

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan

Irma Sefriana¹, Zakaria²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

Email: irmasefriana001@gmail.com¹, dosen02357@unpam.ac.id²

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Juli 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Agustus 2024</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah metode sampel jenuh berjumlah 80 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,439 > 1,990)$. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,259 > 1,990)$. Pelatihan dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(70,838 > 3,12)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.</p>
<p>Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p>	<p><i>This study aims to determine how training and work motivation influence employee performance at Prikasih Hospital, South Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative. The sampling method used by the researcher is the saturated sample method with 80 respondents. The results of this study indicate that training has a partial effect on employee performance at Prikasih Hospital, South Jakarta with a calculated t value $>$ t table or $(9.439 > 1.990)$. Work motivation has a partial effect on employee performance at Prikasih Hospital, South Jakarta, obtained a calculated t value $>$ t table or $(7.259 > 1.990)$. Training and employee work motivation have a simultaneous effect on employee performance at Prikasih Hospital, South Jakarta with a calculated F value $>$ F table or $(70.838 > 3.12)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted.</i></p>
<p>Keywords: Training; Work Discipline; Employee performance</p>	<p>How to cite: Sefriana, I, & Zakaria Z. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan. <i>Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)</i>. 4(2). 462-474</p>



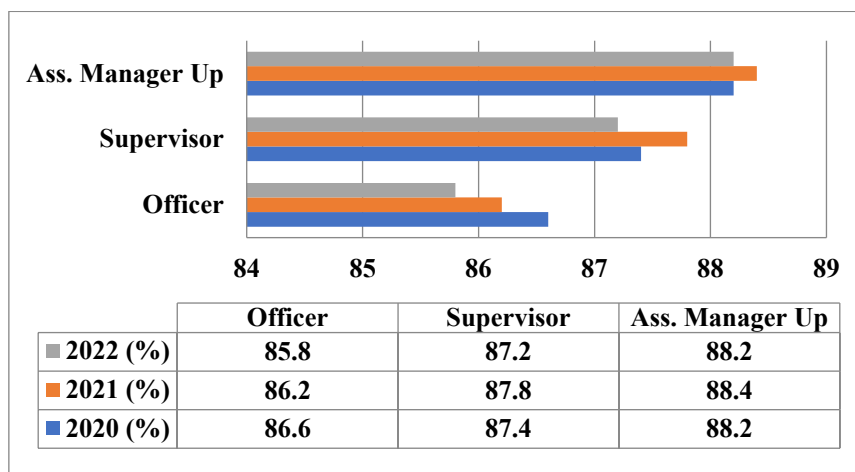
This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sangat penting untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk menyokong pencapaian tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia yang bermutu memiliki daya saing, wawasan, keterampilan, keunggulan, juga perbuatan kerja yang positif. Mengingat pentingnya SDM, ada sejumlah aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi ketika piawai melakukan beban yang diterima kepada mereka, dengan keseriusan, implementasi waktu yang benar, juga pengalaman untuk memajukan perusahaan juga mencapai tujuannya. RS Prikasih merupakan salah satu institusi yang harus beradaptasi dengan peralihan juga perkembangan. Selama ini, rumah sakit menginginkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi demi menunjang aktivitas rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus mengambil langkah-langkah untuk mengembangkan juga meningkatkan kualitas layanan staf, yang memainkan peran penting dalam keberhasilan rumah sakit juga mampu bersaing dengan rumah sakit lain.

Menurut Wulandari (2020:4), Kinerja (performance) adalah hasil akhir (output) dari semua aktivitas yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Ansory & Indasari (2018:208), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas juga kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dapat disimpulkan Kinerja dengan perkataan lain kinerja karyawan adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Dengan kata lain, kualitas kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap berhasil tidaknya perusahaan. Berikut ini adalah data penjualan atau hasil kinerja karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir, yaitu.



