurun. Manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan psikologis para pegawai, seperti menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri dalam menghadapi risiko dan situasi sulit. Berikut rekapitulasi hasil penilaian kinerja pegawai pada Rumah Sakit Dr. Suyoto Pusrehab Kemhan:

**Tabel 1 Penilaian Capaian Kinerja Pegawai Subbagian Tata Usaha Rumah Sakit Dr. Suyoto Pusrehab Kemhan Periode 2020-2022**

No	Tahun	Indikator	Uraian Tugas	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	2020	Disiplin Kerja	Melayani dan pendataan pasien terjangkit virus Covid-19 sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang harus dipatuhi.	150 Dokumen	58 Dokumen	39%
		Inisiatif	Pendataan vaksinasi pencegahan Covid-19 pasien secara menyeluruh.	150 Dokumen	98 Dokumen	65%
2	2021	Inisiatif	Mencatat dan memberikan nomor dokumen.	50 Dokumen	49 Dokumen	99%
		Disiplin kerja	Melakukan tugas kedinasan lain sesuai perintah pimpinan.	12 Dokumen	10 Dokumen	97%
3	2022	Disiplin kerja	Mendistribusikan surat, dokumen, barang dan pesan yang masuk sesuai ketentuan peraturan yang berlaku.	25 Dokumen	24 Dokumen	99%
		Inisiatif	Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku.	25 Dokumen	24 Dokumen	99%

Sumber: Rumah Sakit Dr. Suyoto Pusrehab Kemhan Subbagian Tata Usaha.

Demikian pada tahun 2021 target yang sudah ditentukan dari instansi belum maksimal, pada tugas mencatat dan memberikan nomor dokumen ditargetkan 50 dokumen namun hanya terealisasi 49 dokumen, pada uraian tugas melakukan tugas kedinasan lain sesuai perintah pimpinan ditargetkan 12 dokumen namun hanya terealisasi 10 dokumen, lalu pada tahun 2022 juga kurang maksimal dengan target yang sudah ditentukan instansi, pada uraian tugas mendistribusikan surat, dokumen, barang dan pesan yang masuk sesuai ketentuan peraturan yang berlaku hanya terealisasi 24 dokumen dari target 25 dokumen, juga pada uraian tugas melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku hanya terealisasi 24 dokumen dari target 25 dokumen. Artinya pencapaian kerja pada pegawai belum maksimal dari target.

## KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Pelatihan

Menurut Sri Larasati (2018:110) “Pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Menurut Larasati (2018:111) pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111) pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan atau bakat mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2018:216) indikator – indikator pelatihan, antara lain:

#### 1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan  
Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
3. Materi Pelatihan  
Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
4. Metode Pelatihan  
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.
5. Kualifikasi Peserta  
Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:51) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja melaksanakan proses produksi. Menurut Surajiyo dkk (2020:51) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada disekitar lokasi tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Aoliso dan Lao (2018:9) Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan beberapa teori-teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan menurut Sedarmayanti dalam Aoliso dan Lao (2018:10-11) lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Cahaya atau penerangan  
Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan agar memperoleh keselamatan dan kelancaran kerja, sehingga perlu diperhatikan terkait dengan penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.
2. Suhu udara  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
3. Tata warna  
Dekorasi bukanlah masalah penempatan tata letak atau penempatan warna perangkat, karena dekorasi harus memiliki skema warna yang baik, secara umum, warna memang bisa dilihat dari persepsi masing-masing orang. Ada yang menyukai warna tertentu atau bahkan tidak menyukainya.
4. Kebisingan  
Kebisingan yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Suara keras tidak diinginkan, terutama dalam jangka panjang, karena menurut penelitian dapat menyebabkan kematian, karena suara dapat mengganggu ketenangan di tempat kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, menghindari kebisingan memungkinkan dalam bekerja secara efisien dan meningkatkan produktivitas.

## 5. Hubungan kerja

Dengan hubungan yang harmonis dan kohesif dengan atasan, rekan kerja dan bawahan, lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja memberikan dampak positif bagi karyawan dan karyawan dapat meningkatkan kinerja.

