

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT BHAKTI KARTINI
BEKASI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu kelulusan Program Sarjana

FEBRY HENDRIYANTO

NIM: 64220025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA
JAKARTA
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PDA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febry Hendriyanto
NIM : 64200225
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi”** adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 28 Juni 2024

Yang menyatakan,



Febry Hendriyanto

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Febry Hendriyanto
NIM : 64200225
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset :

Nama : Rosmawati, S.E
Jabatan : HRD RS. Bhakti Kartini Bekasi
Perusahaan : RS. Bhakti Kartini Bekasi

Sepakat atas hal-hal di bawah ini :

1. RS Bhakti Kartini menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika Hak Bebas Royalti Non-eksklusif atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Bhakti Kartini Bekasi" yang disusun oleh penulis.
2. RS Bhakti Kartini memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. RS Bhakti Kartini telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka RS Bhakti Kartini dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. RS Bhakti Kartini juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Menyetujui,



Rosmawati, S.E
HRD RS Bhakti Kartini



Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 28 Juni 2024
Penulis



Febry Hendriyanto

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Febry Hendriyanto
NIM : 64200225
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 29 Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Aprilia Puspasari, S.E., M.M.

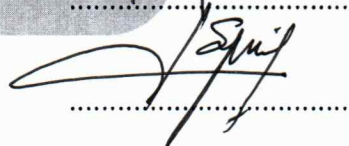


DEWAN PENGUJI

Penguji I : Faif Yusuf, S.E., M.M.



Penguji II : Mahmud Syarif, S.E., M.M.



PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi”** adalah hasil karya tulis asli Febry Hendriyanto dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama	: Febry Hendriyanto
Alamat	: Pekayon Jaya Rt 10/04 Bekasi Selatan
No. Telp	: 085711205024
E-mail	: ffebrihendriyanto@gmail.com





LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200225
Nama : Febry Hendriyanto
Dosen Pembimbing : Aprilia Puspasari S.E, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	3 April 2024	Bimbingan Perdana	
2.	19 April 2024	Pengajuan Bab 1 dan Revisi	
3.	26 April 2024	Pengajuan Bab 2 dan Revisi	
4.	03 Mei 2024	Pengajuan Bab 3 dan Revisi	
5.	17 Mei 2024	Acc bab 3 dan Pengajuan bab 4	
6.	24 Mei 2024	Revisi bab 4 dan Acc bab 4	
7.	14 Juni 2024	Pengajuan Bab 5 dan keseluruhan	
8.	28 Juni 2024	Acc keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 3 April 2024

Diakhiri pada tanggal : 28 Juni 2024

Jumlah Pertemuan bimbingan : 8 Kali Pertemuan

Disetujui oleh,

Dosen Pembimbing

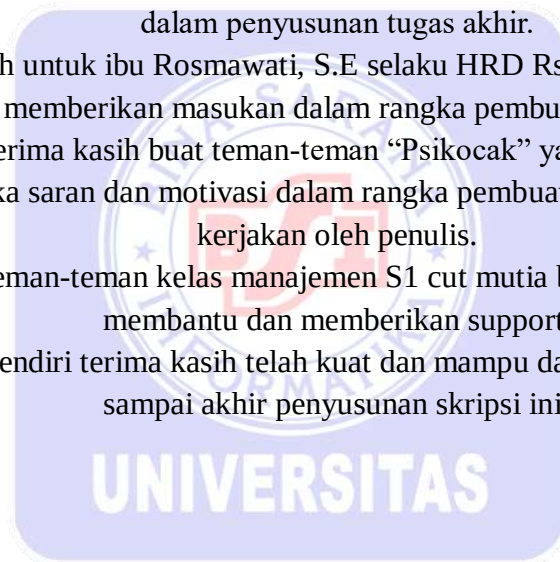
(Aprilia Puspasari, S.E, M.M)

PERSEMBAHAN

“Harus tetap yakin, bahwa langkah kecil yang kita usahakan setiap hari itu, tidak akan pernah sia-sia” tiktok@ris

Dengan mengucapkan puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini kupersembahkan untuk :

1. Untuk keluarga saya sumiyati, siti rodiah dan yang terakhir teruntuk Caesar Rio Nugroho, fuja yang telah memberikan dukungan, doa, bantuan, material serta moral sampai saya dapat menyelesaikan study
2. Ibu Aprilia Puspasari, S.E, M.M Selaku Dosen Pembimbing penelitian yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan tugas akhir.
3. Terima kasih untuk ibu Rosmawati, S.E selaku HRD Rs Bhakti Kartini yang telah memberikan masukan dalam rangka pembuatan skripsi ini
4. Ucapan terima kasih buat teman-teman “Psikocak” yang selalu bersama memberika saran dan motivasi dalam rangka pembuatan Skripsi yang di kerjakan oleh penulis.
5. Untuk teman-teman kelas manajemen S1 cut mutia bekas yang selalu membantu dan memberikan support.
6. Teruntuk sendiri terima kasih telah kuat dan mampu dari awal perkuliahan sampai akhir penyusunan skripsi ini.



Tanpa mereka,
penulis dan karya ini tak akan pernah ada.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul “Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi” ini dapat diselesaikan sesuai jadwal. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Aprilia Puspasari, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
4. Staff/karyawan/dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
5. Keluarga tercinta yang telah memberika dukungan moral maupun spiritual.
6. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8C.04 dan 64.8D.04.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya

Jakarta, 28 Juni 2024

Penulis



Febry Hendriyanto

ABSTRAK

Febry Hendriyanto, 64200225. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, responden yang digunakan dalam penelitian 80 pegawai yang bekerja di Rumah sakit Bhakti Kartini Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variable Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y), Rumah Sakit Bhakti Kartini, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variable Pelatihan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,240 > 1,665$) dengan tingkat signifikansi $0,00 > 0,05$ dan untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,744 > 1,665$) dengan tingkat signifikat $0,00 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa faktor (Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit bhakti kartini dan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,199 > 3,13$), dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci : *Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Febry Hendriyanto, 64200225. The Influence of Human Resource Training and Development on Employee Performance at Bhakti Kartini Hospital Bekasi.

This research aims to find out whether there is an influence of human resource training and development on employee performance. This type of research is quantitative. The data collection technique was carried out using a questionnaire, the respondents used in the research were 80 employees who worked at Bhakti Kartini Hospital Bekasi. Based on the research results, it can be seen that the variables Training (X1) and Human Resource Development (X2) have an influence on the Employee Performance variable (Y), Bhakti Kartini Hospital, with the results of the t test, the results for the Training variable obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.240 > 1.665$) with a significance level of $0.00 > 0.05$ and for the Human Resources Development variable obtained $t_{count} > t_{table}$ ($3.744 > 1.665$) with a significance level of $0.00 > 0.05$ it can be concluded that the factor (Training and Development of Human Resources) partially has a positive and significant effect on employee performance at Bhakti Kartini Hospital and the F test shows that the value $F_{count} > F_{table}$ ($20.199 > 3.13$), with the hypothesis H_0 being rejected and H_a being accepted so it can be concluded that the Training variable (X1) and the Resource Development variable Human Resources (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Training, Human Resources Development, Employee Performance.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PDA PROGRAM SARJANA . II	
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	III
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	IV
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	V
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	VI
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	4
1.5 Manfaat Peneliti	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Pelatihan	7

2.1.1	Pengertian Pelatihan	7
2.1.2	Faktor yang Yang Mempengaruhi Pelatihan	8
2.1.3	Indikator Pelatihan	9
2.2	Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
2.2.1	Pengertian dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	10
2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.2.3	Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.3	Kinerja Karyawan	12
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.3.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.3.3	Indikator Kinerja Karyawan	15
2.4	Penelitian Terdahulu	17
2.5	Kerangka Berpikir	20
2.6	Perumusan Hipotesis	21
BAB III		22
METODE PENELITIAN		22
3.1	Desain Penelitian	22
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.2.1	Populasi	22
3.2.2	Sample Penelitian	22
3.2.3	Definisi Operasional Variabel	23
3.2.4	Pelatihan (X1)	23
3.2.5	Pengembangan sumber daya manusia (X2)	23
3.2.6	Kinerja karyawan (Y)	24
3.3	Teknik Pengumpulan Data	25
3.4	Teknik Analisa Data	26
3.4.1	Uji Validitas	26
3.4.2	Uji Reliabilitas	26
3.5	Uji Asumsi Klasik	27
3.6	Pengujian Hipotesis	28
3.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	28
3.6.2	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	28
3.7	Uji Hipotesis	29
3.7.1	Uji T	29
3.7.2	Uji F	29
BAB IV		30
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		30
4.1	Hasil Penelitian	30
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	30

4.1.2	Penyebaran Dan Pengumpulan Kuesioner	34
4.2	Uji Kualitas Data	36
4.2.1	Uji Validitas	36
4.2.2	Uji Reliabilitas	39
4.3	Uji Asumsi Klasik	41
4.3.1	Uji Normalitas	41
4.3.2	Uji Multikolinieritas	42
4.3.3	Uji Heterokedastisitas	43
4.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda	44
4.4	Pengujian Hipotesis	46
4.4.1	Uji T	46
4.4.2	Uji F	48
4.5	Koefisien Determinasi	49
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian	50
4.7	Implikasi Penelitian	52
4.8	Keterbatasan Penelitian	53
BAB V		54
PENUTUP		54
5.1	Kesimpulan	54
5.2	Saran	54

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel III. 1 Definisi Operasioal Varibel dan Indikator.....	24
Tabel III. 2 Bobot Nilai Angka.....	25
Tabel IV. 1 Karyawan Inti Rumah Sakit Bhakti Kartini.....	33
Tabel IV. 2 Jumlah Kuesioner	34
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel IV. 5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
Tabel IV. 6 Uji Validitas Pelatihan (X1)	37
Tabel IV. 7 Uji Validitas Pengembangan sumber daya manusia (X2).....	38
Tabel IV. 8 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	38
Tabel IV. 9 Uji Reabilitas Pelatihan (X1)	39
Tabel IV. 10 Uji Reabilitas Pengembangan sumber daya manusia (X2).....	40
Tabel IV. 11 Uji Reabilitas Kinerja karyawan (Y).....	40
Tabel IV. 12 Uji Normalitas	41
Tabel IV. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	43
Tabel IV. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	44
Tabel IV. 15 Hasil Uji Parsial (Uji T)	46
Tabel IV. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	48
Tabel IV. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berfikir	20
Gambar IV. 1 Logo RS Bhakti Kartini Bekasi.....	31
Gambar IV. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Bhakti Kartini.....	33
Gambar IV. 3 Hasil Uji P-Plot Normalitas.....	42
Gambar IV. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 5. Uji Validitas Pelatihan.....	74
Lampiran 6. Uji Validitas Pengembangan SDM.....	75
Lampiran 7. Uji Validitas Kinerja Karyawan	76
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas.....	77
Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Lampiran 11. Hasil Uji Multikolineritas	78
Lampiran 12. Hasil Uji Analisis Linear Regresi Berganda	78
Lampiran 13. Hasil Uji T.....	79
Lampiran 14. Hasil Uji F.....	79
Lampiran 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80
Lampiran 16. Kuesioner Penelitian.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelatihan dan pendidikan memberikan dampak signifikan pada kinerja staf rumah sakit. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa melalui pelatihan, tingkah laku para staf di rumah sakit dapat ditingkatkan, yang pada hasilnya meningkatkan kualitas kinerja mereka. Pelatihan di rumah sakit yang terbukti efektif juga telah mempengaruhi dengan baik performa staf.

