JEMBA
Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
Vol.4, No.4, Juli 2025

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MEDIK DAN KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT XYZ

Oleh
Hendra Permadi[1], Winna Sarikusumaningtyas[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi
Email: [1]hendrapermadi507@gmail.com, [2]winna.kusumaningtyas@gmail.com

Article History:
Received: 19-06-2025
Revised: 10-07-2025
Accepted: 22-07-2025

Keywords:
Pelatihan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kinerja

Abstract: *Kinerja Karyawan merupakan faktor penting dalam tujuan organisasi yang hendak dicapai. Baik buruknya kinerja seorang Karyawan dalam suatu organisasi akan ditentukan oleh banyak faktor diantaranya adalah kemampuan yang merupakan hasil dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (Skill) termasuk sikap kepribadian yang dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman pelatihan dan minat serta motivasi sebagai hasil interaksi kekuatan dalam kondisi fisik pekerjaan, kondisi sosial pekerjaan dan kebutuhan individual.Penelitian ini dilakukan di Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitaif, dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan sofware SPSS. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel (4,919 > 3,182) dan tingkat signifikansi 0,000, atau kurang dari 0,05. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari hasil perhitungan t hitung lebih kecil dari t tabel (0,991 < 3,182) dan tingkat signifikansi sebesar 0,327 lebih besar dari 0,05 (0,327 > 0,05). Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan t hitung lebih besar dari t tabel (4,223 > 3,182) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) lebih kecil dari 0,05. Sedangkan secara simultan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil perhitungan nilai Fhitung (32,157) > F tabel (2,763) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian di tersebut di atas maka Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ perlu meningkatkan sumber daya manusianya dalam menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan iklim kerja yang baik, sehingga akan meningkatkan kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi tantangan era persaingan global yang diwarnai dengan persaingan yang semakin ketat, maka dalam sebuah organisasi harus dipersiapkan sumber daya manusia yang tangguh serta berkualifikasi dalam mengantisipasi segala perubahan yang akan terjadi. Setiap organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitasnya di dukung berbagai macam *resources*, sumber daya manusia sebagai *resources* adalah salah satu *added value* yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan.

Sejalan dengan era persaingan bebas yang terjadi pada saat ini, menuntut perubahan perilaku tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara lebih baik. Untuk menghadapi tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lebih baik maka manajemen rumah sakit harus lebih meningkatkan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada pada unit-unit organisasi rumah sakit agar lebih profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Dalam ruang lingkup organisasi rumah sakit, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan sehingga organisasi dituntut meningkatkan kualitas dan profesionalitas sumber daya manusianya, hal ini juga dimaksudkan untuk memenuhi tuntutan masyarakat, tugas dan juga tuntutan globalisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Bayusuryawikarta (2015:21) yang menyatakan "tuntutan globalisasi menjadi alasan bahwa organisasi harus mengubah diri dengan paradigma baru yang dikenal dengan istilah reinventing goverment, dengan titik berat mengubah perilaku sumber daya manusia menjadi lebih profesional untuk memberikan pelayanan".

Tugas pokok bagian Medik dan Keperawatan di rumah sakit mencakup perumusan kebijakan, pelaksanaan pelayanan medis dan keperawatan, serta koordinasi dan pengawasan kegiatan terkait. Tugas ini juga meliputi penyusunan rencana, evaluasi, dan pelaporan kegiatan, serta pengembangan SDM dan mutu pelayanan

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, atas dasar inilah maka dilakukan pelatihan terhadap karyawan. Tujuan pelatihan yang dilakukan sesuai dengan tujuan dari pelatihan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sebagaimana dikemukakan Umar (2018:4) tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan.

Apabila disatu pihak tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan produktivitas kerja dan prestasi kerja, tetapi dilain pihak berdasarkan pengamatan dan penelaahan data prestasi kerja para karyawan Rumah Sakit XYZ menunjukkan kurang berprestasi. Hal ini antara lain dapat dilihat dari masih kurangnya keterampilan dalam melaksanakan tugasnya, masih kurang luas pengalaman dalam bidang tugasnya, kurang sungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak tepat waktu datang kerja dan pulang kerja.

Kinerja karyawan (termasuk karyawan Rumah Sakit XYZ) dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, Menurut Clelland dan Murray (2016), ciri orang yang mempunyai motivasi kerja adalah selalu membuka diri, bersedia untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, senang menyelesaikan pekerjaan yang menantang

dan tidak rutin, senang diberi kepercayaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan, bersedia mengelola benda, manusia dan lingkungannya, selalu ingin mendapatkan umpan balik yang kongkrit atas pekerjaannya baik dalam menerima ganjaran maupun hukuman dan ingin mencapai nilai tertinggi atau terbaik atas hasil pekerjaannya.