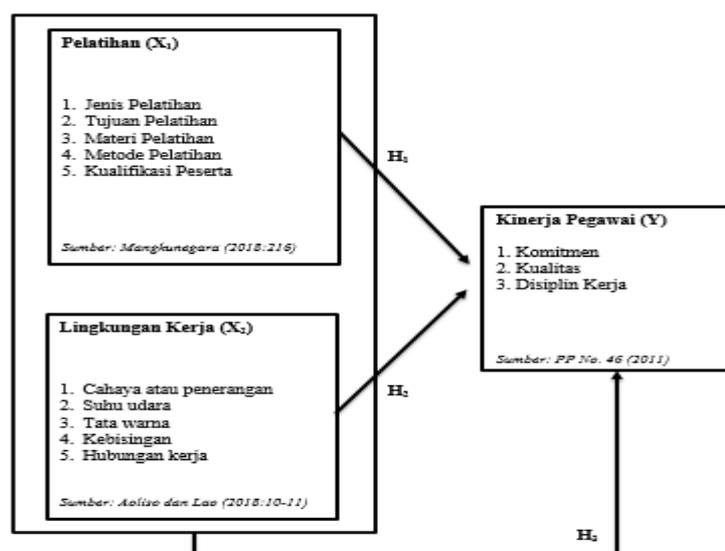
## Kinerja Pegawai

Menurut Kristanti dan Pangastuti, (2019:33) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Kinerja dianggap sebagai tingkatan hasil kerja untuk mencapai syarat dari pekerjaan yang dibebankan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja pegawai menunjukkan tentang upaya perusahaan mampu memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang ada untuk pencapaian tujuan perusahaan dan tidak melanggar adanya hukum dan ketentuan yang berlaku. Menurut Hasim (2019) Kinerja pegawai akan maksimal apabila pihaknya memiliki keahlian tinggi dan bersedia bekerja karena pihaknya diberikan upah yang sesuai dengan perjanjian serta memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik).

Dari beberapa pendapat teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai yang dinilai dari kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 46 (2011) kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Komitmen, yaitu pengukuran kinerja yang berdasarkan pada solidaritas kerjasama tim sesama bagian, instalasi dan unit jika mengalami kesulitan pegawai lainnya dituntut untuk berkomitmen membantunya.
2. Kualitas, yaitu pengukuran kinerja yang dilihat dari hasil dan teknik yang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Disiplin kerja, yaitu pengukuran kinerja yang dilihat dari semangatnya para pegawai dari waktu sebelum mulai pekerjaan hingga sesudah pulang pekerjaan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis biasanya didasarkan pada pemahaman awal tentang topik dan didukung oleh informasi yang ada. Hipotesis berperan sebagai landasan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk menguji kebenaran atau validitas pernyataan tersebut. Berdasarkan variabel – variabel yang telah diuraikan oleh penulis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha**
  - Ho1** Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pelatihan terhadap kinerja pegawai.
  - Ha1** Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha**
  - Ho2** Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
  - Ha2** Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. **Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha**
  - Ho3** Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan simultan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
  - Ha3** Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan simultan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di instansi Rumah Sakit Dr. Suyoto Pusrehab Kementerian Pertahanan Jakarta Selatan, yang beralamat di Jl. RC. Veteran Raya No.178, RT.9/RW.3, Bintaro, Kecamatan Pesanggrahan, Jakarta Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Yusuf (2017:44) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang diperoleh dari data kuantitatif dan diolah dengan teknik statistik. Penelitian kuantitatif juga memiliki tujuan untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori serta hipotesis sesuai fakta dilapangan. Adapun jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data Penelitian

**Tabel 2 Uji Validitas Pelatihan**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1	0,560	0,190	Valid
2	0,720	0,190	Valid
3	0,671	0,190	Valid
4	0,581	0,190	Valid
5	0,717	0,190	Valid
6	0,610	0,190	Valid
7	0,567	0,190	Valid
8	0,605	0,190	Valid
9	0,661	0,190	Valid

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
10	0,581	0,190	Valid

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan data tabel tersebut, variabel Pelatihan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,190), secara keseluruhan item kuesioner dinyatakan valid. Artinya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1	0,576	0,190	Valid
2	0,577	0,190	Valid
3	0,614	0,190	Valid
4	0,545	0,190	Valid
5	0,597	0,190	Valid
6	0,559	0,190	Valid
7	0,645	0,190	Valid
8	0,680	0,190	Valid
9	0,576	0,190	Valid
10	0,580	0,190	Valid

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan data tabel tersebut, variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,190), secara keseluruhan item kuesioner dinyatakan valid. Artinya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1	0,592	0,190	Valid
2	0,496	0,190	Valid
3	0,615	0,190	Valid
4	0,681	0,190	Valid
5	0,519	0,190	Valid
6	0,487	0,190	Valid
7	0,578	0,190	Valid
8	0,651	0,190	Valid
9	0,529	0,190	Valid
10	0,611	0,190	Valid

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,190), secara keseluruhan item kuesioner dinyatakan valid. Artinya kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Pelatihan ( $X_1$ )	10	0,828	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	10	0,797	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	10	0,775	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dinyatakan reliabel karena dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

**Asumsi Klasik  
Uji Normalitas**

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,03494393
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,062
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, terkait hasil uji normalitas dengan *kolmogrov smimov test* diatas, menghasilkan nilai signifikasi 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa  $0,200 > 0,05$ , maka distribusi pada uji normalitas tersebut normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas Berdasarkan Collinearity Statistic**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,082	2,885		2,455	,016		
	Pelatihan	,599	,093	,581	6,444	,000	,554	1,805
	Lingkungan Kerja	,189	,085	,200	2,224	,028	,554	1,805

