Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja House Keeping pada Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri

Wahyudi*[1], Whina Ratnawati[2]
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan[1,2]
*e-mail: wyudi8540@gmail.com[1],

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan House Keeping Pada Rumah sakit Mandaya Royal Hospital Puri.. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh parsial dan simultan antara Pelatihan kerja serta Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang merupakan karyawan House Keeping Ruamh Sakit Mandaya Royal Hospital Puri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis.Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung < t tabel (3,711 > 2,011). Sebaliknya, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (6,391 > 2,011). Secara simultan, pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung > F tabel (20,225 > 3,195) dan signifikansi 0,000 < 0,05. Ho ditolak dan H3 diterima yang artinya pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,763 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 76,3% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pelatihan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Training and Work Motivation on the performance of House Keeping Employees at Mandaya Royal Hospital Puri. The problem raised in this study is how the partial and simultaneous effects of Training and Work Motivation on employee performance. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sample in this study amounted to 50 respondents who were House Keeping employees at Mandaya Royal Hospital Puri. Data analysis techniques used simple and multiple linear regression analysis, as well as t-test and F-test.

The results of the study showed that partially, Job Training had a significant effect on employee productivity, indicated by the calculated t value <t table (3.711> 2.011). Conversely, Work Motivation had a significant effect on employee productivity with a calculated t value> t table (6.391> 2.011). Simultaneously, training and Work Motivation have a significant effect on employee productivity, with a calculated F value > F table (20.225 > 3.195) and a significance of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) value of 0.763 indicates that the two independent variables contribute 76.3% to the dependent variable, while the remaining 23.7% is influenced by other variables outside this study

Keywords : *Employee Performance*; *Work Motivation*; *Training*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk menjaga keunggulan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan, yang memiliki peran langsung dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, inovasi, dan kualitas pelayanan. Karyawan dengan kinerja tinggi menjadi aset strategis yang mampu mendorong pencapaian tujuan perusahaan, termasuk di sektor kesehatan seperti rumah sakit. Menurut Afandi (2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam konteks tersebut, pelatihan kerja dan motivasi menjadi elemen penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan (Busro, 2018; Robbins & Judge, 2017). Pelatihan kerja memberikan keterampilan teknis dan pengetahuan, sedangkan motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab secara konsisten (Afandi, 2018; Chandra et al., 2021).

Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri (MRHP), sebagai rumah sakit swasta berskala besar yang dikelola oleh Mandaya Hospital Group, tengah menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas kinerja karyawan khususnya di bagian housekeeping. Berdasarkan data HRD MRHP (2024), terjadi penurunan partisipasi pelatihan kerja dari tahun 2022 hingga 2024, dengan rata-rata keikutsertaan menurun dari 46,5 orang menjadi 37,75 orang. Selain itu, data motivasi menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang memenuhi indikator motivasi seperti inisiatif, semangat kerja, dan tanggung jawab. Dampaknya terlihat pada penurunan kualitas kebersihan di berbagai area rumah sakit, di mana rata-rata kinerja housekeeping menurun dari 88,75% menjadi 81% selama tiga tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan adanya keterkaitan antara pelatihan, motivasi, dan penurunan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian sebelumnya juga membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Setawan et al., 2021; Ratnawati et al., 2022; Mufidah et al., 2020; Rosiana & Puji, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, baik bagi penulis sebagai pengembangan wawasan ilmiah, bagi pembaca dan akademisi sebagai tambahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, maupun bagi organisasi rumah sakit sebagai bahan evaluasi dan dasar pengambilan kebijakan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan strategi motivasi karyawan guna mendorong kinerja optimal di lingkungan kerja rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data numerik secara sistematis. Metode ini berlandaskan filsafat positivisme dan umum digunakan dalam penelitian yang melibatkan populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, seperti kuesioner. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel dan menghasilkan kesimpulan berdasarkan data statistik. Dalam penelitian ini, pendekatan dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, penyebaran kuesioner, analisis statistik, dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri dan berlangsung selama enam bulan, dimulai pada bulan November 2024 hingga April 2025. Lokasi penelitian dipilih karena ketersediaan objek penelitian yang sesuai, yaitu karyawan bagian housekeeping yang menjadi fokus analisis kinerja kerja dalam organisasi layanan kesehatan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu pelatihan kerja dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menjabarkan konsep-konsep yang diteliti ke dalam indikator yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2022),