Selain pelatihan dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, iklim kerja juga mempengaruhi perilaku karyawan di dalam organisasi, sering digambarkan sebagai budaya organisasi atau *organization culture*, *psychological climate* dan *company personality*. Secara harfiah iklim atau climate pengertiannya tidak hanya memberi arti yang terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, tetapi juga memiliki arti *psycologis* berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi, sehingga menghasilkan suatu iklim yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut.

Memperhatikan uraian tentang tuntutan masyarakat, tuntutan tugas dan globalisasi terhadap peran karyawan yang berorientasi kepada pelayanan serta pelaksanaan pelatihan dan motivasi kerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga pentingnya iklim kerja untuk menunjang kinerja karyawan Di lain pihak ditemukan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja karyawan Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ, sehingga penulis merasa tertarik mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja serta Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ.

LANDASAN TEORI

A. Pelatihan

Organisasi yang selalu berusaha beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berkembang tentunya akan berusaha memiliki karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang sangat tinggi untuk dapat menghadapi berbagai perkembangan lingkungan tersebut, pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dapat diperoleh melalui pelatihan.

Menurut Nitisemito (2015:86) pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki, mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan. Menurut Handoko (1996:104) pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

"Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. "Bernardin & Russel (1993:297), menurut definisi dari Bernardin dan Russel pelatihan adalah segala usaha untuk mengembangkan prestasi kerja karyawan dan prestasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu.

Mengukur efektifitas dari pelatihan adalah suatu tugas sulit bagi pimpinan dalam banyak perusahaan. Prestasi kerja karyawan peserta latihan merupakan petunjuk baik tidaknya program latihan yang telah dilaksanakan. Lebih jelasnya lagi bila diamati bahwa

terdapat perbedaan antara apa yang telah diterima karyawan di dalam latihannya dengan prestasi kerja dalam pekerjaannya.

Tujuan dari tahap evaluasi adalah "melakukan penilaian apakah pelatihan yang dilakukan telah efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan", Bernardin & Russel (2016:297), masih menurut Bernardin & Russel (2016:312), kriteria evaluasi pelatihan terdiri dari 4 tipe, yaitu :

1. *Reactions*, mengetahui pendapat peserta mengenai program-program pelatihan yang diikutinya, biasanya mengenai pelatih, materi isi, material, lingkungan.
2. *Learning*, menentukan sampai sejauhmana tingkat penguasaan peserta terhadap konsentrasi pengetahuan dan keahlian yang diberikan, dapat berupa tes tampilan kerja, latihan simulasi.
3. *Behaviors*, mengetahui perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti program pelatihan.
4. *Organizatinal Result*, mengetahui hasil nyata dari pelatihan, baik dalam kerja kelompok maupun perusahaan secara keseluruhan.

B. Motivasi Kerja

Abraham Sperling dalam Anwar Prabu (2020:93) mengemukakan bahwa : "*motive is defined as tendency to activity, strated by drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*". Artinya bahwa motif merupakan kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan diri (*drive*) dan diakhiri oleh penyesuaian diri. Penyesuaian diri dimaksudkan untuk memuaskan motif. Sementara motivasi di definisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Anwar Prabu (2020:93) sebagai : "..*an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class*". Artinya bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakan manusia ke arah tujuan tertentu.

Menurut Ernest J. McCormick dalam Anwar Prabu (2020:94) mengemukakan bahwa : "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*, artinya bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang pengaruhnya membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berfungsi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Berdasarkan beberapa teori motivasi yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan lebih didasarkan pada teori motivasi dengan dimensi-dimensi :

1. Motif (*motive*) yaitu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Harapan (*expectancy*) adalah suatu yang akan diraih apabila pekerjaan dilakukan memenuhi atau melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan.
3. Insentif (*Incentive*) adalah imbalan atas prestasi yang ditunjukan oleh karyawan yang bersangkutan

C. Iklim Kerja

Iklim kerja menurut Davis (2019) mengatakan bahwa iklim kerja diartikan sebagai lingkungan manusia yang di dalamnya para pekerja suatu organisasi melakuan pekerjaannya dan keberadaannya merupakan hal yang tidak dapat disentuh atau dilihat, tetapi ada.

Menurut Gannon dalam Somantri (2004:135) iklim kerja adalah merupakan lingkungan internal atau budaya dari suatu organisasi seperti yang dirasakan oleh anggota-

anggotanya dalam suatu organisasi.