Investasi dalam pendidikan dan pelatihan karyawan rumah sakit merupakan langkah yang penting untuk meningkatkan kualitas layanan dan efisiensi rumah sakit. Dengan memperkaya pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Pendidikan juga berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan rumah sakit. Dengan pendidikan yang baik, karyawan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang prinsip-prinsip medis, prosedur-prosedur operasional, dan etika profesi. Ini dapat membantu karyawan memperbaiki reputasi rumah sakit. Jika layanan kesehatan memenuhi standar pelayanan kesehatan yang tinggi, pasien tidak akan menuntut petugas kesehatan.

Oleh karena itu, setiap Rumah Sakit berusaha untuk memberikan layanan terbaik agar pasien puas. Ini karena Rumah Sakit didirikan untuk melayani

pasien. Untuk mencapai kesuksesan ini, diperlukan landasan yang kuat, yaitu organisasi yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Sebagaimana yang kita tahu, di wilayah Bekasi Timur terdapat banyak Rumah Sakit Umum Kota ataupun Rumah Sakit swasta khususnya dibekasi timur Memiliki beberapa Rumah Sakit Swasta yang bersaing untuk memberikan layanan terbaik. Beberapa di antaranya adalah RS. Juwita, RS. Bella, RS. Bani Saleh, dan RS. Bhakti Kartini, yang menawarkan layanan unggulan, fasilitas pemeriksaan.

Setiap perusahaan ingin karyawannya berkembang sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi terkadang hal ini terhambat oleh karyawan yang memiliki kelemahan dan kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Itulah sebabnya, perusahaan harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan pelayanan kepada konsumen, rumah sakit Bhakti Kartini saat ini sedang mencari karyawan yang handal dan jujur. Rumah sakit Bahkti Kartini juga mempunyai program pelatihan karyawan untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan.

Untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Bhakti Kartini, diharapkan semangat kinerja karyawan terus meningkat. Hal ini karena performa dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan berhasil diselesaikan. Sebagai hasilnya, kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan akan meningkat. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan, rumah sakit memiliki kemampuan untuk menyediakan pelayanan yang lebih

prima bagi pasien, memberikan kepuasan kepada pasien, dan mencapai hasil yang lebih optimal secara keseluruhan.

Masalah pengembangan Sumber Daya Manusia di RS Bhakti Kartini adalah karyawan masih belum mencapai tingkat produktivitas maksimal. Ini terjadi karena pegawai tidak terlalu terlibat dan bersemangat untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, serta tidak disiplin dalam mengelola waktu mereka.

Salah satu contoh adalah ketika seorang karyawan gagal menyelesaikan laporan yang sudah diberikan bagi perusahaan pada waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. hal ini bisa menghambat operasional perusahaan dan menyebabkan penilaian kinerja bagi perusahaan. Berdasarkan hal-hal yang disebutkan di atas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi”** adalah subjek minat peneliti.

1.2 Perumusan Masalah

- a. Apakah Pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rs Bhakti Kartini?
- b. Apakah pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Rs Bhakti Kartini ?
- c. Apakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Rs Bhakti Kartini?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan diatas tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di RS. Bhakti Kartini.
- b. Memahami bagaimana pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan di RS. Bhakti Kartini.
- c. Mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan RS. Bhakti Kartini.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi ruang lingkup masalah penelitian untuk memastikan penelitian lebih fokus pada rumusan dan tujuan yang ditetapkan. Ruang lingkup masalah yang diambil dari penelitian ini:

- a. Permasalahan penelitian yang dibahas, dibatasi hanya dalam pengaruh diklat serta pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai RS. Bhakti Kartini
- b. Penelitian ini difokuskan pada karyawan Rs. Bhakti Kartini dengan 309 karyawan.
- c. Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode kuantitatif..
- d. Teknik pengujian data yang digunakan pada penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

1.5 Manfaat Peneliti

Manfaat penelitian yang diharapkan berguna adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi atau bahan masukan tambahan kepada perusahaan untuk menangani masalah kinerja karyawan terkait pelatihan dan pendidikan.

b. Bagi Karyawan

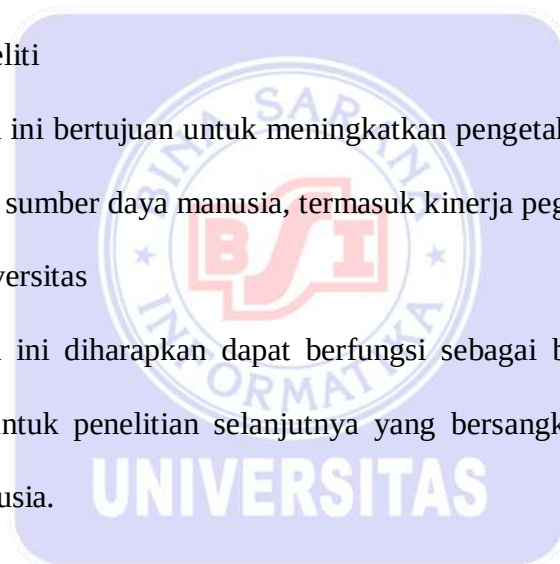
Hasil penelitian ini akan memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan kepada karyawan tentang cara menjalankan bisnis.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia, termasuk kinerja pegawai.

d. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai bahan penelitian atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang bersangkutan dengan sumber daya manusia.



1.6 Sistematika Penulisan

Penjelasan singkat tentang format penulisan dalam setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Teks ini akan membahas asal usul, penyusunan masalah, tujuan penelitian, keuntungan penelitian, wilayah penelitian, dan struktur penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini, akan dibahas deskripsi literatur yang menjadi dasar topik penelitian secara umum, populasi dan sampel yang digunakan, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini akan menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel data, serta teknik analisis data..

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Di bagian ini, peneliti akan melakukan analisis terhadap data yang telah dideskripsikan, menguji hipotesis, membahas hasil penelitian, mengeksplorasi implikasi penelitian, serta mencatat keterbatasan-keterbatasan yang ada.

BAB V PENUTUP

Bagian ini akan berisi rangkuman dan rekomendasi dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

“Pelatihan adalah suatu kegiatan yang memberikan pengajaran tentang pengetahuan, keahlian, dan sikap kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan kemampuan, memiliki tanggung jawab yang lebih baik, dan menjadi lebih baik di masa depan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan manapun”. (Andayani & Hirawati, 2021)

“Pelatihan adalah sebuah strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan tujuan agar pegawai dapat mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan ke dalam tugas-tugas mereka sehari-hari, dilakukan pelatihan kepada para pegawai.” (Setyadi & Budiyo, 2021)

Menurut Gustiana, seperti yang disebutkan oleh Dessler dalam jurnalnya, “Pelatihan adalah langkah untuk mempersiapkan karyawan dengan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan yang dapat langsung diterapkan dalam lingkungan kerja perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi” (Gustiana, 2022).

Menurut Hartono & Siagian dalam jurnal milik Persero cabang Tangerang Sekatan, “pelatihan merupakan suatu cara untuk melatih keterampilan, dan memberikan masukan semaksimal mungkin agar dapat mencapainya tujuan yang diharapkan perusahaan dengan sebaik-baiknya” (Cabang et al., n.d.-a).

Dapat disimpulkan pelatihan wajib dirancang dengan baik dan disesuaikan pada kebutuhan peserta serta tujuan yang ingin dicapai. Dengan diadakannya pelatihan, diharapkan bahwa individu atau karyawan dapat terus

mengembangkan diri dan beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja yang terus berkembang.

2.1.2 Faktor yang Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut (Hendra, 2020: 4) Dalam hal memengaruhi pelatihan, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan.

a. Perbedaan individu pegawai

Setiap anggota tim memiliki kepribadian dan karakteristik yang unik, beberapa di antaranya memiliki kemampuan untuk cepat memahami materi. Agar Perusahaan dapat memahami perbedaan antara setiap karyawan, diperlukan peningkatan kepribadian melalui pelatihan bagi setiap individu yang bekerja di perusahaan tersebut.

b. Hubungan dengan jabatan analisis

Ini juga termasuk dalam membina koneksi yang baik dengan analisis jabatan untuk memastikan kelancaran semua proses pelatihan di perusahaan.

c. Motivasi

Motivasi memegang peranan yang krusial dalam pelatihan karena dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai saat melaksanakan pelatihan.

d. Partisipasi aktif

Karyawan di perusahaan cenderung untuk mengikuti program pelatihan, hal ini juga memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk lebih memahami karyawan mereka.

e. Seleksi peserta penataran

Melakukan penilaian terhadap peserta berdasarkan kinerja karyawan selama program pelatihan, dimana perusahaan biasanya menyatakan bahwa peserta yang berpartisipasi aktif diterima setelah proses seleksi.

f. Metode pelatihan

Cara perusahaan melaksanakan pelatihan pada umumnya serupa, namun ada perusahaan yang hanya melakukan pelatihan dengan memanfaatkan tugas yang sudah ada di dalam perusahaan.

2.1.3 Indikator Pelatihan

Menurut (Willson, 2020) ada 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

a. Tujuan Pelatihan

Penting untuk memiliki tujuan pelatihan yang realistis dan dapat diimplementasikan dengan cara yang memungkinkan pengembangan keterampilan kerja dilaksanakan. Hal ini akan membantu peserta meningkatkan pemahaman tentang tugas pekerjaan yang harus mereka lakukan.

b. Materi

Dalam koleksi ini, terdapat berbagai materi yang dapat digunakan untuk mempelajari manajemen kerja, seni, selain itu tersedia juga bahan ajar yang dapat dimanfaatkan untuk pembelajaran.

c. Metode yang Digunakan

Pada sesi pelatihan ini, pengajaran dilakukan dengan mengaplikasikan metode partisipatif seperti berdiskusi dalam kelompok, menghadiri

seminar, melakukan latihan dan praktek demonstratif, bermain permainan edukatif, mengikuti acara edukasi, menjalani tes, dan mengamati serta belajar dari kerja kelompok.

d. Kualifikasi Peserta

Para peserta adalah karyawan yang telah memenuhi syarat kualifikasi, seperti karyawan dengan status tetap atau yang direkomendasikan oleh pemimpin mereka.

e. Kualifikasi Pelatih

Pelatih atau instruktur yang memberikan pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi tertentu. Ini mencakup memiliki pengetahuan yang memadai tentang materi pelatihan, kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi peserta, serta menggunakan metode partisipatif selama proses pelatihan.

2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut S. H. Hasibuan & Munasib, dalam jurnal Silviana & Novriansyah, "Pengembangan sumber daya manusia membantu pegawai dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan di tempat kerja atau posisi mereka akibat adanya teknologi baru atau perubahan pasar produk baru" (Silviana & Novriansyah, 2023).