operasionalisasi variabel membantu menentukan jenis, indikator, dan skala pengukuran dari masing-masing variabel. Variabel pelatihan kerja (X1) dijabarkan melalui tujuh indikator: jenis pelatihan, tujuan, materi pelatihan, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pemateri, dan waktu pelaksanaan atau jumlah sesi (Larasati, 2018). Sementara itu, variabel motivasi kerja (X2) merujuk pada teori Maslow dan definisi dari Afandi (2018), dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Adapun variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2009) dan Sunarsih (2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian housekeeping di Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri, yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022), yang menyatakan bahwa sampling jenuh tepat digunakan ketika populasi relatif kecil atau jika peneliti ingin memperoleh generalisasi dengan kesalahan minimal.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode. Pertama, kuesioner, yaitu instrumen utama yang berisi pernyataan tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju" (Sugiyono, 2022). Kedua, observasi, yakni teknik pengamatan langsung terhadap aktivitas dan lingkungan kerja di lapangan untuk memahami kondisi nyata yang dihadapi oleh responden. Ketiga, dokumentasi, yang digunakan untuk memperoleh data sekunder seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Keempat, dilakukan juga studi kepustakaan guna memperkuat teori-teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2022), analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Tahap pertama dalam analisis adalah uji kualitas data, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana item kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diukur menggunakan rumus korelasi product moment dan dianalisis dengan bantuan software SPSS versi 25. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi pengukuran antar item dalam satu variabel. Uji ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha, dan suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi beberapa pengujian. Pertama, uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana data dinyatakan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Kedua, uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas, yang ditentukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana tidak terdapat multikolinearitas jika VIF < 10. Ketiga, uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antara residual pada periode tertentu dengan periode sebelumnya, menggunakan nilai Durbin-Watson (DW). Data dinyatakan bebas autokorelasi jika DW berada di antara 1,55 sampai 2,46. Keempat, uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual. Uji ini dilakukan menggunakan metode glejser dan scatterplot, dan tidak terdapat heteroskedastisitas jika sebaran titik tidak membentuk pola tertentu.

Analisis lanjutan yang dilakukan meliputi analisis regresi linier sederhana, yang digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Persamaan umum regresi sederhana adalah: $Y = a + bX$. Selain itu digunakan juga analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen secara bersamaan, dengan rumus: $Y = a + b1X1 + b2X2$. Untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel digunakan analisis koefisien korelasi (r). Interpretasi hasil korelasi merujuk pada pedoman Sugiyono (2022), dengan kategori mulai dari sangat rendah hingga sangat kuat. Kemudian dilakukan juga analisis koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi

variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat, sedangkan yang mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang lemah.

Terakhir, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05). Jika t hitung > t tabel, maka hipotesis alternatif diterima. Sementara itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika F hitung > F tabel, maka hipotesis alternatif diterima. Seluruh pengujian statistik dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 56%, sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang atau 44%. Dari sisi masa kerja, responden yang memiliki masa kerja di bawah satu tahun (<1 tahun) sebanyak 20 orang atau 40%. Responden yang telah bekerja selama dua tahun sebanyak 16 orang atau 32%, dan yang memiliki masa kerja tiga tahun sebanyak 14 orang atau 28%.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA, yaitu sebanyak 38 orang atau 76%. Responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang atau 14%, dan lulusan S1 sebanyak 5 orang atau 10%. Data ini memberikan gambaran umum mengenai karakteristik demografis responden dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif terhadap jawaban responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi aktual atas tiga variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Pengukuran ketiga variabel ini menggunakan skala Likert lima poin, yaitu “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Kurang Setuju”, “Setuju”, dan “Sangat Setuju”. Interpretasi hasil diberikan melalui perhitungan distribusi frekuensi dan nilai rata-rata (mean) untuk menilai kecenderungan jawaban responden, serta digunakan untuk menilai apakah kondisi variabel tergolong baik atau kurang baik.

Pada variabel pelatihan kerja (X1), hasil analisis menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban terbanyak pada kategori “Setuju”, yaitu sebanyak 179 jawaban atau 36%. Pilihan “Kurang Setuju” dipilih sebanyak 140 kali atau 28%, sedangkan “Tidak Setuju” sebanyak 73 kali atau 14%, dan “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 63 kali atau 13%. Sementara itu, jawaban “Sangat Setuju” diberikan sebanyak 45 kali atau 9%. Namun demikian, ditemukan bahwa salah satu pernyataan, yaitu "Ada evaluasi setelah diadakannya pelatihan", memperoleh nilai rata-rata (mean) terendah, yakni 1,9. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasakan adanya evaluasi yang memadai pascapelatihan, sehingga aspek ini perlu menjadi perhatian manajemen untuk perbaikan.