Selanjutnya Stringer (2012) menggambarkan iklim kerja dalam organisasi dengan konsep segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan secara langsung maupun tidak oleh orang-orang yang berbeda dalam lingkungan tersebut.

Menurut Cahyono dalam Satrio dan Suwandana (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi juga merupakan suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai.

Iklim kerja dapat dianggap sebagai personality dari suatu organisasi. Jika iklim kerja bukan hanya sebagai penentu kerja organisasi, tetapi juga menjadi kekuatan yang mewarnai seluruh aspek tentang organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, iklim kerja dapat dianggap sebagai personality dari suatu organisasi yang dipengaruhi oleh :

1. Pengalaman masa lalu, memainkan peranan penting dalam penentuan iklim sekarang.
2. Hambatan-hambatan yang terjadi karena sistem organisasi formal dan sifat tugas-tugas diisyaratkan bagi pekerja.
3. Kebutuhan-kebutuhan, harapan-harapan, dan nilai-nilai yang khusus dari anggota organisasi.
4. Gaya kepemimpinan manajemen, perhatian pemimpin terhadap ketaatan pada peraturan, jenis tujuan dan standar yang disusun, relasi dan komunikasi informal.

D. Kinerja

Menurut Adhari (2020): Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan.

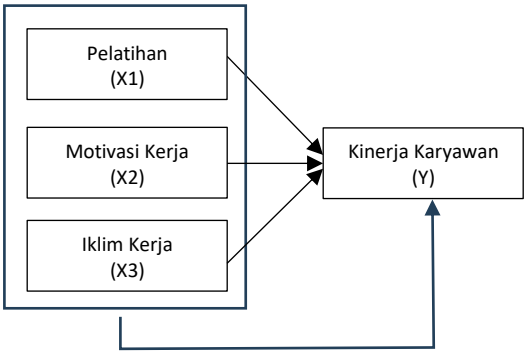
Menurut Rivai (2020), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan.

Menurut Sinambela (2012) dalam Yulianto (2020) Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur.

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang mengambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ.
3. Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja Karyawan Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ.
4. Terdapat pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja Karyawan Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Data dikumpulkan melalui yang disebarkan kepada 62 responden yaitu seluruh karyawawan bagaian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ.

Tahapan Penelitian

1. Perumusan masalah dan penyusunan hipotesis.
2. Penyusunan instrumen penelitian (kuesioner) dengan indikator yang telah dioperasionalkan sesuai studi literatur.
3. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
4. Pengolahan data menggunakan bantuan *sofware* statistik SPSS.
5. Analisis data meliputi:
   a. Statistik deskriptif;
   b. Uji Validitas dan reliabilitas instrumen;
   c. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas);
   d. Analisis regresi linear berganda;
   e. Uji t , Uji F dan koefisien determinasi (R^2).
6. Penarikan kesimpulan dan penyusunan rekomendasi berdasarkan hasil analisis.

Metode Penyelesaian Masalah

Masalah dianalisis dengan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (pelatihan, motivasi kerja dan iklim kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Model persamaan yang digunakan adalah :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 \qquad (1)$$

dimana Y adalah Kinerja, X1 adalah Pelatihan, X2 adalah Motivasi Kerja, X3 adalah iklim kerja dan a adalah konstanta, dan *b* adalah koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kusioner melalui *Google Form* sebagai media, diberikan kepada karyawan bagian medik dan keperawatan rumah sakit XYZ. Adapun beberapa uji yang telah dilakukan, yaitu:

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X1.1	0,657	0,246	VALID
X1.2	0,439	0,246	VALID
X1.3	0,620	0,246	VALID
X1.4	0,585	0,246	VALID
X1.5	0,473	0,246	VALID
X1.6	0,588	0,246	VALID
X1.7	0,701	0,246	VALID
X1.8	0,506	0,246	VALID
X1.9	0,412	0,246	VALID
X1.10	0,538	0,246	VALID
X1.11	0,540	0,246	VALID
X1.12	0,604	0,246	VALID
X1.13	0,650	0,246	VALID
X1.14	0,770	0,246	VALID
X1.15	0,608	0,246	VALID

Sumber: (diolah peneliti, 2025)

Semua item atau instrumen penelitian yang mengukur indikator variabel dikatakan valid karena perolehan r-hitung > r-tabel senilai 0,246 sehingga dinyatakan valid**.**