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas tersebut, diperoleh nilai *tolerance* variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,554 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,554, artinya kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan untuk nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel Pelatihan (X1) sebesar 1,805 serta variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,805 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan pada multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Riyanto dan Harmawan (2020:209) Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Glejser*, dimana dapat dikatakan terhindar dari gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Uji Rank Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,037	1,869		2,695	,008
	Pelatihan	-,069	,060	-,149	-1,147	,254
	Lingkungan Kerja	,000	,055	,001	,008	,993

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, *glejser test model* pada variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,254 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,993 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi Berdasarkan *Durbin Watson Test***

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,730 <sup>a</sup>	,532	,523	3,126	1,713
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson Test*, mendapatkan hasil nilai 1,713, dengan demikian nilai tersebut pada rentang 1,550 – 2,460 yang artinya tidak ada gangguan autokorelasi pada hasil analisis uji autokorelasi penelitian dalam ini.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,082	2,885		2,455	,016
	Pelatihan	,599	,093	,581	6,444	,000
	Lingkungan Kerja	,189	,085	,200	2,224	,028
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel tersebut, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,599X_1 + 0,189X_2 + 7,082$$

- a. Nilai konstanta sebesar 7,082 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,082 *point*.
- b. Nilai Pelatihan (X1) sebesar 0,599 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,599 *point*.
- c. Nilai Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,189 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,189 *point*.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,714 <sup>a</sup>	,510	,506	3,184	
a. Predictors: (Constant), Pelatihan					

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,506 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50,6%, sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 12 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 <sup>a</sup>	,346	,340	3,680

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,340 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34%, sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 13 Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 <sup>a</sup>	,532	,523	3,126

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,532 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

**Uji Hipotesis**

**Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

**Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,037	2,799		3,229	,002
	Pelatihan	,737	,070	,714	10,459	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,459 > 1,659)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.$   $0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha.

**Tabel 15 Hasil Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,395	2,939		5,579	,000
	Lingkungan Kerja	,554	,074	,588	7,450	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,450 > 1,659)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.$  0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1157,718	2	578,859	59,227	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1016,450	104	9,774		
	Total	2174,168	106			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan						

Sumber: Hasil Output Pengolahan SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(59,227 > 3,084)$  hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.$  0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Pelatihan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,506 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 50,6%, sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,459 > 1,659)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.$  0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perdana I.K. (2017).

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,340 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 34%, sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,450 > 1,659)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.$  0,050 atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019).

#### Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,532 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(59,227 > 3,084)$

hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig. 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Rehabilitasi Kementerian Pertahanan Rumah Sakit Dr. Suyoto di Subbagian Tata Usaha. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati dkk (2020).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,506 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50,6%, sedangkan sisanya sebesar 49,4% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $10,459 > 1,659$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,340 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34%, sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,450 > 1,659$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ). Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 0,599X_1 + 0,189X_2 + 7,082$ , selanjutnya hasil pengujian pada tabel 4.22, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,532 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 53,2% sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $59,227 > 3,084$ ) hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig. 0,050 atau ( $0,000 < 0,050$ ).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu: Sebaiknya setiap seorang pegawai Rumah Sakit Dr. Suyoto pada Subbagian Tata Usaha, tetapkan tujuan yang realistis dan dapat diukur untuk diri sendiri, serta ciptakan tantangan dan reward pribadi sebagai motivasi tambahan. Jaga gairah dan semangat dalam melakukan tugas-tugas tambahan setiap pegawai dengan terus mengingatkan diri tentang dampak positif yang pegawai berikan kepada tim dan organisasi. Dengan terus mengambil inisiatif, memiliki motivasi internal yang tinggi dan aktif membantu rekan kerja. Nantinya akan membangun reputasi yang baik dan mengambil peran yang lebih besar dalam tim antar pegawai lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agung Budi Santoso, 2018, *Tutorial & Solusi Data Regresi*. Penerbit Agung Budi Santoso: Jakarta.

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, m (1).
- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 280-287.
- Gani, Irawan, dan Siti Amalia, 2017, *Alat Analisis Data - Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial, Edisi 1*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasim, Djamil. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Qiara Medika.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Peraturan Pemerintah RI. (2011). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *In Phys. Rev. E (Issue June, p. 53)*.
- Perdana, I. K. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan Pt. Gudang Garam, Tbk. Direktorat Grafika Kota Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2).
- Sihaloho dan Siregar (2019) *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Volume 9 Nomor 2, 2073-281*.
- Slamet, Riyanto, and Hatmawan Aglis Andhita. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sufren dan Yonathan Natanael. (2017) *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 105.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Surajiyo dan dkk, 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi SPSS*, Yogyakarta: Deepublish Publisher.