Sumber: Rumah Sakit Prikasih (2022)

Gambar 1 Data Kinerja Karyawan Pada RS Prikasih Tahun 2020-2022

Melihat data yang kinerja karyawan RS Prikasih yang merupakan akumulasi dari penilaian-penilaian dalam melakukan pengukuran kerja karyawan dengan beberapa aspek pengukuran kinerja yang diantaranya yaitu dengan melihat jumlah pekerjaan yang dilakukan, melihat kesempurnaan tugas yang dikerjakan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kehadiran dipekerjaan yang tidak dibawah standar ketetapan organisasi, melihat bagaimana karyawan menghemat waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan pekerjaannya serta melihat keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang diinginkan.

Data diatas dapat dikatakan adanya penurunan terhadap kinerja karyawan pada tahun 2022, yang mana jabatan Officer terlihat pada Performance Score ditahun 2021 sebesar 86,2% juga mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 85,8%, begitu pula pada jabatan

Supervisor juga Ass. Manager Up yang mengalami penurunan akan kinerja karyawan. Maka dari data tersebut jelas bahwa adanya penurunan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Prikasih pada tiga tahun terakhir. Jika dibiarkan maka akan memberikan dampak pada penurunan kinerja setiap tahunnya yang dapat merugikan juga tidak tercapainya tujuan Rumah Sakit Prikasih.

Menurut Ansory & Indasari (2018:164), Pelatihan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Suryani, (2019:72), Pelatihan adalah terjemahan dari bahasa Inggris 'training' atau 'education' yang memiliki tujuan merancang dan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan karyawan. Pentingnya pelatihan kerja di perusahaan atau organisasi dapat membantu meningkatkan kualitas pada setiap karyawan juga dengan pelatihan kerja pada karyawan dapat menghasilkan keuntungan pada perusahaan. Selain itu, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tertentu yang sesuai dengan tingkat juga kualifikasi pekerjaan juga kegiatan.

Menyusul bermaknanya pelatihan bagi karyawan terdapat aspek lain yaitu motivasi. Dimana Rumah Sakit Prikasih hendak memperoleh suatu sasaran maka, RS Prikasih hendaklah sanggup menyemangati segenap karyawan supaya memperoleh sasaran bersama. Tiap-tiap karyawan mempunyai tekad yang berlainan ada yang mempunyai tekad yang tinggi juga ada yang rendah. Seumpama karyawan mempunyai tekad yang tinggi akan berpengaruh positif buat perusahaan, lain halnya apabila karyawan memiliki tekad yang rendah dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Menurut Jakaria (2022:143), Motivasi adalah kecenderungan atau jenis keinginan dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang membutuhkan inspirasi untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberilah oleh organisasi. Motivasi kerja sangat berperan penting untuk karyawan karena dapat membentuk semangat bekerja agar dapat bekerja secara efektif juga efisien juga membangun kerja sama agar mencapai tujuan bersama. Selain itu motivasi ialah elemen vital dalam mengembangkan kualitas karyawan sebagai perangsang secara psikis yang menetapkan arah dari perbuatan serta ketahanan menghadapi suatu halangan atau masalah untuk mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Ansory & Indasari (2018:164), Pelatihan adalah keseluruhan proses Teknik dan metode belajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Wulandari (2020:2), Pelatihan adalah aktifitas yang dapat paling dilihat dari semua aktifitas kekaryawanan. Namun pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktifitas yang sering dilakukan karena akan mempengaruhi produktifitas dan prestasi kerja karyawan. Sedangkan menurut Suryani (2019:83), Pelatihan adalah titik fundamental untuk mendapatkan lebih banyak produktifitas karyawan dan peluang pengembangan akan membantu memastikan bahwa organisasi adalah tempat yang diinginkan untuk bekerja.