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X2.1	0,526	0,246	VALID
X2.2	0,544	0,246	VALID
X2.3	0,626	0,246	VALID
X2.4	0,586	0,246	VALID
X2.5	0,670	0,246	VALID
X2.6	0,649	0,246	VALID
X2.7	0,508	0,246	VALID
X2.8	0,639	0,246	VALID
X2.9	0,430	0,246	VALID

X2.10	0,549	0,246	VALID
X2.11	0,368	0,246	VALID
X2.12	0,644	0,246	VALID
X2.13	0,610	0,246	VALID
X2.14	0,540	0,246	VALID

Sumber: (diolah peneliti, 2025)

Analisis data pada tabel di atas dengan kriteria r-hitung > r-tabel (0,246) bahwa semua item pernyataan dikatakan valid dan dapat mengukur indikator.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Iklin Kerja

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X3.1	0,764	0,246	VALID
X3.2	0,568	0,246	VALID
X3.3	0,564	0,246	VALID
X3.4	0,597	0,246	VALID
X3.5	0,413	0,246	VALID
X3.6	0,322	0,246	VALID
X3.7	0,481	0,246	VALID
X3.8	0,553	0,246	VALID
X3.9	0,391	0,246	VALID
X3.10	0,474	0,246	VALID
X3.11	0,425	0,246	VALID
X3.12	0,484	0,246	VALID
X3.13	0,485	0,246	VALID
X3.14	0,468	0,246	VALID
X3.15	0,329	0,246	VALID

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Y1	0,712	0,246	VALID
Y2	0,414	0,246	VALID
Y3	0,465	0,246	VALID
Y4	0,544	0,246	VALID
Y5	0,457	0,246	VALID
Y6	0,566	0,246	VALID
Y7	0,711	0,246	VALID
Y8	0,445	0,246	VALID
Y9	0,455	0,246	VALID
Y10	0,487	0,246	VALID
Y11	0,437	0,246	VALID
Y12	0,482	0,246	VALID
Y13	0,594	0,246	VALID
Y14	0,587	0,246	VALID
Y15	0,367	0,246	VALID

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Pelatihan (X_1)	0,861	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,828	Reliabel
Iklim Kerja (X_3)	0,773	Reliabel
Kinerja (Y)	0,796	Reliabel

Sumber: (diolah peneliti, 2025)

Uji reliabilitas mengindikasikan seluruh item pernyataan reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* >0,60, sehingga instrumen layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.18686408
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.062
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: (diolah peneliti, 2025)

Pengujian normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* mengindikasikan perolehan sig. 0,200 (>0,05), demikian data dikatakan berdistribusi normal serta mencukupi asumsi normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.702	1.425
.798	1.254
.715	1.399

Sumber: (diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel yang ada di atas, Hasilnya menunjukkan bahwa tak ada faktor independent yang mempunyai nilai tolerance di bawah 0,100 atau skor VIF di atas 10. Maka, dapat ditarik Kesimpulan bahwasanya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.335	3.020		.773	.443
	X1	-.047	.052	-.135	-.904	.370
	X2	.099	.042	.331	2.371	.201
	X3	-.054	.053	-.150	-1.018	.313

Sumber: (diolah peneliti, 2025)

Uji heteroskedastisitas keseluruhan variabel menghasilkan signifikansi >0,05, hal ini menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.364	5.734		1.808	.077
	X1	.425	.086	.494	4.919	.000
	X2	.067	.067	.083	.991	.327
	X3	.367	.087	.424	4.223	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (diolah peneliti, 2025)

Dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda pada tabel yakni sebagai berikut:

$$Y = 10.364 + 0{,}425X_1 + 0{,}067X_2 + 0{,}367X_3$$

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji parsial (Uji-t) dan uji simultan (Uji-F).

Tabel 40. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.364	5.734		1.808	.077
	X1	.425	.086	.494	4.919	.000
	X2	.067	.067	.083	.991	.327
	X3	.367	.087	.424	4.223	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (diolah peneliti, 2025)

Nilai t untuk variabel dependen Pelatihan (X1) adalah 4,919, dan t tabel adalah 3,182, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel (4,919 > 3,182) dan tingkat signifikansi 0,000, atau kurang dari 0,05. Oleh karena itu Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian medik dan keperawatan rumah sakit XYZ (Y). Untuk variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,991 dan nilai t tabel sebesar 3,182 sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel (0,991 < 3,182) dan tingkat signifikansi sebesar 0,327 lebih besar dari 0,05 (0,327 > 0,05). Oleh karena itu Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian medik dan keperawatan rumah sakit XYZ (Y). Untuk variabel Iklim Kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,223 dan nilai t tabel sebesar 3,182 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel (4,223 > 3,182) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu Iklim Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian medik dan keperawatan rumah sakit XYZ (Y).