Menurut Agustin & Safaria dalam jurnalnya, Silviana & Novriansyah menyatakan "bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas yang direncanakan oleh suatu organisasi dengan tujuan memberikan peluang kepada anggota organisasi tersebut untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam menjawab tantangan pekerjaan saat ini dan di masa yang akan datang." (Silviana & Novriansyah, 2023)

Menurut apa yang dikemukakan Kurniawati dalam jurnal oleh Gustiana, "Perkembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses meningkatkan kemampuan dan keterampilan individu dalam suatu organisasi atau masyarakat dalam rangka meningkatkan

potensi dan keterampilan individu, sebuah organisasi merancang suatu strategi untuk secara teratur meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam jangka waktu yang panjang, dengan tujuan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai. Menurut kebutuhan pekerjaan dan dengan tujuan meningkatkan kinerja, hal ini akan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi” (Gustiana, 2022).

Dapat disimpulkan “pengembangan strategi Sumber Daya Manusia melibatkan pemberian penghargaan terhadap karyawan, penerapan program pelatihan, dan memberikan peluang dalam bekerja sama dan berinovasi. Salah satu manfaat dari mengembangkan Sumber Daya Manusia yaitu menciptakan perubahan positif bagi karyawan, meningkatkan produktivitas mengurangi kerusakan, dan meningkatkan sikap kepemimpinan”.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya

Manusia

Menurut Rivai Veithzal dalam jurnal Mouchlizar & Simon mengatakan “bahwa ada sejumlah faktor yang harus dipertimbangkan dan berperan untuk pelatihan dan pengembangan” (Mouchlizar & Simon, 2021) :

1. Cost-effectiveness (efektivitas biaya).
2. Materi program yang diperlukan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kompatibilitas fasilitas.
5. Kemampuan dan keinginan peserta pelatihan.
6. Kemampuan dan keinginan instruktur pelatihan.

2.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator yang terdapat dalam pengembangan sumber daya manusia, adalah sebagai berikut (Silviana & Novriansyah, 2023) .

1. Ilmu (Knowledge) merupakan segala informasi yang dipahami, kecerdasan, atau segala hal yang diketahui mengenai suatu topik.
2. Kemampuan (Ability) kompetensi merujuk pada keahlian atau potensi seseorang dalam mengembangkan keterampilan.
3. Keterampilan merupakan keahlian yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk melaksanakan tugas dengan lebih efisien dan di tempat yang lebih optimal.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Farisi dalam jurnal Anindi & Andi Prayogi mengungkapkan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja dan pegawai mengakui kontribusinya dalam bentuk hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan” (Anindi & Andi Prayogi, 2023).

Dalam jurnal Silviana & Novriansyah, Lijan & Sartono menyatakan bahwa “kinerja pegawai merujuk pada prestasi kerja yang diperoleh seorang pegawai selama periode waktu yang ditentukan. Performa dapat diartikan sebagai sejumlah hasil yang diperoleh baik secara kuantitatif maupun kualitatif dari pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang. Hal ini berhubungan dengan mencapai standar yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaan” (Silviana & Novriansyah, 2023).

Dalam jurnal Perdana, Mangkunegara mengungkapkan “bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Perdana et al., 2024).

Jadi kinerja adalah hasil dari pekerjaan dalam bentuk tugas. menetapkan beban kepada karyawan berdasarkan pengalaman dan komitmen yang mereka miliki.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Putri bahwa mengatakan “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut”(Yanuarso, 2022):

1. “Kemampuan dan keahlian merujuk pada ketrampilan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu atau pekerjaan dengan baik.
2. Seorang yang memiliki cukup pemahaman tentang pekerjaan disebut sebagai orang yang berpengetahuan dalam bidang tersebut.
3. Rencana kerja adalah perencanaan tugas yang akan membantu karyawan dalam mencapai tujuan mereka.
4. Kepribadian merujuk pada sifat dan atribut yang dimiliki oleh seseorang.
5. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
6. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan mengacu pada gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi adalah adat istiadat atau norma yang ada dalam suatu organisasi atau Perusahaan dan merupakan milik organisasi tersebut.
9. Kepuasan kerja adalah perasaan Bahagia, gembira dan empati seseorang sebelum dan sesudah melaksanakan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi disekitar tempat bekerja.

11. Loyalitas adalah kesetiaan yang membuat pegawai tetap bertahan dan membela perusahaan tempat mereka bekerja”.

Adapun Menurut Adhari (2020:89) “menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut”:

a. “Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang didapat secara formal, dan pelatihan didapat dibangku sekolah atau diperguruan tinggi, misalnya dapat berdampak langsung pada kinerja pegawai itu sendiri Kemampuan Individu.

b. Motivasi

Memberikan motivasi secara langsung kepada setiap karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Karena itu, satu kekhususan yang dimilikinya adalah memberikan penghargaan yang mendalam, bonus, sertifikat, dan sejenisnya. dibutuhkan. Ini akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menjalankan tugasnya.

c. Dukungan yang diterima

Sarana dan prasarana yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas yang mendukung untuk mencapai efisiensi kerja secara tidak langsung adalah fasilitas. Fasilitas yang lengkap akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lapangan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan akan merasa puas dan mengembangkan rasa cinta terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Akibatnya, kinerja mereka akan meningkat.

e. Hubungan mereka dengan organisasi

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan lingkungan kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya kenyamanan dalam hubungan dengan organisasi tempat bekerja dan hubungan yang baik antar sesama pegawai yang memunculkan motivasi dalam bekerja. pada akhirnya, hal ini dapat berdampak pada prestasi para karyawan”

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Akob dalam Budiasa (2021:16) ada delapan indikator kinerja karyawan, yaitu:

a. Kuantitas kerja

Merupakan volumen pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kualitas kerja

Merupakan kualitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

c. Pengetahuan

Merupakan pemahaman pegawai terhadap prosedur dan informasi mengenai pekerjaannya

d. Kreativitas

merupakan kemampuan dalam beradaptasi terhadap kondisi dan bisa berkolaborasi dengan rekan kerja pada satu organisasi.

e. Kerjasama

Merupakan kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja pada satu organisasi.

f. Kemandirian

Adalah kemampuan bekerja tanpa bergantung dengan pihak lain

g. Inisiatif

Merupakan kemampuan memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan

h. Kehandalan

Kemampuan menghadapi segala kondisi dan permasalahan pada pekerjaan

Sedangkan Menurut bernardin dan russel dalam Budiasa (2021:26) mengatakan bahwa kinerja karyawan sebaiknya di ukur dengan menggunakan indicator berikut :

a. Kualitas

Dilakukan dengan memeriksa kualitas (mutu) dari suatu pekerjaan yang dihasilkan melewati suatu proses tertentu.

b. Kuantitas

Hal ini dapat dilihat dari banyaknya (jumlah) dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang.

c. Ketepatan waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu ditetapkan batasan waktu penyelesaian pekerjaan guna memaksimalkan waktu yang digunakan untuk kegiatan pekerjaan lainnya.

d. Efektivitas

Memanfaatkan sumber daya perusahaan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang tertinggi.

e. Pengawasan

Semua kegiatan pekerjaan dilakukan tanpa harus meminta bantuan atau bimbingan dari atasan.

f. Hubungan antar karyawan

Tingkat Dimana karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki kepercayaan diri, memiliki niat baik dan bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITIAN	TAHUN	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1	Linda Trisna Yanti	2019	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang	menyimpulkan bahwa “berdasarkan temuan dan analisis yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan bahwa signifikansi yang besar bagi pertumbuhan dan keberlanjutan sebuah organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya manusia merujuk pada upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang bekerja di dalam organisasi. Tujuan dari

NO	PENELITIAN	TAHUN	JUDUL	HASIL PENELITIAN
				pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, serta meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi individu. Dengan melakukan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, sebuah organisasi dapat memperoleh keuntungan jangka panjang berupa peningkatan produktivitas, kualitas, dan inovasi. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga membantu organisasi menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul di masa depan”.
2	M Rijali Sitepu Malik	2019	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Karyawan PT Antara Mitra Sembada Cabang Medan	dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa “memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. X2, yakni Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), berdampak pada variabel X2, yaitu Pertumbuhan dan Pengembangan SDM, memiliki pengaruh terhadap variabel tersebut”.
3	Salju	2023	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Palopo	Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa “semakin frekuensi perusahaan melaksanakan pelatihan, Dampak dari peningkatan kinerja karyawan di perusahaan PT adalah semakin meningkatnya. Pos

NO	PENELITIAN	TAHUN	JUDUL	HASIL PENELITIAN
				Indonesia di Palopo memiliki cabang yang melayani layanan pos dan pengiriman di daerah tersebut”.
4	Kurnia Yuni Setiyaningrum	2023	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Dwipa Marta Tristaya Bandar Lampung	Hasil dari penelitian ini menunjukkan “secara simultan atau bersama-sama pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan”.
5	Syifa Umra Syitah	2019	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antar variabel baik secara parsial maupun simultan. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa kepuasan konsumen online dipandang sebagai salah satu dimensi kinerja pasar, peningkatan kepuasan konsumen berpotensi mengarah pada pertumbuhan penjualan jangka panjang”.

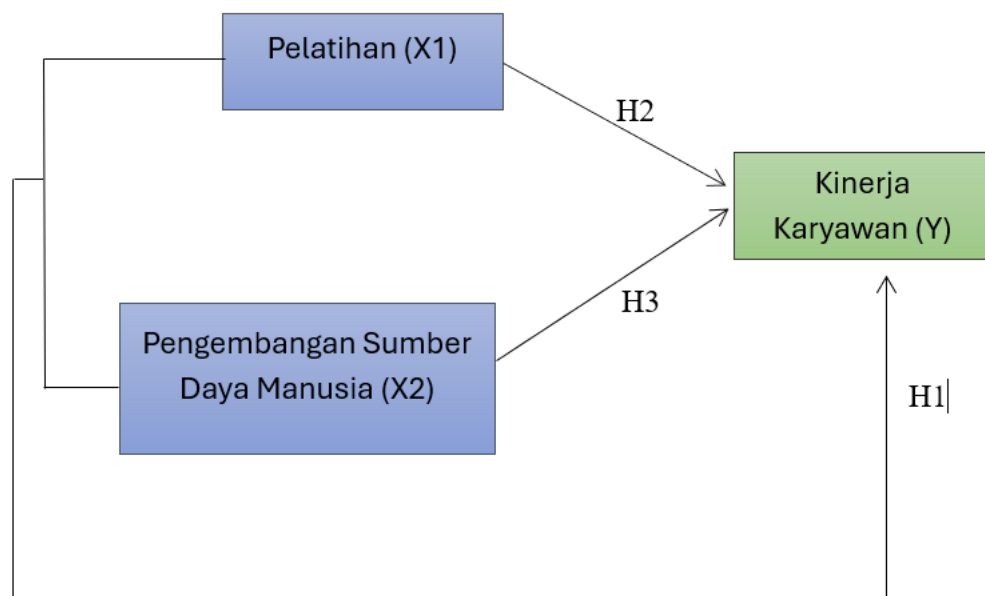
“Paralel antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa kedua kelompok peneliti menyelidiki efek positif pelatihan dan perkembangan terhadap prestasi kerja staf. Tujuan dari penelitian sebelumnya adalah untuk mempelajari apakah pelatihan dan peningkatan keterampilan berdampak positif yang bisa dilihat secara terpisah maupun bersamaan terhadap performa staf”.

“Penelitian ini merupakan kelanjutan dari penelitian sebelumnya yang akan membahas perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Bicara tentang faktor-faktor seperti akibat terhadap karir, pelatihan yang diberikan, dan peningkatan kualitas kinerja para karyawan. Dalam penelitian ini, berfokus pada

beberapa aspek yang meliputi efek pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai, serta lokasi dan waktu penelitian”.

2.5 Kerangka Berpikir

“Kerangka teori menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian, variabel independen Pelatihan sebagai (X1), Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai (X2), dan variabel dependen Kinerja Karyawan sebagai (Y)”.



Gambar II. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas (Pelatihan)

X2 : Variabel Bebas (Pengembangan sumber daya manusia)

Y1 : Variabel Terikat (Kinerja karyawan)

H1 : Pengaruh Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

2.6 Perumusan Hipotesis

H1: Diduga adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini.

H2: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini.

H3: Diduga adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Bhakti Kartini.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh berupa data numerik dan statistik yang dikumpulkan dari sampel yang mencakup seluruh populasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam jurnal mengatakan “keseluruhan objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan untuk mengambil kesimpulan. Dalam studi ini, sampel terdiri dari 80 staf yang bekerja sebagai tenaga medis di rumah sakit” (Setyadi & Budiyo, 2021).

3.2.2 Sample Penelitian

Menurut Sugiyono mengatakan “sampel digunakan dalam penelitian sebagai perwakilan dari populasi dan memiliki karakteristik yang sama” (Sugiyono 2019, 2018). Dalam penelitian ini, terdapat 80 orang yang diambil sebagai sampel. Metode penelitian menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi diambil sebagai sampel.

3.2.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono mengatakan “ variabel penelitian adalah atribut atau angka yang menggambarkan perbedaan atau variasi dalam seseorang, objek, atau aktivitas yang diteliti, yang digunakan untuk menghasilkan kesimpulan” (Saptutyningsih dan setyaningrum, 2019). Variabel independen, menurut penelitian tersebut, adalah faktor yang mempengaruhi atau menjadi penyebab munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen atau variabel bebas terdiri dari dua faktor, yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2).

3.2.4 Pelatihan (X1)

Yusnandar dan Nefri Menjelaskan bahwa pelatihan merujuk pada pendidikan singkat yang bertujuan untuk meningkatkan penguasaan keterampilan dalam pekerjaan. Pelatihan ialah rangkaian langkah pembelajaran yang dijalankan oleh anggota staf dengan niat untuk menjalankan tugas (Hendra, 2020).

3.2.5 Pengembangan sumber daya manusia (X2)

Menurut Kurniawatin dalam jurnal Gustiana mengatakan bahwa “pengembangan sumber daya manusia adalah tindakan yang direncanakan, berkelanjutan, dan jangka panjang yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan dan memastikan ketersediaan sumber daya manusia”. (Gustiana, 2022).

Menurut (Sugiyono, 2021) “Variabel dependen merupakan variabel yang terjadi sebagai akibat adanya perubahan pada variabel bebas. Dalam

penelitian ini, peneliti menggunakan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang diteliti”.

3.2.6 Kinerja karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara dalam juranal (Perdana et al., 2024) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Tabel III. 1 Definisi Operasioal Varibel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X1)	“pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja prusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan”.	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang Digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih	L I K E R T
2	Pengembangan Sumber daya manusia (X2)	“Pengembangan sumber daya manusia membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya perubahan teknologi baru atau pasar produk baru”.	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Kemampuan (<i>Ability</i>) 3. Keterampilan (<i>Skill</i>)	L I K E R T
3	Kinerja Karyawan (Y1)	“Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya »	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan 4. Kreativitas 5. Kerjasama	L I K E R T

Sumber : Menurut Dessler (2020), Menurut Mangkunegara (2008:77), (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020), Menurut Mangkunegara (2021:67)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2021), dinyatakan “bahwa observasi merupakan suatu proses yang rumit, yang terdiri dari sejumlah proses biologis dan psikologis. Metode pengumpulan data melalui observasi digunakan apabila peneliti memiliki minat dalam mempelajari perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan hanya melibatkan sejumlah kecil responden yang diamati”.

b. Kuesioner atau angket

Dalam pandangan Sugiyono, dalam jurnal (Prawiyogi et al., 2021) “kuesioner merupakan metode pengumpulan informasi melalui serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab dengan pilihan jawaban tertentu atau bebas, dan bisa diberikan langsung kepada responden atau dikirim melalui pos atau internet. Metode penelitian ini juga akan memanfaatkan skala Likert. Menurut Sugiyono dalam jurnal (Yuwono & Permana, 2023) mengatakan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, tanggapan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan yang meminta responden untuk menunjukkan tingkat setuju atau tidak setuju mereka terhadap pertanyaan yang diajukan”.

Tabel III. 2 Bobot Nilai Angka

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Teknik Analisa Data

Berdasarkan Nurlina (2020), “analisis data adalah suatu proses dimana data dikumpulkan dan diproses secara sistematis, yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, serta sumber-sumber lainnya. Hal ini bertujuan agar hasilnya dapat lebih dimengerti dan disampaikan dengan lebih efektif kepada pihak lain”.

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi apakah data yang terkandung dalam instrumen tersebut valid atau tidak Sugiyono dalam jurnal (Sanaky, 2021). Berdasarkan survei dengan kuisioner kepada responden, kemudian dilakukan uji coba instrumen untuk mengukur tingkat kebenaran instrumen tersebut, maka analisis validitas dan reliabilitas dapat dilakukan. Validitas merujuk pada sejauh mana kelayakan pertanyaan terkait dengan tujuan atau pengukuran yang ingin dicapai dalam suatu penelitian.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Program SPSS dipergunakan dalam melakukan pengecekan efektivitas metode rehabilitasi. Data yang diperoleh dijelaskan untuk setiap variabel. Karenanya, apabila suatu evaluasi dianggap memberikan hasil yang tetap, maka evaluasi tersebut bisa dianggap sangat dapat diandalkan.

3.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Hartono & Siagian, 2020 dalam jurnal (Cabang et al., n.d.-b) “Pengujian normalitas dilakukan untuk memverifikasi dan memastikan bahwa model regresi, variabel pengganggu, dan sisa memiliki distribusi yang mengikuti pola normal. Pemeriksaan kebernornalan dapat dievaluasi dengan cara membuat histogram dan grafik P-P Normalisasi Plot Residual Regresi Standar. Salah satu persyaratan untuk menguji normalitas adalah menghitung jumlah total nilai signifikan Asym. Jika nilai t dibawah 0,05 maka fungsi tersebut tergolong normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Hartono & Siagian, 2020: 227 dalam jurnal (Cabang et al., n.d.-b) “Uji multikolinieritas berperan dalam memeriksa kesesuaian model regresi dengan variabel independennya. Pemeriksaan multikolinieritas dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai toleransi dan resistensi terhadap Variance Inflation Factor (VIF). Untuk memeriksa adanya multikolinieritas, kita dapat melihat jumlah outoff yang ditampilkan dengan angka toleransi di bawah 0,10. Jika angka toleransi di atas 0,10 atau Variance Inflation Factor di bawah 10, maka multikolinieritas tidak terjadi”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hartono & Siagian, dalam jurnal (Cabang et al., n.d.-a), “Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah ada perbedaan dalam ketidaksamaan sisa dari model regresi antara pengujian yang berbeda. Metode glejser adalah suatu teknik yang dapat digunakan untuk menguji

heteroskedastisitas. Metode tersebut melibatkan pembentukan regresi antara variabel independen (bebas) dengan nilai absolut residual. Apabila tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap residual absolut (dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$), maka regresi dapat dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas”.

3.6 Pengujian Hipotesis

3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Hartono & Siagian, 2020: 227 dalam jurnal (Cabang et al., n.d.-b) “analisis regresi linier berganda digunakan dalam menguji dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (bebas) dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda dibawah ini”:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : Pelatihan

X2 : Pengembangan sumber daya manusia

a : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien Regresi

3.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Hartono & Siagian, 2020: 228 dalam jurnal (Cabang et al., n.d.-b) “Pengujian analisis koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mendapatkan indikasi sejauh mana model dapat menjelaskan variasi yang ada

dalam variabel terikat dalam suatu penelitian. R^2 adalah istilah yang digunakan untuk menyebutkan koefisien determinasi yang terdiri dari angka nol dan satu. Jika nilai satu mendekati koefisien determinasi (R^2) dan terdapat peningkatan yang sebanding dengan jumlah variabel bebas, maka bisa dikatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) tersebut memenuhi syarat dan dianggap baik”.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji T

Menurut Hartono & Siagian, 2020: 228 dalam jurnal (Cabang et al., n.d.-b) “Uji t adalah metode pengujian yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pada uji t dapat dilihat melalui nilai statistik t yang melebihi nilai kritis pada tabel uji t. Jika nilai uji t lebih besar dari nilai kritis dengan tingkat signifikansi $< 5\%$, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Selain itu, variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara sebagian. Namun, jika hasil perhitungan adalah kurang dari 5% , maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Ini berarti bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen”.

3.7.2 Uji F

Menurut Hartono & Siagian, 2020: 228 dalam jurnal (Cabang et al., n.d.-b) “Uji F adalah suatu pengujian yang dilaksanakan untuk menentukan apakah semua variabel independen berdampak secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai uji f lebih besar daripada nilai f tabel dengan

tingkat signifikansi kurang dari 5%, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, serta variabel dependen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai t_{hitung} kurang dari 5%, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, serta dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen”.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah Sakit Bhakti Kartini adalah salah satu rumah sakit swasta di Bekasi yang telah beroperasi selama bertahun-tahun dan memiliki fokus yang besar pada kepuasan pelanggan sebagai program utamanya. Rumah Sakit Bhakti Kartini memprioritaskan kepuasan pasien yang membutuhkan pelayanan medis, sesuai dengan motto RS Bhakti Kartini yang sebelumnya adalah sebuah klinik bernama klinik Bhakti Kartini Bekasi yang berdiri pada tahun 1983. Pada tahun 2000, terjadi perubahan nama dari "Kartini Apotik" menjadi "RS Bakti Kartini". Dalam rentang tahun 2000 hingga 2006, RS Bhakti Kartini menawarkan layanan kesehatan yang meliputi perawatan di luar rumah sakit, pelayanan darurat dan perawatan di rumah sakit. Seperti yang diusulkan oleh RS, upaya perbaikan dalam pelayanan sedang dilakukan. Bhakti Kartini telah melakukan kerjasama dengan berbagai instansi pemerintah, sektor swasta, lembaga pendidikan tinggi, serta perusahaan asuransi. Tidak hanya berfungsi sebagai pusat layanan, Rumah Sakit Bhakti Kartini menyediakan fasilitas komprehensif yang lengkap. Rumah Sakit Bhakti Kartini mendapatkan kemajuan pada tahun 2007 dengan pengembangan layanan medis melalui pendirian Rumah Sakit Bersalin Bhakti Medika yang terletak di Jl. Jalan Semut Raya No. 11 Tujuan pendirian rumah

sakit bersalin di Bekasi adalah untuk menyediakan pelayanan lengkap sesuai dengan visi RS Bhakti Kartini. Selain meningkatkan fasilitas gedung rumah sakit, juga ditingkatkan pelayanan kesehatan lainnya dengan menyediakan peralatan modern seperti unit hemodialisis, bronkoskopi, kolposkopi, dan USG 4 dimensi.



Gambar IV. 1 Logo RS Bhakti Kartini Bekasi

Dalam memberikan asuhan kepada pasien rumah sakit memiliki Motto “Melayani dengan sepenuh hati, tampil lebih baik, ramah dan professional” dengan motto tersebut rumah sakit memiliki Visi dan Misi untuk meningkatkan pelayanan :

a. Visi

“Menjadikan Rumah Sakit Bhakti Kartini sebagai rumah sakit yang bermutu dan terkemuka di Kota Bekasi.”

b. Motto

1. Mengembangkan pelayanan kesehatan yang bermutu, beretika dan professional.
2. Meningkatkan kemampuan manajemen yang terbaik, efektif dan efisien.
3. Memberikan kepuasan kepada pasien secara terus menerus.

Dengan dukungan dari para profesional medis yang mumpuni Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi memberi pelayanan :

1. IGD 24 jam
2. Poli Umum
3. Poli Gigi
4. Poli Spesialis Anak
5. Poli Kandungan
6. Poli Bedah
7. Poli Ortopedi
8. Poli Paru
9. Poli Kulit
10. Poli Bedah Urologi
11. Poli Jantung
12. Poli Penyakit Dalam
13. Fisioterapi
14. Laboratorium
15. Kamar Operasi
16. Bedah Umum
17. Bedah Kandungan
18. Bedah Mata

Penelitian ini adalah gambaran tentang bagaimana Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi didirikan dan menggambarkan pentingnya peran para pemimpin masa depan dalam mengelola rumah sakit tersebut.

Tabel IV. 1 Karyawan Inti Rumah Sakit Bhakti Kartini

No	NAMA	JABATAN
1	Dra. Hj. Neneng D.N, Apt., MARS	Direktur Utama PT. Bhakti Kartini Putra
2	Drs. H. Tjandra Utama Effendy, M.M	Dewan Pengawas
3	dr. Titi Anggraeni Nasution, MARS	Direktur RS
4	dr. Haryana, Sp. An	Komite Medik
5	dr. Aldi Akhmad Nurhadi	Manajer Pelayanan Medis
6	dr. Harry Yurianda Fiba	Manajer Casemix
7	Ns. Ayuk Erviana, S. Kep	Manajer Keperawatan
8	Dessy L. Sairatu, A. Md. Kep	Ka. Ruang Rawat Inap Bougenvile
9	Catur Warastuti, A. Md. Keb	Ruang ranap Bougenvile Kebidanan
10	Asiyah Ery, A. Md. Kep	Ka. Ruang Rawat Inap Perina
11	Eka Sri Rahayu, A. Md.	Ka. Ruang Rawat Inap Flamboyan
12	Emy Damayanti, A. Md.	Ka. Ruang Rawat Inap Anggrek
13	Ns. Albert Orion, S. Kep	Ka. Ruang Rawat Inap Mawar
14	Mery Rosmauli Sibarani, A. Md	SKM Ka. Ruang OK/ Bedah
15	Hindra Dwi Jayanto, A. Md.	Hindra Dwi Jayanto, A. Md.

No	NAMA	JABATAN
16	Kristiani Oktamiranti W, A. Md. Kep	Ka. Ruang IGD
17	Henny Haryanti, A. Md.	Ka. Ruang Poliklinik
18	Apt. Eka Bayu Perdana, S. Farm	Manajer Penunjang Medis
19	Apt. Mega Maulida Octa, S. Farm	Ka. Instalasi Farmasi
20	Iramawarni, A. Md. PK	Ka. Instalasi Rekam Medis
21	Suci Maria Anwar, A. Md.	Ft Ka. Instalasi Fisioterapi
22	Ratna Siti Zulaeha, AMG	Ka. Instalasi Gizi
23	Asih Sri Astuti, A. Md. Rad	Ka. Instalasi Radiologi
24	Septiana Dwi Astuti, A. Md. A.K	Ka. Instalasi Laboratorium
25	Rosmawati, S,E	Manajer SDM & Diklat
26	Neneng Hilda, S.P	Manajer Humas & Marketing
27	Siti Fajaratu Imelda, S. Farm	Manajer Umum
28	Ilman Husin, S.E	Manajer Akuntansi & Keuangan
29	Yasir Abdul Hamid	Koordinator IT

4.1.2 Penyebaran Dan Pengumpulan Kuesioner

Pelaksanaan penyebaran kuesioner berlangsung dalam rentang waktu antara tanggal 25 April hingga 25 Mei tahun 2024. dengan mendistribusikan 80 kuesioner kepada semua karyawan pelayanan penunjang medik di RS Bhakti Kartini Bekasi.

Tabel IV. 2 Jumlah Kuesioner

Kuesioner yang terkumpul	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang tersebar	80
Kuesioner yang kembali	80

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Data penelitian mencerminkan atribut yang ingin diketahui meliputi gender, usia, tingkat pendidikan, dan lain sebagainya. Keterangan tentang karakteristik para responden dapat diamati melalui tabel berikut, yang

menunjukkan jumlahnya dalam angka dan persentase. Berikut adalah tabel yang menggambarkan ciri-ciri tersebut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenlis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki – Laki	27	34%
2	Perempuan	53	66%
3	Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa "respoden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding laki-laki. Total responden laki-laki sebesar 34% dan total responden perempuan sebesar 66%".

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	%
1	17 - 26 tahun	17	21%
2	27 - 36 tahun	40	50%
3	37 - 46 tahun	21	26%
4	47 - 56 tahun	2	3%
5	57 – 66 tahun	-	0
6	> 60 tahun	-	0
7	Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa “respoden berusia 17-26 tahun sebesar 17 responden (21,3%), berusia 27-36 sebesar 40 responden (50%), berusia 37-46 sebesar 21 responden (26,3,%) dan 47-56 sebesar 2 (2,5%)”.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV. 5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMA	35	44%
2	Diploma	12	14%
3	S1	30	38%
4	S2	3	4%
5	Jumlah	80	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa “responden yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 35 orang (43,8%). Jumlah responden yang memiliki pendidikan Diploma sebanyak 12 orang (13,7%), sedangkan responden dengan pendidikan S1 berjumlah 30 orang (37,5%). Hanya ada 3 responden (3,7%) yang memiliki pendidikan S2. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Rs Bhakti Kartini memiliki latar belakang pendidikan SMA”.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Data yang diperlukan untuk menghitung tabel r adalah nilai df, yang merupakan jumlah sampel dikurangi 2. Berdasarkan rumus tersebut, df adalah 78 karena jumlah sampel adalah 80. Oleh karena itu, nilai r tabel yang

didapatkan adalah 0,2199. Untuk mencari hasil uji validitas, perlu melihat tabel berikut:

1. Berdasarkan uji validitas Pelatihan (X1), disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV. 6 Uji Validitas Pelatihan (X1)

ITEM	R Hitung	R Table	Keterangan
X1.1	0,736	0,2199	Valid
X1.2	0,571	0,2199	Valid
X1.3	0,582	0,2199	Valid
X1.4	0,474	0,2199	Valid
X1.5	0,701	0,2199	Valid
X1.6	0,692	0,2199	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa “nilai r hitung dari 6 pernyataan telah diuji, 6 pernyataan tersebut bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang mempunyai nilai 0,2199, sehingga bisa di tarik kesimpulan 6 butir pernyataan yang dibagikan kepada responden dalam variabel pelatihan dinyatakan valid”.

2. Berdasarkan uji validitas Pengembangan sumber daya manusia (X2), disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV. 7 Uji Validitas Pengembangan sumber daya manusia (X2)

ITEM	R Hitung	R Table	Keterangan
X2.1	0,809	0,2199	Valid
X2.2	0,552	0,2199	Valid
X2.3	0,596	0,2199	Valid
X2.4	0,539	0,2199	Valid
X2.5	0,818	0,2199	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa “nilai r hitung dari 5 pernyataan telah diuji, 5 pernyataan tersebut bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang mempunyai nilai 0.2199, sehingga bisa di tarik kesimpulan 5 butir pernyataan yang diberikan kepada responden pada variabel pengembangan sumber daya manusia dinyatakan valid”.

3. Berdasarkan uji validitas Kinerja karyawan (Y), disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV. 8 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

ITEM	R Hitung	R Table	Keterangan
Y1	0,701	0,2199	Valid
Y2	0,643	0,2199	Valid
Y3	0,718	0,2199	Valid
Y4	0,659	0,2199	Valid
Y5	0,743	0,2199	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa “nilai r hitung dari 5 pernyataan telah diuji, 5 pernyataan tersebut bernilai positif atau bernilai lebih besar dari r tabel yang mempunyai nilai 0,2199, sehingga bisa di tarik kesimpulan 5 butir pernyataan yang dibagikan kepada responden pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid”.

4.2.2 Uji Reliabilitas

“Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan dalam mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau tetap dari waktu ke waktu. Dasar pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut”:

- a. Jika nilai Cronboach Alpha > 0.60 maka data kuesioner yang di uji dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronboach Alpha < 0.60 maka data kuesioner yang di uji dinyatakan tidak reliable.

Tabel IV. 9 Uji Reabilitas Pelatihan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,686	6

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa “nilai Cronbach’s Alpha pada variabel pelatihan ialah $0,686 > 0,60$ atau nilai lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu hasil kuesioner yang telah

berikan kepada responden memiliki tingkat reliable atau handal atau bisa disebut kuesioner yang telah diberikan kepada responden bisa dipercaya”.

Tabel IV. 10 Uji Reabilitas Pengembangan sumber daya manusia (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,691	5

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa “nilai Cronbach’s Alpha pada variabel pengembangan sumber daya manusia adalah $0,691 > 0,60$ atau nilai sudah lebih besar dari 0,60. Maka hasil kuesioner yang telah berikan kepada responden memiliki tingkat reliable atau handal atau bisa disebut kuesioner yang telah diberikan kepada responden bisa dipercaya”.