Pada variabel motivasi kerja (X2), responden memberikan proporsi tertinggi pada jawaban “Tidak Setuju”, yaitu sebanyak 168 kali atau 34%. Disusul oleh “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 125 kali atau 25%, “Kurang Setuju” sebanyak 108 kali atau 21%, “Setuju” sebanyak 75 kali atau 15%, dan “Sangat Setuju” sebanyak 25 kali atau 5%. Item pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada "Fasilitas dan peralatan kerja sudah memadai", yang memperoleh mean sebesar 1,72. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa fasilitas penunjang kerja yang tersedia belum mendukung secara optimal, sehingga berpotensi menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan.

Pada variabel kinerja karyawan (Y), distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa pilihan “Tidak Setuju” mendominasi dengan jumlah 138 kali atau 29%, diikuti oleh “Kurang Setuju” sebanyak 133 kali atau 25%, “Setuju” sebanyak 132 kali atau 26%, “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 60 kali atau 13%, dan “Sangat Setuju” sebanyak 37 kali atau 7%. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada "Anda sudah mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan saat ini", yang memperoleh mean sebesar 2,26.

Temuan ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yang menunjukkan bahwa capaian kerja aktual belum optimal.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan belum sepenuhnya efektif, motivasi kerja karyawan masih tergolong rendah, dan kinerja karyawan belum memenuhi target yang diharapkan. Temuan ini menjadi dasar penting bagi manajemen Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan pelatihan dan peningkatan motivasi kerja guna memperbaiki kinerja karyawan secara menyeluruh.

3.2 Uji Instrumen Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,279. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini. Validitas yang tercapai memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yang berarti instrumen kuesioner yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing variabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data telah memenuhi syarat kelayakan untuk dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,595 untuk masing-masing variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2), yang berada di atas batas minimum 0,1, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,680 yang masih di bawah ambang batas 10. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan gejala multikolinearitas.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,990 pada variabel pelatihan (X1) dan 0,585 pada variabel motivasi kerja (X2). Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Terakhir, uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson menunjukkan nilai sebesar 2,034, yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik terpenuhi dan model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh dan tingkat signifikansi antara variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Teknik analisis yang digunakan meliputi regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F.

3.4.1 Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: **Y = 15,529 + 0,428X1**. Nilai konstanta sebesar 15,529 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat pelatihan, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar

15,529 poin. Koefisien regresi sebesar 0,428 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,428 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
Selanjutnya, regresi linear sederhana untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan persamaan: **Y = 10,995 + 0,743X2**. Nilai konstanta 10,995 menunjukkan bahwa meskipun tidak ada motivasi kerja, kinerja karyawan tetap berada pada nilai tersebut. Koefisien regresi sebesar 0,743 berarti setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,743 poin, dengan asumsi variabel pelatihan tidak berubah.

3.4.2 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: Y = 10,201 + 0,695X1 + 0,062X2. Konstanta sebesar 10,201 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka tersebut. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,695 berarti bahwa jika motivasi kerja tetap, peningkatan satu unit pada pelatihan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,695 poin. Sementara itu, koefisien motivasi kerja sebesar 0,062 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,062 poin, dengan pelatihan tetap.

3.4.3 Koefisien Korelasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,472, yang berada dalam kategori sedang hingga kuat, mengindikasikan adanya hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Motivasi kerja menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,678, yang termasuk dalam kategori kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan pelatihan secara parsial. Sementara secara simultan, nilai koefisien korelasi antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,680, yang juga menunjukkan hubungan yang kuat.

3.4.4 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64,7%, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 69%, sementara sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76,3%, dan sisanya 23,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4.5 Uji Hipotesis

Uji-t untuk variabel pelatihan (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,711 dengan nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Karena nilai t hitung > t tabel (3,711 > 2,011) dan signifikansi < 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-t untuk variabel motivasi kerja (X2) menghasilkan t hitung sebesar 6,391 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung > t tabel (6,391 > 2,011) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka motivasi kerja terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Uji-F simultan memperoleh nilai F hitung sebesar 20,225, sedangkan F tabel sebesar 3,195, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena F hitung > F tabel dan signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Pembahasan

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

3.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel pelatihan kerja memiliki persamaan regresi Y = 15.529 + 0,428X1, maka dapat diterjemahkan:

a. Nilai konstanta sebesar 15.529 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15.529 point.
b. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,428 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karaywan (Y) sebesar 0,428. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Adapun pada analisis koefisien determinasi parsial memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,647, maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar74,7% sedangkan sisanya sebesar (100 - 64,7%) = 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pelatihan kerja sebagai variabel independen (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t, yang dimana memperoleh nilai thitung (3,711 > 2,011) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05

3.5.2 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi berganda pada variabael rekrutmen (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki persamaan Y = 10,201 + 0,695X1 + 0,062X2, maka dapat diterjemahkan:

a. Nilai konstanta sebesar 10,201 yang dimana bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau = 0 maka kinerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,201.
b. Koefisien regresi (X1) 0,695 hal tersebut menyatakan bahwa apabila tidaka ada perubahan pada konstanta tetap motivasi kerja maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan, mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.695.
c. Koefisien regresi (X2) 0,062 hal tersebut menyatakan bahwa apabila tidak ada perubahan pada konstanta tetap pelatihan maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja, mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.062.

Adapun pada analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,763, maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,3% sedangkan sisanya sebesar (100 – 76,3%) = 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai, Fhitung > Ftabel (20,225 > 3,195) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05.

SIMPULAN

Adanya penelitian ini guna mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Mandaya Hosptal Puri. Adapun data yang telah dikumpulkan serta diuji menggunakan regresi berganda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan Y = 15,529 + 0,428X1 Y = 4,920 + 0,832X1. Maka dapat disimpulkan konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 15,529 nilai ini menunjukan bahwa pada saat ini pelatihan (X1) bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada pelatihan sebesar 0,428 yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahaan 1 (satu) unit pada variabel pelatihan maka memberikan perubahan kepada kinerja karyawan sebesar 428 satuan. Uji t memperoleh nilai thitung > ttabel (3,711 > 2,011) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana yang memiliki persamaan Y = 10.995 + 0,743X2. Maka dapat disimpulkan konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 10,995 nilai ini menunjukan bahwa pada saat ini motivasi kerja (X2) bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada motivasi kerja sebesar 0,743 yang dimana dapat diartikan apabila terjadi perubahaan 1 (satu) unit pada variabel motivasi kerja maka memberikan perubahan kepada kinerja karyawan sebesar 743 satuan. Uji t memperoleh nilai thitung > ttabel (6,391 > 2,011) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Mandaya Royal Hospital Puri. Hal tersebut dapat di dibuktikan dengan nilai hasil uji regresi berganda yang memiliki persamaan Y = 10,201 + 0,695X1 + 0,062X2. Maka dapat disimpulkan nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 10,201 hal ini menunjukan bahwa pada saat ini nilai X1 dan X2 bernilai nol. Nilai koefisien regresi pada pelatihan (X1) sebesar 695 dan nilai koefisien regresi pada motivasi kerja (X2) sebesar 0,062 maka dapat diartikan apabila terjadi perubahan 1 (satu) unit pada pelatihan dan motivasi kerja maka akan memberikan perubahan pada kinerja karyawan sebesar pelatihan kerja (X1) 10,201 point dan motivasi kerja (X2) 62 point. Uji F memperoleh 143 nilai Fhitung > Ftabel (20,225 > 3,195) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,763, maka dapat diartikan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,3 % yang dimana sisanya 23,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H3 diterima yang artinya rekrutmen dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Pustaka Nusa Media.

Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan. Jakarta: Zaida Digital Publishing.

Budihardjo, I. M. (2015). Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.

Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, E., Kafidzin, R., Fitrianna, N., Lie, D., & Purba, B. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Fahrozi, R., Yusniar, Y., & Wahyudi, R. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Media Transindo di Jakarta. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(1).

Fauzi, A., & Rusdi, H. N. (2020). Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga University Press.

Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 4(1).

Huseno, T. (2021). Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Jakarta: Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Ismail, J. K., Nugroho, H. S. E., Indriana, I. H., Hendrayady, A., & Kraugusteeliana, M. (2022). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Media Sains Indonesia.

Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Mufidah, R., Rahayu, S., & Wijaya, A. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sektor kesehatan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Kesehatan, 6(3).

Ratnawati, R., Ramadhani, I., & Nurhasanah, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Jurnal Riset Sumber Daya Manusia, 5(1).

Rosiana, D., & Puji, L. (2022). Analisis pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 10(1).

Rozalena, A., & Kurniasih, S. (2016). Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan. Jakarta: Niaga Swadaya.

Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Setawan, I., Sugeng, W., & Nur, H. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan, 3(2).

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Supomo, R. (2022). Pengantar Manajemen. Bandung: Yrama Widya.

Tersiana, A. (2018). Metode Penelitian. Jakarta: Anak Hebat Indonesia.

Tjahjo, H. W. (2025). Habit is Power. Yogyakarta: Cheklist Publishing.