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh gabungan (simultan) dari semua faktor independen penelitian terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, digunakan uji F untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara Pelatihan, Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	767.656	3	255.885	32.157	.000[b]
	Residual	373.992	47	7.957		
	Total	1141.647	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Iklim Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ (Y), dengan nilai Fhitung (32,157) > F tabel (2,763) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Tabel 62. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820[a]	.672	.652	2.821

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: (diolah peneliti, 2025)

Koefisien Determinasi RSquare (R^2) untuk Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Iklim Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medik dan Keperawatan Rumah Sakit XYZ (Y) adalah sebesar 0,672 yang menunjukkan bahwa ketigsa faktor tersebut memberikan kontribusi sebesar 67,2%, sedangkan 32,8% terpengaruhi faktor lain di luar penelitian.

.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai

berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medik dan keperawatan rumah sakit XYZ, terlihat dari hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel (4,919 > 3,182) dan tingkat signifikansi 0,000, atau kurang dari 0,05.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medik dan keperawatan rumah sakit XYZ ,terlihat dari hasil perhitungan t hitung lebih kecil dari t tabel (0,991 < 3,182) dan tingkat signifikansi sebesar 0,327 lebih besar dari 0,05 (0,327 > 0,05).
3. Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medik dan keperawatan rumah sakit XYZ, terlihat dari hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel (4,223 > 3,182) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) lebih kecil dari 0,05.
4. Pelatihan, Motivasi Kerja dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Medik dan keperawatan rumah sakit XYZ terlihat dari hasil perhitungan nilai Fhitung (32,157) > F tabel (2,763) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

SARAN

1. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan. Untuk lebih meningkatkan pengaruh tersebut penulis menyarankan untuk lebih memperhatikan kondisi pelatihan khususnya setelah mengikuti pelatihan, atasan harus lebih banyak melakukan penilaian/evaluasi terhadap hasil pelatihan yang karyawan ikuti serta meningkatkan metode penyampaian materi dalam kegiatan pelatihan keseluruhan yang dapat lebih memotivasi belajar karyawan.
2. Meningkatkan motivasi kerja karyawan terutama yang masih mendapat penilaian ragu-ragu oleh sebagian besar karyawan yaitu motivasi untuk saling membantu dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mengambil resiko dalam pekerjaan dengan mencoba gagasan-gagasan baru serta lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya terutama mendapatkan penghasilan lain diluar gaji dalam bentuk insentif dan lain-lain.
3. Kondisi iklim kerja ditentukan oleh sikap dan kebijakan pimpinan, untuk itu penulis menyarankan untuk lebih memperhatikannya terutama sikap manajemen/pimpinan untuk lebih memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mengambil keputusan sesuai dengan tugas dan wewenangnya serta meningkatkan imbalan atau penghargaan agar sesuai dengan prestasi kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ari Kunto, Suharsimi, 2019, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta, Rineka Cipta.
[2] Bartol, K.M., & Martin. D.C., 1998. Management. New York: McGraw Hill Inc.
[3] Casio, Wayne F., 2013. Managing Human Resources, Productivity of Work a Life, New York : McGraw Hill, Inc.
[4] Davis, K., and Werther, W.B., Jr., 1996. Human Resources and Personnel Management.

Singapore:McGraw-Hill Book Co.
[5] Denny, Richard, 2007. Sukses Memotivasi : Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
[6] Flippo Edwin B. 2002. Manajemen Personalia. Erlangga, Jakarta
[7] Gibson, James L., Ivancevich, James H., and Donnelly, Jr. 2003, Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses, Terj., Jakarta : Erlangga.
[8] Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:Andi offset.
[9] Handoko T. Hani. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE.
[10] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosda Karya.
[11] Marwansyah dan Mukaram, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
[12] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
[13] Milkovich. George T. & John W. Boudreu, 1997. Human Resources Management, Eight Edition, Irwin Book Team, United State of America.
[14] Ndraha, Taliziduhu, 2002. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta.
[15] Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Moh., 2015. Performance Appraisal., Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
[16] Rivai, Veithzal, 2015. Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
[17] Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT Indeks.
[18] Santoso, Singgih, dan Tjiptono, Fandy, 2007. Riset Pemasaran, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Jakarta : Elex Media Komputindo.
[19] Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
[20] Siagian, Sondang P. 2015. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
[21] Steers, Richard M., Porter Lyman W., 2011. Motivation and Work Behavior. New York : McGraw Hill Book Company.
[22] Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta..
[23] Winardi, 2016. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN