



PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS MURNI ASIH DI KABUPATEN TANGERANG

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MURNI ASIH HOSPITAL IN TANGERANG DISTRICT

John Roy Darpin Damanik^{1*}, Wahyu Andri Wibowo²

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

Email : jroy12552@gmail.com¹*, wahyu.andri.wibowo@gmail.com²

Article history :

Received : 28-01-2025

Revised : 30-01-2025

Accepted : 02-02-2025

Published: 05-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and job training partially or simultaneously on employee performance at Murni Asih Hospital, South Tangerang. This type of research is quantitative. The analytical methods used in this research are instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, hypothesis tests. The population in this study were employees of Murni Asih Hospital, South Tangerang, using a saturated sample of 90 respondents. Based on the results of hypothesis testing related to Motivation (X1) $t_{count} 8.417 > t_{table} 1.984$ and/or sig value $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that there is a partial positive and significant influence between Motivation on Employee Performance at Murni Asih Hospital, Tangerang. Meanwhile, the results of hypothesis testing related to Job Training (X2) obtained $t_{count} 7.662 > t_{table} 1.984$ and/or sig value $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be partially concluded that there is a positive and significant influence between Job Training on Employee Performance at Asih Pure Hospital, Tangerang. Then, the results of the hypothesis test are $F_{count} 53.211 > F_{table} 3.175$ and/or sig value $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, so it can be concluded that simultaneously there is an influence between Motivation and Job Training on Employee Performance at Murni Asih Hospital, Tangerang

Keywords: *Motivation, Job Training, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada RS Murni Asih Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan RS Murni Asih Tangerang Selatan dengan menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 90 responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis terkait Motivasi (X1) $t_{hitung} 8,417 > t_{tabel} 1,987$ dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Murni Asih Tangerang. Sedangkan, hasil uji hipotesis terkait Pelatihan Kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} 7,662 > t_{tabel} 1,987$ dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Murni Asih Tangerang. Kemudian, hasil uji hipotesis $F_{hitung} 53,211 > F_{tabel} 3,101$ dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan



secara simultan terdapat pengaruh antara Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Murni Asih Tangerang.

Kata Kunci : Motivasi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pelatihan adalah masalah yang sering dibicarakan karena sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Seorang karyawan dituntut untuk memiliki standar kinerja yang baik atau lebih tinggi agar dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun maka akan dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu pelatihan dapat ditimbulkan dari faktor-faktor internal pada perusahaan seperti dukungan dari manajemen puncak, Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, perkembangan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya belajar dan Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Tabel 1. 2

Jenis Pemberian Motivasi Pada RS Murni Asih Tangerang

No	Pemberian Motivasi (Materil non Materil)	Keterangan
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan rasa aman)	Tidak ada
3	Tunjangan Hari Raya (THR), hanya pegawai tetap dan kontrak (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
4	Upah lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
5	Uang Makan, apabila jam kerja melebihi jam 19.00 (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
6	Penghargaan atas loyalitas/masa kerja. (Kebutuhan penghargaan)	Tidak ada
7	Mengikuti kegiatan lomba antar karyawan	Tidak ada
8	Bonus Tahunan, jika Mencapai Target perusahaan. (Kebutuhan penghargaan)	Kebijakan

Sumber : RS Murni Asih Tangerang (2023)

Dari tabel 1.2 di atas dapat di jelaskan bahwa masih ada kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi seperti tidak adanya dana pensiun/pesangon serta mengikuti kegiatan lomba yang tidak dipenuhi oleh perusahaan sehingga kurang memotivasi karyawan dalam bekerja dan menyebabkan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas peraturan yang telah ditetapkan


Tabel 1. 3
Data Pelatihan Karyawan RS Murni Asih Tahun 2021

Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan	Pencapaian Rata-Rata				Target
		Tercapai	%	Tidak	%	
Pengenalan Terhadap Lingkungan dan Tata Tertib Rumah Sakit	90	90	100%	0	0%	100%
Prosedur Standar Operasional (SOP)	90	90	100%	0	0%	100%
Pelatihan Budaya Murni	90	90	100%	0	0%	100%
Pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD)	90	65	72.22%	25	27.78%	100%
Pelatihan Komunikasi Efektif	90	80	88.89%	10	11.11%	100%
Rata-rata		83	92.22%	7	7.78	100%

Sumber : RS Murni Asih Kabupaten Tangerang (2021)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat pelatihan karyawan untuk bulan Januari 2021 – Desember 2021 masih harus dilakukan pembenahan karena pencapaian hanya mencapai rata-rata 92.22%, sedangkan yang tidak mencapai rata-rata 7.78%.