Tabel IV. 11 Uji Reabilitas Kinerja karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,715	5

Sumber : Data Primer diolah 2024

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa “nilai Cronbach’s Alpha pada variabel Kinerja pegawai ialah $0,715 > 0,60$ atau nilai sudah lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu hasil kuesioner yang telah berikan kepada responden memiliki tingkat reliable atau handal atau bisa disebut kuesioner yang telah diberikan kepada responden bisa dipercaya”.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

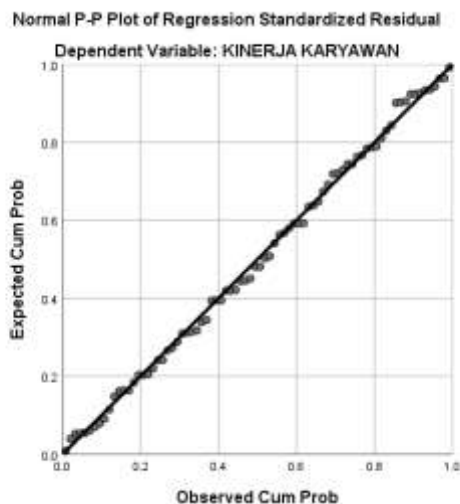
“Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengacau atau residu mempunyai distribusi normal. Ada dua uji normalitas untuk mengetahui apakah residu berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov test dan Normal P-Plot”.

Tabel IV. 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.31415542
Most Extreme Differences	Absolute	0.054
	Positive	0.038
	Negative	-0.054
Test Statistic		0.054
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 : Data Primer diolah 2024

“Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi didapat sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05, oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga hasil analisis ini dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya”.



Gambar IV. 3 Hasil Uji P-Plot Normalitas

“Berdasarkan gambar scatterplot bahwa titik-titik yang ada pada gambar tersebar di disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, dapat disimpulkan bahwa data residual kinerja pegawai berdistribusi normal”.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

“Uji multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui apa terdapat kesamaan variabel independen antara variabel independen dalam suatu model. Kesamaan antara variabel independen akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat. ini disebut multikolinieritas. Apabila koefisien korelasi antar variabel independen lebih besar dari 0,06 dan jika VIF yang dihasilkan diantara 1- 10 maka tidak terjadi multikolinieritas”.

Tabel IV. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

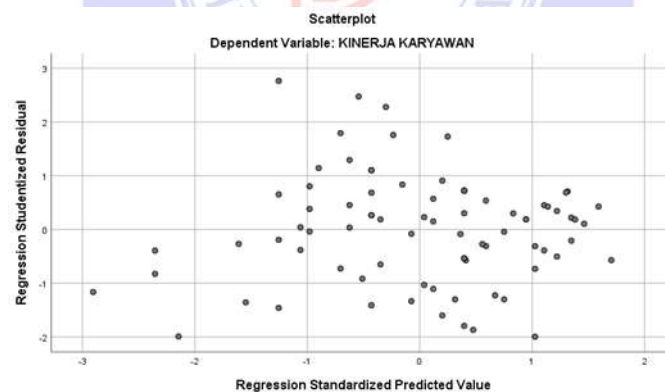
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.803	2.748		2.112	0.038		
	PELATIHAN	0.389	0.092	0.4	4.24	0	0.956	1.046
	PENGEMBANGAN SDM	0.336	0.09	0.353	3.744	0	0.956	1.046

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah 2024

“Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menghasilkan nilai *tolerance* sebesar $0,956 > 0,06$ dan nilai VIF sebesar $1,046 < 10$, kesimpulan nya bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas”.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas



Gambar IV. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

“Berdasarkan gambar *scatterplot* diatas bahwa titik-titik pada gambar tidak memiliki penyebaran yang jelas, titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya gangguan heteroskedastisitas”.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linier sederhana dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel dependent

a : Harga konstanta

b₁ : Koefisien regresi pertama

X₁ : Variabel independent pertama

X₂ : Variabel independent kedua

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang melalui pengujian statistik dengan menggunakan SPSS 26, hasil yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel IV. 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.803	2.748		.038
	PELATIHAN	.389	.092	.400	.000
	PENGEMBANGAN	.336	.090	.353	.000
	SDM				

a. Dependent Variable: KINERJA KARAYAWAN

“Berdasarkan pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 5,803 + 0,389 X_1 + 0,336 X_2$ model tersebut menunjukkan arti bahwa”:

- a. Konstanta = 5,803

“Artinya jika pelatihan (X_1) dan pengembangan sumber daya manusia (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 5,803”.

- b. Koefisien pelatihan (X_1)

“Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,389, maka mengatakan bahwa setiap mengalami kenaikan satu skor pelatihan akan diikuti maka terjadi kenaikan kinerja karyawan 0,389 atau 38,9% dengan asumsi pelatihan (X_1) akan mengalami perubahan”.

- c. Koefisien Pengembangan sumber daya manusia (X_2)

“Nilai koefisien pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,336 maka menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor pengembangan sumber daya manusia akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,336 atau 33,6% dengan asumsi kinerja karyawan akan mengalami perubahan. Berdasarkan hasil uji regresi diatas bahwa nilai signifikan variabel pelatihan dinilai signifikan 0,000 dan nilai signifikan pengembangan sumber daya manusia 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,1 maka hasil hipotesis bisa diterima dan variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia lebih diperhatikan akan meningkatkan kinerja karyawan”.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji T

“Pengujian koefisien parsial individual bertujuan untuk mengetahui apakah variable independen yaitu pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) secara individual mempengaruhi variable dependen kinerja pegawai (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$), hasil pengujian parsial dapat dilihat pada table berikut ini”:

Tabel IV. 15 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.803	2.748		2.112
	PELATIHAN	.389	.092	.400	4.240
	PENGEMBANGAN	.336	.090	.353	3.744
	SDM				

a. Dependent Variable: KINERJA KARAYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

“Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk bisa dibuktikan bahwa pelatihan mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan, melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut”:

H_{01} : Secara parsial pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

“Menentukan Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (df) $n - k$ atau $80 - 3 = 77$. Dengan signifikan 0,000 hasil dari diperoleh dari t tabel 1,665, berdasarkan uji parsial untuk variable pelatihan diperoleh t hitung = 4,240 sementara nilai dari t tabel 1,665, yang artinya t hitung lebih besar dari pada t tabel atau $4,240 > 1,665$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwa variable independent pelatihan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai”.

2. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

“Pengembangan sumber daya manusia (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk dapat dibuktikan bahwa reward memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, melalui hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut”:

H_{02} : Secara parsial pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Secara parsial pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

“Menentukan Table distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (df) $n - k$ atau $80 - 3 = 77$. Dengan signifikan 0,000 hasil dari diperoleh dari t tabel 1,665, berdasarkan uji parsial untuk variabel pengembangan sumber daya manusia diperoleh t hitung = 3,744 sementara nilai dari t tabel 1,665, yang artinya t hitung lebih besar dari pada t tabel atau $3,744 > 1,665$

dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable independent pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan”.

4.4.2 Uji F

“Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan . Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel berikut”:

Tabel IV. 16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.572	2	68.286	20.199	.000 ^b
	Residual	260.316	77	3.381		
	Total	396.888	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARAYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

“Untuk membuktikan bahwa pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) . Maka yang dilihat adalah nilai Sig. dengan kriteria sebagai berikut”:

1. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Dimana :

H_{01} : Diduga terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Bhakti Kartini.

H_{a1} : Diduga tidak ada pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Bhakti Kartini.

“Berdasarkan hasil pengujian diatas, menunjukan bahwa nilai f hitung sebesar $20.199 > 3,11$ atau f hitung $20,199$ lebih besar dari f tabel $3,11$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh antara variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan”.

4.5 Koefisien Determinasi

“Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut in”:

Tabel IV. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.327	1.839

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN

Sumber : Data Primer diolah 2024

“Berdasarkan tabel diatas *R Square* dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,344 sama dengan 34,4% menjelaskan pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 34,4\% = 65,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.”

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

“Penelitian dilakukan agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah pembahasan dalam penelitian yang dilakukan”:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, “hasil perhitungan uji t parsial menunjukkan nilai sebesar 1,665 (t tabel), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan 4,240 (t hitung) lebih besar dari 1,655 (t table) Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai”.

Hasil uji korelasi antar indikator menunjukkan bahwa “metode yang digunakan mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang

diperoleh. Dalam kegiatan pelatihan korporat selalu diperlukan metode pelatihan yang tepat agar peserta dapat memahami dan melaksanakan pelatihan dengan baik. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan (Ekopendia et al., 2019) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk kinerja pekerjaan umum”.

2. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa “hipotesis adalah gagasan atau dugaan sementara yang diajukan untuk diuji atau diteliti. sejauh ini, hanya sebagian kecil dari data yang diperoleh untuk analisis. Hasil perhitungan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh sebesar 1,665 (dengan menggunakan tabel t), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Ternyata, nilai signifikansi ini kurang dari 0,05 atau dapat dikatakan 0,000 lebih kecil dari 0,005. dan 3,744 (t-hitung) memiliki nilai yang lebih tinggi daripada 1,655 (t-tabel). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel peningkatan kemampuan sumber daya manusia memiliki pengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan”.

Pengujian korelasi antara indikator menunjukkan bahwa “program pengembangan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dengan memberikan mereka elemen-elemen baru dalam proses pembelajaran. Peningkatan memiliki dampak yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini telah mendapatkan dukungan dari temuan yang dilakukan oleh (Salju, 2023).

3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh “nilai f hitung sebesar $20,199 > 3,11$ atau f hitung sebesar 20,199 lebih besar dari f pada Tabel 3.11 dan signifikansinya $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan (simultan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh temuan (Sitepu, 2019) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT Antamitra Sembada Cabang Medan”.

Hasil dari R Square menunjukkan bahwa “sebanyak 34,4% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sisanya sekitar 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini”.

4.7 Implikasi Penelitian

Temuan yang ditemukan dalam penelitian ini “memiliki konsekuensi yang penting, baik untuk orang yang membacanya sebagai wawasan, maupun untuk perusahaan dalam meningkatkan produktivitas staf. Melalui pelatihan dan pengembangan yang efisien, rumah sakit dapat secara signifikan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan mereka. Ini bisa memberikan dampak positif bagi kinerja mereka di tempat kerja, seperti meningkatkan keefektifan, kinerja, dan kepuasan layanan kepada pasien”.

Meningkatkan kualitas layanan bagi pasien karyawan “dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mereka dalam memberikan perawatan yang optimal. Mereka memiliki kemampuan untuk memberikan layanan yang lebih baik, lebih

efisien, dan lebih berempati kepada para pasien. Hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan pasien dan citra rumah sakit secara keseluruhan”.

Penelitian mengindikasikan bahwa “karyawan yang menerima pelatihan dan pengembangan yang efektif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bertahan di rumah sakit tersebut. Dalam hal retensi karyawan yang lebih baik, studi menunjukkan bahwa pelatihan yang baik dan pengembangan yang diberikan dapat menjadi faktor kunci untuk mempertahankan tenaga kerja di rumah sakit. Hal ini mampu mengurangi pergantian karyawan dan menciptakan kestabilan tenaga kerja yang lebih baik”.

4.8 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan investigasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa “ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan oleh para peneliti berikutnya untuk memperbaiki penelitian ini. Penelitian ini juga memiliki kelemahan yang perlu terus disempurnakan dalam penelitian yang akan datang. Ada beberapa pembatasan dalam pengajian tersebut, termasuk”:

- a. Jumlah peserta yang hanya sebanyak 80 orang, tentu tidak cukup untuk mencerminkan situasi sebenarnya.
- b. Keterbatasan dalam penelitian ini mungkin termasuk ukuran sampel yang terbatas, metode pengumpulan data yang mungkin tidak representatif secara menyeluruh, atau kendala waktu dan sumber daya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pelatihan berdampak pada kinerja individu dengan cara yang tidak lengkap pada karyawan- Penulis ingin mengatakan bahwa pelatihan memiliki efek sebagian pada peningkatan kinerja karyawan di organisasi
2. Peningkatan pemberdayaan tenaga kerja berdampak secara sebagian terhadap efisiensi kerja karyawan di Rumah sakit Bhakti Kartini, disebabkan oleh nilai uji statistik sebesar 3,744 yang melebihi nilai kritis sebesar 1,665 atau $3,744 > 1,665$.
3. Melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersamaan memiliki dampak terhadap performa karyawan karena dengan nilai f hitung sebesar 20.199 yang lebih besar daripada nilai f tabel 3,11 atau $20.199 > 3,11$.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil kuesioner, variabel pelatihan (X1.3) menunjukkan hubungan sedang dengan indikator bahwa peserta merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Y3). Disarankan agar Rumah Sakit Bhakti Kartini lebih memperhatikan karyawan dengan menguji kemampuan mereka dalam mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari selama pelatihan, untuk menghindari kelalaian dalam bekerja.

- b. Dari hasil kuesioner, variabel pengembangan sumber daya manusia (X2.3) menunjukkan hubungan kuat dengan indikator bahwa peserta selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan (Y2). Disarankan agar Rumah Sakit Bhakti Kartini lebih memperhatikan karyawan yang memiliki kemampuan pengembangan dalam bidang pekerjaan mereka.
 - c. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai kinerja karyawan, disarankan agar Rumah Sakit Bhakti Kartini HRD melakukan pelatihan rutin kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga dapat mengimplementasikannya dengan baik dan menghindari penurunan kinerja.
2. Bagi Universitas

Mengirimkan berbagai informasi kepada pihak lain untuk melanjutkan riset dan memperkaya referensi sebagai sumber perbandingan adalah salah satu bentuk kontribusi yang biasa dilakukan oleh Universitas Bina Sarana Informatika, terutama dari Fakultas Ekonomi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi penulis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan bagi pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks dampak pelatihan dan pengembangan tenaga kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Bhakti Kartini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Anindi, D., & Andi Prayogi, M. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 241–254. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2626>
- Cabang, P., Selatan, T., Pos, P. T., Persero, I., & Tangerang, C. (n.d.-a). *Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pos Indonesia. 15400.*
- Cabang, P., Selatan, T., Pos, P. T., Persero, I., & Tangerang, C. (n.d.-b). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA. 15400.*
- Ekopendia, J., Ekonomi dan Pendidikan, J., Daniati, R., Yunus, M., YPM Bangko, S., JendralSudirman, J. K., & Kandis Bangko, P. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin. *Jurnal Ekopendia*, 4(1), 117–127.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Mouchlizar, M., & Simon, J. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kompetensi Dikantor Pengawasan Dan Pelayanan Beadan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Publik Reform*, 8(2), 22–35. <https://doi.org/10.46576/jpr.v8i2.1659>
- Perdana, A. I., Rangkuti, S., & Al Firah, A. F. (2024). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan. *Journal Economic Management and Business*, 2(2), 332–346. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i2.4173>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Saptutyningsih dan setyaningrum. (2019). Metode Penelitian. *Metoda Penelitian*, 1–9. [http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB III.pdf](http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB%20III.pdf)

- Setyadi, T., & Budiyo, R. (2021). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Intention To Stay. *Jurnal Stie Semarang*, 13(1), 13–28.
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 401–413.
<https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2859>
- Sitepu, M. R. M. (2019). *Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Antarmitra Sembada Cabang Medan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan dan. *Disiplin... 75 Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Yanuarso, B. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelita Air Service Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 2(2), 330–337.
- Yuwono, B., & Permana, A. G. (2023). Pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Tanjung Priok. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 54–61.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

Nim : 64200225
Nama : Febry Hendriyanto
Tempat/Tanggal Lahir : Bekasi, 21 Februari 1997
Alamat Lengkap : Jl. Bacang Raya Pekayon Jaya Bekasi Selatan

II. Pendidikan

1. SDN Pekayon Jaya 9, lulus tahun 2009
2. MTS Hidayatulloh, lulus tahun 2012
3. SMA Negeri 17 Bekasi, lulus tahun 2015

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi/Pekerjaan

1. 2015 - 2015 Brorobudru Dept. Store (SPB).
2. 2016 - 2024 RS. Bhakti Kartini Bekasi (Customer Servis, Humas & Digital Marketing).



Bekasi, 28 Juni 2024

Febry Hendriyanto

SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA

HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH



RUMAH SAKIT BHAKTI KARTINI

SURAT KETERANGAN

No. 113/DIR/RSBK/V/2024

Saya yang bertanda tangan di bawah :

Nama : dr. Titi Anggraeni Nasution , MARS

Jabatan : Direktur RS Bhakti Kartini

Menerangkan Bahwa :

Nama : Febry Hendriyanto

NIM : 64200225

Mahasiswa tersebut diatas telah melakukan Riset di Rumah Sakit Bhakti Kartini selama 1 (satu) bulan terhitung 1 Mei 2024 s.d 1 Juni 2024.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Bekasi, 1 Mei 2024

Direktur RS Bhakti Kartini

dr. Titi Anggraeni Nasution, MARS

BUKTI PLAGIARISME

Skripsi Full BAB			
ORIGINALITY REPORT			
18%	18%	10%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	1	%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	1	%
3	positori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1	%
4	positori.uma.ac.id Internet Source	1	%
5	rsbhaktikartini.com Internet Source	1	%
6	repository.upbatam.ac.id Internet Source	1	%
7	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	1	%
8	Wina Yuniawati, Devyanthi Syarif, Tjipto Sajekti. "Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude, Locus of Control dan Lifestyle terhadap Financial Behaviour pada	1	%

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak / Ibu

Rumah Sakit Bhakti Kartini

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan “Skripsi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bina Sarana Informatika, saya bermaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu karyawan Pada RS. Bhakti Kartini Bekasi. Tujuan penelitian ini Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. Bhakti Kartini Bekasi”.

“Berkaitan dengan itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik-baiknya. Kuesioner/angket ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya”.

“Jawaban yang Bapak/Ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Jawaban Bapak/Ibu juga tidak akan

mempengaruhi nilai Bapak/Ibu atau nama baik instansi/perusahaan. Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih”.

Hormat saya,

(Febry Hendriyanto)

Berikan tanda silang (X), atau lingkari pilihan yang ditentukan.

Profil Responden :

Nama :

Jenis kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan

Umur : ☐ 17 - 26 tahun

☐ 27 - 36 tahun

☐ 37 - 46 tahun

☐ 47 - 56 tahun

☐ 57 – 66 tahun

☐ > 60 tahun



Pendidikan Terakhir : ☐ SD

☐ SMP

☐ SMA

☐ D3

☐ S1

☐ S2

Petunjuk pengisian kuesioner Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut dengan benar pada kolom pilihan dan jawaban yang telah tersedia.

Keterangan jawaban sebagai berikut :

STS Sangat Tidak Setuju : 1

TS Tidak Setuju : 2

N Netral : 3

S Setuju : 4

SS Sangat Setuju : 5



Pelatihan (X1)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Tujuan Pelatihan					
1.	“Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat”.					
B.	Materi					
2.	“Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang karyawan lakukan”.					
C.	Metode yang Digunakan					
3.	“Metode yang digunakan memungkinkan Anda untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari”.					
D.	Kualifikasi Peserta					
4.	“Karyawan bersemangat ketika melakukan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan”.					
E.	Kualifikasi Pelatih					
5.	“Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi					

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	dengan baik”.					
6.	“Instruktur yang diberikan perusahaan dalam pelatihan mudah dipahami oleh karyawan”.					

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)					
1.	“Dengan pengetahuan yang Karyawan miliki, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang perusahaan tugaskan dengan baik”.					
2.	“Proses pembelajaran dalam program pengembangan memberikan pengetahuan atau keterampilan baru yang belum dimiliki karyawan tertentu”.					
B	Kemampuan (<i>Ability</i>)					
3.	“Bidang pekerjaan yang sedang karyawan kerjakan saat ini sesuai dengan kemampuan karyawan”.					
4.	“Karyawan selalu mampu dalam					

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	menyelesaikan pekerjaan dengan baik”.					
C.	Keterampilan (<i>Skill</i>)					
5.	“Karyawan melakukan cara-cara Kreativitas dan keterampilan untuk mengembangkan diri di dalam pelatihan Perusahaan”.					

Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A.	Kuantitas kerja					
1.	“Pekerjaan yang karyawan lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan”.					
B.	Kualitas kerja					
2.	“Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang di berikan perusahaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan”.					
C.	Pengetahuan					
3.	“Karyawan merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik”.					

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
D.	Kreativitas					
4.	“Karyawan merasa memiliki kebebasan untuk berinovasi dan mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan”.					
E	Kerjasama					
5.	“Seberapa baik karyawan berkolaborasi dan bekerja sama dengan rekan kerja”.					

Lampiran 2. Tabulasi Pelatihan (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	4	5	4	5	5	5	28
2	4	5	5	4	5	4	27
3	3	5	4	3	3	3	21
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	5	5	26
6	3	4	3	4	3	4	21
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	4	5	5	5	29
9	4	5	1	4	5	5	24
10	5	5	4	4	5	5	28
11	2	2	5	5	5	5	24
12	5	5	4	4	5	5	28
13	5	3	4	4	4	4	24
14	4	4	4	5	5	5	27

15	5	5	5	5	5	4	29
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	5	5	4	5	5	28
20	5	5	5	4	4	4	27
21	5	5	4	4	5	4	27
22	5	5	5	5	4	5	29
23	5	5	4	5	2	2	23
24	5	4	4	4	4	5	26
25	5	5	5	4	5	5	29
26	5	4	5	5	4	5	28
27	5	4	5	5	5	5	29
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	5	5	4	4	5	28
30	5	4	5	5	5	5	29
31	5	5	4	5	5	5	29
32	5	5	4	5	5	5	29
33	5	5	5	4	5	5	29
34	5	4	5	5	5	4	28
35	5	5	5	4	5	4	28
36	5	5	4	5	5	5	29
37	5	4	5	5	5	5	29
38	5	5	5	2	5	5	27
39	5	5	4	5	5	5	29
40	5	5	5	4	4	5	28
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	4	5	5	29
43	5	5	5	5	5	4	29

44	5	5	5	4	5	5	29
45	5	5	4	5	5	5	29
46	5	5	5	4	4	5	28
47	5	5	5	4	5	5	29
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	5	5	5	5	5	29
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	4	5	5	5	29
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	4	5	5	5	29
57	5	5	4	5	5	5	29
58	5	5	4	5	5	5	29
59	5	5	5	5	4	5	29
60	5	5	4	5	5	5	29
61	5	5	5	4	5	5	29
62	3	3	3	4	3	3	19
63	3	4	4	4	4	4	23
64	4	3	3	4	4	4	22
65	5	4	4	5	4	5	27
66	4	5	5	4	5	5	28
67	5	5	4	4	5	5	28
68	5	5	4	5	5	5	29
69	5	5	5	4	5	5	29
70	5	4	5	5	4	5	28
71	4	5	5	5	4	5	28
72	5	5	5	5	5	5	30