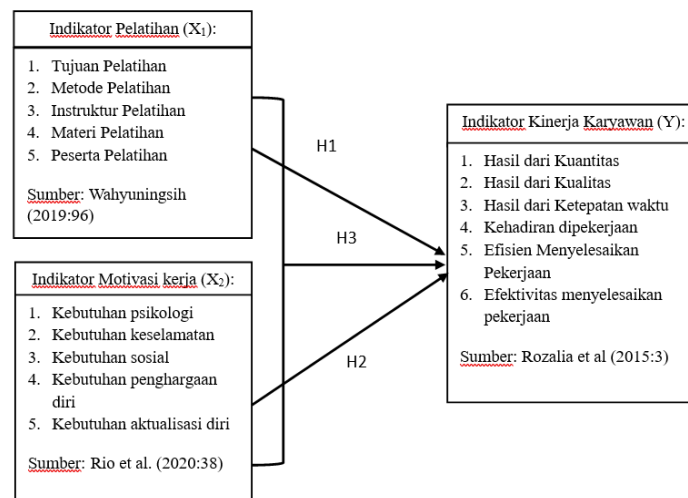
Motivasi Kerja

Menurut Jakaria (2022:143), Motivasi adalah kecenderungan atau jenis keinginan dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang membutuhkan inspirasi untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi. Sedangkan

menurut Ansory & Indasari (2018:259), Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wulandari (2020:4), Kinerja (performance) adalah hasil akhir (output) dari semua aktivitas yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Menurut Ansory & Indasari (2018:209), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih di Jakarta Selatan.
- H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih di Jakarta Selatan.
- H3 = Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih di Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16), berpendapat penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Prikasih yang berjumlah 393 orang. Sementara pengambilan sampel peneliti menggunakan Teknik random sampling yang menggunakan rumus slovin menjadi 80 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Cukup Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.114	1.857		14.604	.000
Pelatihan (X1)	.496	.053	.730	9.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Persamaan regresi dapat diperoleh dari tabel 1 di atas dengan cara berikut: $Y = 27,114 + 0,496X_1$. Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan: Pada skor konstanta senilai 27,114, yang memiliki arti jika variabel pelatihan (X1) tidak ada, variabel tersebut mendapat skor kinerja karyawan (Y) senilai 27,114 poin. Diperoleh skor koefisien regresi pelatihan (X1) adalah 0,496, yaitu jika konstanta tetap dan variabel motivasi kerja (X2) tidak berubah, tiap peralihan 1 (satu) bagian variabel pelatihan (X1) menyebabkan pembaruan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,496 poin.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.952	2.155		13.434	.000
Motivasi Kerja (X2)	.380	.052	.635	7.259	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Persamaan regresi dapat diperoleh dari tabel 2 di atas dengan cara berikut: $Y = 28,952 + 0,380X_2$. Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan: Pada skor konstanta diperoleh 28,952, yang memiliki arti jika variabel motivasi kerja (X2) tidak ada, mendapat skor kinerja karyawan (Y) senilai 28,952 point. Diperoleh skor regresi variabel motivasi kerja (X2) senilai 0,380 yang memiliki makna apabila skor konstanta tetap dan tidak adanya pembaruan pada variabel pelatihan (X1), oleh karena itu jika tiap pembaruan 1 (satu) bagian variabel motivasi kerja (X2) yang akan berakibat menyebabkan perkembangan pada variabel kinerja karyawan (Y) senilai 0,380 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.984	1.919		11.455	.000
Pelatihan (X1)	.378	.052	.556	7.315	.000
Motivasi Kerja (X2)	.228	.045	.381	5.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Persamaan regresi berikut dapat diturunkan dari data tabel 3: $Y = 21,984 + 0,378X_1 + 0,228X_2$. Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan:

- Diperoleh skor konstanta senilai 21,984 yang memiliki arti jika variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak ada, jadi kinerja karyawan (Y) yang hanya bernilai 21,984 poin.
- Memperoleh skor koefisien regresi pelatihan (X_1) senilai 0,378 yang memiliki makna apabila skor konstanta tetap dan tidak adanya pengalihan pada variabel motivasi kerja (X_2), oleh karena itu pada setiap 1 (satu) bagian variabel pelatihan (X_1) berakibat pengalihan variabel kinerja karyawan (Y) senilai 0,378 poin.
- Dan juga diperoleh skor koefisien regresi motivasi kerja (X_2) yang bernilai 0,228 yang memiliki arti jika skor konstanta tetap dan tidak adanya pembaruan pada variabel pelatihan (X_1), hal tersebut apabila tiap pembaruan 1 (satu) bagian variabel motivasi kerja (X_2) yang akan berakibat pada perkembangan kinerja karyawan (Y) yang memiliki skor 0,228 poin

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 Koefisien Korelasi Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Pelatihan (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X_1)	Pearson Correlation	1	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Data yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,730 yang berada dalam skala interval 0,600 s.d 0,799.

Tabel 5 Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X_2)	Pearson Correlation	1	.635**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Data yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,635 yang berada dalam skala interval 0,600 s.d 0,799.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.639	2.56657

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Data yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0,805 yang berada dalam skala interval 0,800 s.d 1,000.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X₁)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.527	2.93607

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Hal ini ditunjukkan dengan nilai r-square sebesar 0,533 atau 53,3% berdasarkan data tabel 7. Maka variabel Pelatihan pada Rumah Sakit Prikasih mampu memberikan pengaruh sebesar 53,3% terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan sisanya sebesar 46,7% berasal dari aspek-aspek lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.403	.396	3.31992

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Hal ini ditunjukkan dengan nilai r-square sebesar 0,403 atau 40,3% berdasarkan data tabel 8. Maka variabel Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Prikasih mampu memberikan pengaruh sebesar 40,3% terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan sisanya sebesar 59,7% berasal dari aspek-aspek lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.639	2.56657

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Hal ini ditunjukkan dengan nilai r-square sebesar 0,648 atau 64,8% berdasarkan data tabel 9. Maka variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Prikasih mampu memberikan pengaruh sebesar 64,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan sisanya sebesar 32,2% berasal dari aspek-aspek lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial) Pelatihan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.114	1.857		14.604	.000
Pelatihan (X1)	.496	.053	.730	9.439	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Karena nilai t-hitungannya adalah $9,439 > t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikan pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000$ kurang dari $0,05$ tabel di atas menunjukkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

Tabel 11 Hasil Uji t (Parsial) Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.952	2.155		13.434	.000
Motivasi Kerja (X2)	.380	.052	.635	7.259	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,259 > t_{tabel} 1,990$, tabel tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) signifikan secara statistik. Akibatnya, H_2 diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung} dan F_{tabel} dibandingkan dalam penelitian ini dengan menggunakan tingkat signifikansi $0,05$ sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	933.265	2	466.633	70.838	.000 ^b
	Residual	507.222	77	6.587		
	Total	1440.487	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: pengolahan data menggunakan SPSS 25

Variabel X_1 dan X_2 saling mempengaruhi variabel Y, sesuai hasil tabel 12. Tingkat signifikansi $0,000$ kurang dari $0,05$ dan nilai F hitung $70,838 > F_{tabel} 3,12$ mendukung H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 27,114 + 0,496X_1$, dengan diperoleh skor koefisien korelasi senilai 0,730 yang memiliki makna variabel pelatihan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Skor koefisien kepastian sebesar 0,533 dicapai sebesar 53,3%, sisanya sebesar 46,7% didominasi aspek-aspek lainnya yang belum diteliti. Selain itu, uji hipotesis menghasilkan skor thitung > ttabel atau ($9,439 > 1,990$). Oleh sebab itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja parsial dan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shinta Noratta serta Budhi Prabowo (2019) berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari, yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 28,952 + 0,380X_2$ dengan skor koefisien korelasi sebesar 0,635 dimana skor tersebut memiliki arti bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Diperoleh juga koefisien determinasi sebesar 0,403 atau 40,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 59,7% dapat didominasi oleh aspek-aspek lain yang tidak dilakukannya penelitian. Selanjutnya, pada uji hipotesis diperoleh skor thitung > ttabel atau ($7,259 > 1,990$). Hasil tertera semakin diperkuat oleh skor signifikansi (Sig.) < 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Hingga penyimpulannya H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal tersebut membuktikan terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dihasilkan oleh Shinta Noratta serta Budhi Prabowo (2019) berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari, menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 21,984 + 0,378X_1 + 0,22X_2$, dengan diperoleh skor koefisien korelasi sebesar 0,805 dimana skor tersebut memiliki arti bahwa variabel pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Diperoleh juga skor koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,648 atau 64,8%, sebaliknya terdapat sisa sebanyak $(100-64,8) = 35,2\%$ didominasi aspek lain yang tidak dilakukannya penelitian. Dan selanjutnya, diperoleh skor Fhitung pada pengujian hipotesis secara simultan sebesar 70,838, maka disimpulkan bahwa skor Fhitung > Ftabel atau ($70,838 > 3,12$) dan hal tersebut diperkuat juga dengan skor signifikansi (Sig.) < 0,050). Oleh karenanya maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan pada variabel pelatihan dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga diperkuat melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Shinta Noratta serta Budhi Prabowo (2019) berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari, dimana hasil pada penelitian tersebut membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 27,114 + 0,496X_1$, dengan diperoleh skor koefisien korelasi sebesar 0,730 yang memiliki makna variabel pelatihan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Skor koefisien determinasi sebesar 0,533 atau 53,3%, juga lebihnya senilai 46,7% didominasi aspek lain yang tidak dilakukannya penelitian. Selanjutnya, pada uji hipotesis memperoleh skor $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,439 > 1,991$). Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, fakta tersebut membuktikan kedapatan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Prikasih Jakarta Selatan.

Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 28,952 + 0,380X_2$ dengan skor koefisien korelasi sebesar 0,635 dimana skor tersebut memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Diperoleh juga koefisien determinasi sebesar 0,403 atau 40,3% serta memiliki sisa yaitu 59,7% dapat didominasi aspek lain yang tidak dilakukannya penelitian. Selanjutnya, dengan melihat hitungan dari uji hipotesis ditemukan peneliti dengan skor $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,259 > 1,991$). Hasil itu tambah meyakinkan dengan skor signifikansi (Sig.) $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, skor tersebut membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Prikasih Jakarta Selatan.

Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan berlandaskan persamaan regresi $Y = 21,984 + 0,378X_1 + 0,228X_2$, dengan diperoleh skor koefisien korelasi sebesar 0,805 dimana skor tersebut memiliki arti bahwa variabel pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Diperoleh juga skor koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,648 atau 64,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100-64,8) = 35,2\%$ didominasi aspek lain yang tidak dilakukannya pengkajian. Juga selanjutnya, diperoleh skor F_{hitung} pada pengujian hipotesis secara simultan sebesar 70,838, maka disimpulkan bahwa skor $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($70,838 > 3,12$) juga hal tersebut diperkuat juga dengan skor signifikansi (Sig.) $< 0,050$. Kesimpulannya H_0 ditolak dan H_3 diterima, skor tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan pada pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Ajabar dkk. (2020). Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation and Dynamics. In GCAINDO (Ed.), *CV Diandra Primamitra Media (Pertama)*. CV Diandra Primamitra Media. <https://doi.org/10.4324/9780080941844-18>
- Ansory, H. Al Fadjar, Indasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Asli, Issue 1). Indomedia Pustaka. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Ansory, H. Al Fadjar, Indasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka (Edisi Pert)*. Indomedia Pustaka.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.388>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45–50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Dessler, G. (Florida I. U. (2018). Human Resource Management, 16th edition. In L. Albeli (Ed.), *Florida International University* (Revised ed). Pearson. <https://doi.org/10.1108/pr.2002.31.3.386.3>
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhigantara, E. M., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H., & Pranyoto, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In : *Eureka Media Aksara, September 2023 Anggota Ikapi Jawa Tengah*.
- Fibriany, F. W. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia. *Cakrawala*, 17(2), 165–170.
- Ghozali I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In *Semarang, Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:64890624>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Hidayati, U. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Tata Kelola Pemerintah)* (Nurfitriani (Ed.)). Cendekia Publisher. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ecYOEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=pengertian+manajemen+sdm+jurnal+2020&ots=OOPv1bFjG&sig=tTcIE4ULGFtGSIF8S1mTmLcJzP4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Imas, D. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA ADIPERKASA DI JAKARTA PUSAT. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3).
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarmi, W. (2022). Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia. In M. Multazam, M. Tanzil, Wardana (Ed.), *UMSIDA PRESS* (Pertama). UMSIDA Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-058-8>
- Komala, L. (2017). *PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINA ASIA TANGERANG* (Vol. 2, Issue 3).
- Komarudin, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Lion Mentari Airlines Bandara Soekarno Hatta Cengkareng. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 128–145. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i2.2544>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Pramesta (Ed.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Penerbit Andi. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>

- Kusumadewi, N., & Saraswati, T. G. (2020). Pengaruh Kepuasan Pelanggan Terhadap Minat Beli Ulang Pada Official Store Scarlett Di Shopee Dan Tokopedia the Effect of Customer Satisfaction on Repurchase Interests At the Scarlett Official Store At Shopee and Tokopedia). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 6476–2489.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia* (F. Sandi (Ed.); Cetakan Ke). ALFABETA, cv.
- Mukrodi, Hermawati, R., & Alfiah, S. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 2* (A. Pratama (Ed.); Cetatakn P). Unpam Press.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 122–140. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1939>
- Noor, A. dkk. (2023). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Sepriano (Ed.), *PT. Sonpedia Publishing Indonesia* (Pertama). Sonpedia Publishing Indonesia.
- Noratta, S., & Prabowo, B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Timur Raya Lestari. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 162–172. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3469>
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pamungkas, I. B., & Imbron. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (N. Rismawati (Ed.); Cetakan Pe). CV. Widina Media Utama.
- Purnaya, I. G. K. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (A. Pramesta (Ed.); I). CV ANDI OFFSET. <https://books.google.co.id/books?id=OC03DgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Rio, M., Zuliansyah, A., & Purnamasari, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bprs Bandar Lampung. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(01), 31–48. <https://doi.org/10.24042/revenue.v1i01.5684>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sartika, D. (2018). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT BHINEKA BAKTI HUSADA TANGERANG SELATAN. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 88. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p88-96>
- SOEPANDI, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kenko No Kai. *JURNAL SeMaRaK*, 3(3), 11–28. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7097>
- Sugyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (Ed.); Kedua). ALFABETA, cv.
- Suryani, N. L. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 496–504. https://doi.org/10.1142/9789814730426_0007

- Suryani, N. K. dan F. J. (2019). Manajemen sumber daya manusia. In *NILACAKRA Publishing House* (Pertama). Nilacakra Publisher. <https://www.academia.edu/download/103515147/475503372.pdf>
- SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–107.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>
- Wijaya, Candra; Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (S. Saleh (Ed.); Cetakan Pe). PERDANA Publishing.
- Wijaya, Candra; Rifa'i, M., Suryani, N. K. dan F. J., Sugiyono, Saputra, Nopriadi, D., Purnaya, I. G. K., Noor, A. dkk, Jakaria, D., Hidayati, U., Ghozali, I., Dessler, G. (Florida I. U., & Ansory, H. Al Fadjar, Indasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Nurfitriani (Ed.), *Personnel Review* (Pertama, Vol. 16, Issue April). ALFABETA, cv. <https://doi.org/10.1108/pr.2002.31.3.386.3>
- Winarti, E. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 1–26.
- Wulandari, A. (2020). Pengaruh Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan Dan Tujuan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 40–53. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i1.1010>
- Yaya Ruyatnasih, S. E., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. Absolute Media.