73	5	5	5	4	5	4	28
74	5	5	4	5	4	5	28
75	5	4	5	5	5	5	29
76	5	5	4	5	5	4	28
77	5	5	5	4	5	5	29
78	5	4	5	5	5	5	29
79	5	5	5	5	4	5	29
80	5	5	4	5	5	5	29

Lampiran 3. Tabulasi Pengembangan sumber daya manusia (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	3	2	5	4	5	19
2	4	2	1	5	3	15
3	5	4	3	3	3	18
4	5	5	2	5	5	22
5	5	3	2	4	5	19
6	2	1	4	5	3	15
7	4	4	3	4	3	18
8	3	5	2	4	5	19
9	2	5	3	5	5	20
10	4	1	2	5	5	17
11	5	5	4	2	5	21
12	2	4	2	3	5	16
13	2	5	3	5	5	20
14	2	3	4	1	5	15
15	2	3	5	2	5	17
16	1	4	3	5	5	18
17	5	3	4	4	4	20

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
18	2	4	5	3	2	16
19	5	2	3	5	5	20
20	4	1	4	3	5	17
21	5	3	4	5	5	22
22	5	2	3	4	5	19
23	3	1	2	3	5	14
24	5	1	4	5	5	20
25	2	5	3	2	5	17
26	5	1	2	3	5	16
27	1	1	5	5	4	16
28	5	4	1	4	5	19
29	5	3	2	3	5	18
30	3	5	5	4	5	22
31	5	1	2	4	2	14
32	4	3	5	2	5	19
33	5	4	3	3	2	17
34	1	2	3	4	5	15
35	5	3	2	1	5	16
36	3	4	2	5	5	19
37	4	2	3	4	5	18
38	5	1	3	2	5	16
39	2	1	3	5	5	16
40	5	4	2	5	4	20
41	5	5	4	1	5	20
42	3	3	4	5	5	20
43	2	5	1	5	5	18
44	5	4	3	5	4	21
45	3	5	4	5	5	22

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
46	5	3	5	2	5	20
47	3	5	4	5	5	22
48	5	2	1	5	5	18
49	1	5	4	3	5	18
50	5	3	2	5	5	20
51	5	4	2	5	2	18
52	3	3	2	3	2	13
53	5	2	5	5	5	22
54	4	4	2	5	5	20
55	5	5	4	2	5	21
56	4	2	1	5	5	17
57	5	5	5	4	5	24
58	2	4	3	4	5	18
59	5	2	3	5	5	20
60	1	5	2	5	5	18
61	2	5	4	3	5	19
62	3	4	4	2	3	16
63	4	1	4	4	4	17
64	5	4	3	2	2	16
65	5	2	5	5	4	21
67	4	3	5	2	1	15
68	5	5	3	5	2	20
69	5	4	4	2	5	20
70	2	5	5	5	5	22
71	4	4	5	5	5	23
72	5	2	4	2	5	18
73	4	1	2	5	5	17
74	5	3	4	2	5	19

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
75	5	2	2	5	3	17
76	1	5	2	5	5	18
78	4	2	3	4	5	18
79	5	5	2	5	5	22
80	5	1	3	4	5	18

Lampiran 4. Tabulasi Kinerja karyawan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
1	5	5	4	4	5	23
2	4	3	4	4	5	20
3	4	4	3	3	3	17
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	5	22
6	5	3	4	5	3	20
7	4	2	3	4	3	16
8	4	5	5	5	5	24
9	2	5	5	5	5	22
10	4	4	2	5	5	20
11	5	5	5	4	5	24
12	4	4	2	3	5	18
13	2	5	5	5	5	22
14	3	3	2	2	5	15
15	5	5	5	2	5	22
16	5	4	4	5	5	23
17	5	5	4	4	4	22
18	5	5	5	3	2	20
19	5	5	4	5	5	24

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
20	5	5	4	4	5	23
21	5	5	4	5	5	24
22	5	5	5	4	5	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	4	5	5	24
25	5	5	4	5	5	24
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	4	24
28	5	5	5	4	5	24
29	5	5	4	5	5	24
30	5	5	5	4	5	24
31	5	5	5	4	2	21
32	4	5	5	4	5	23
33	5	4	5	3	2	19
34	5	5	4	4	5	23
35	5	5	4	5	5	24
36	5	5	4	5	5	24
37	4	5	4	5	5	23
38	5	5	5	2	5	22
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	4	5	4	23
41	5	5	4	4	5	23
42	5	5	4	5	5	24
43	5	5	4	5	5	24
44	5	5	5	5	4	24
45	5	5	4	5	5	24
46	5	5	5	4	5	24
47	5	5	4	5	5	24

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	4	5	24
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	2	5	2	19
52	5	5	2	5	2	19
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	5	5	4	5	5	24
56	4	4	4	5	5	22
57	5	5	5	4	5	24
58	5	4	5	4	5	23
59	5	5	4	5	5	24
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	3	4	5	3	3	18
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	3	4	19
65	5	5	5	5	4	24
66	4	4	5	5	5	23
67	5	5	5	5	4	24
68	5	5	4	5	5	24
69	4	5	5	5	5	24
70	4	5	5	5	5	24
71	5	5	4	5	5	24
72	4	5	5	5	5	24
73	5	5	4	5	5	24
74	5	5	5	5	4	24
75	4	5	5	5	5	24

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
76	4	5	5	4	5	23
77	5	5	4	5	5	24
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	4	5	5	24
80	5	5	5	4	5	24



Lampiran 7. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson C	1	.403**	.495**	.322**	.402**	.701**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0.004	0	0
	N	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson C	.403**	1	.258*	.230*	.343**	.643**
	Sig. (2-tail	0		0.021	0.04	0.002	0
	N	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson C	.495**	.258*	1	.365**	.406**	.718**
	Sig. (2-tail	0	0.021		0.001	0	0
	N	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson C	.322**	.230*	.365**	1	.318**	.659**
	Sig. (2-tail	0.004	0.04	0.001		0.004	0
	N	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson C	.402**	.343**	.406**	.318**	1	.743**
	Sig. (2-tail	0	0.002	0	0.004		0
	N	80	80	80	80	80	80
TOTAL_Y	Pearson C	.701**	.643**	.718**	.659**	.743**	1
	Sig. (2-tail	0	0	0	0	0	
	N	80	80	80	80	80	80
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.686	6

Reliability Statistics (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.691	5

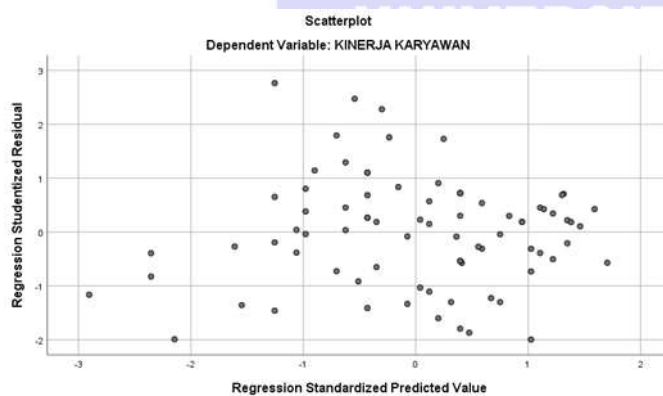
Reliability Statistics (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.715	5

Lampiran 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.31415542
Most Extreme Differences	Absolute	0.054
	Positive	0.038
	Negative	-0.054
Test Statistic		0.054
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.		

Lampiran 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 11. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.803	2.748		2.112	0.038		
	PELA TIHAN	0.389	0.092	0.4	4.24	0	0.956	1.046
	PENGEMBANGAN SDM	0.336	0.09	0.353	3.744	0	0.956	1.046

a. Dependent Variable: KINERJA KARAYAWAN

Lampiran 12. Hasil Uji Analisis Linear Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.803	2.748		2.112	.038
	PELATIHAN	.389	.092	.400	4.240	.000
	PENGEMBANGAN SDM	.336	.090	.353	3.744	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARAYAWAN

Lampiran 13. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.803	2.748		2.112	.038
	PELATIHAN	.389	.092	.400	4.240	.000
	PENGEMBANGAN SDM	.336	.090	.353	3.744	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARAYAWAN

Lampiran 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.572	2	68.286	20.199	.000 ^b
	Residual	260.316	77	3.381		
	Total	396.888	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARAYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN

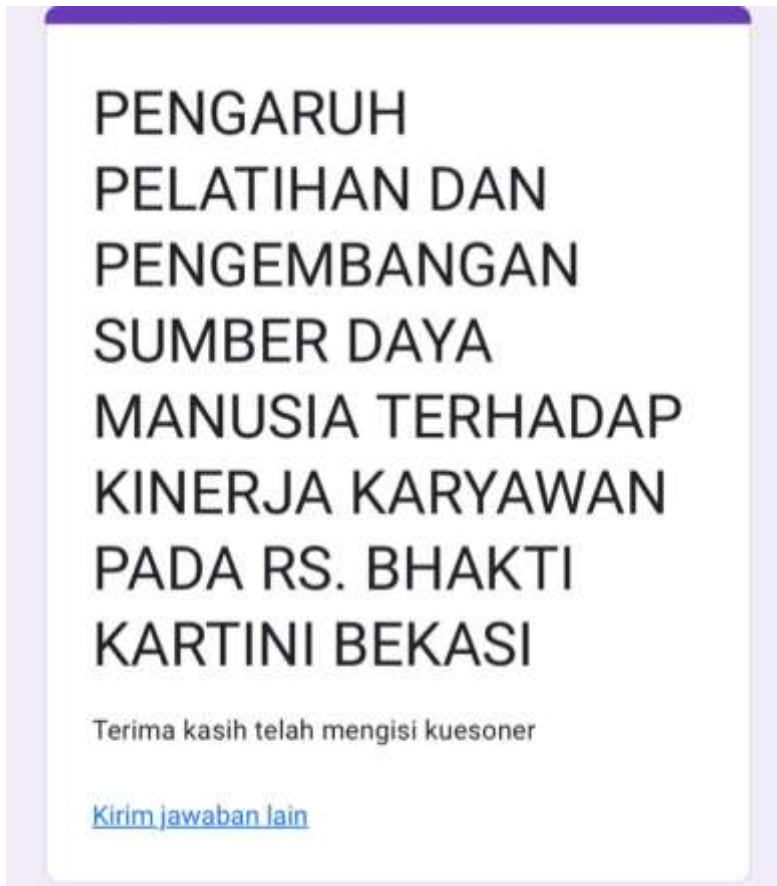
Lampiran 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.327	1.839

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM, PELATIHAN

Lampiran 16. Kuesioner Penelitian



**PENGARUH
PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA RS. BHAKTI
KARTINI BEKASI**

Terima kasih telah mengisi kuesoner

[Kirim jawaban lain](#)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78