Tabel 1. 4
Data Pelatihan Karyawan RS Murni Asih Tahun 2022

Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan	Pencapaian Rata-Rata				Target
		Tercapai	%	Tidak	%	
Pengenalan Terhadap Lingkungan dan Tata Tertib Rumah Sakit	90	90	100	0	0	100%
Prosedur Standar Operasional (SOP)	90	80	88.89	10	11.11	100%
Pelatihan Budaya Murni	90	90	100	0	0	100%
Pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD)	90	70	78.26	20	22.22	100%
Pelatihan Komunikasi Efektif	90	70	77.39	20	22.22	100%
Rata-rata		80	88.89	10	11.11	100%

Sumber : RS Murni Asih Kabupaten Tangerang (2022)

Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelatihan karyawan untuk bulan Januari 2022 – Desember 2022 terdapat penurunan presentase dibandingkan ditahun 2020 karena pencapaian mencapai rata-rata 88.89%, sedangkan yang tidak mencapai rata-rata 11.11%. Maka ditahun 2023 akan diusahakan menaikkan kembali pelatihan kerja diperusahaan tersebut.



Tabel 1. 5

Data Pelatihan Karyawan RS Murni Asih Tahun 2023

Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan	Pencapaian Rata-Rata				Target
		Tercapai	%	Tidak	%	
Pengenalan Terhadap Lingkungan dan Tata Tertib Rumah Sakit	90	90	100%	0	0%	100%
Prosedur Standar Operasional (SOP)	90	80	88.89%	10	11.11%	100%
Pelatihan Budaya Murni	90	80	88.89%	10	11.11%	100%
Pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD)	90	70	77.78%	20	22.22%	100%
Pelatihan Komunikasi Efektif	90	70	77.78%	20	22.22%	100%
Rata-rata		78	86.67%	12	13.33%	100%

Sumber : RS Murni Asih Kabupaten Tangerang (2023)

Tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelatihan karyawan untuk bulan Januari 2023 – Desember 2023 terjadi penurunan dibandingkan tahun 2022 pencapaian mencapai rata-rata 86.67%, sedangkan yang tidak mencapai rata-rata 13.33%

Tabel 1. 6

Data Penilaian Kinerja Karyawan RS Murni Asih Tangerang

Pencapaian Rata-Rata (%)										
Unsur yang dinilai	Target Skor	Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023		
		Jumlah Orang	Nilai Rata-Rata	Skor (%)	Jumlah Orang	Nilai Rata-Rata	Skor (%)	Jumlah orang	Nilai Rata-Rata	Skor (%)
Kualitas Pekerjaan	100%	90	72	80.00	90	70	77.78	90	70	77.78
Kuantitas pekerjaan	100%	90	70	77.78	90	70	77.78	90	70	77.78
Ketepatan Waktu	100%	90	65	72.22	90	60	66.67	90	60	66.67
Efektivitas	100%	90	60	66.67	90	60	66.67	90	60	66.67
Kemandirian	100%	90	65	72.22	90	60	66.67	90	50	55.56
Total rata-rata			66.40	73.78		64	71.11		62	68.89

Sumber : RS Murni Asih Kabupaten Tangerang (2023)

Pada tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pada RS Murni Asih Tangerang setiap tahunnya menargetkan hasil 100%, namun realisasi yang didapat pertahun tidak sesuai target. Pencapaian pada tahun 2021 mencapai 73,78% tahun 2022 sebanyak 71,11% dan tahun berikutnya terjadi penurunan juga pada tahun 2023 yaitu mencapai 68,89%.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:175) Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti



b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021 : 196) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2021:252) menjelaskan Analisis regresi sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Menurut Sugiyono (2021:213) Menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila variabel independen di naikan atau di turunkan nilainya.

4. Uji Korelasi

Menurut Ghozali (2021), analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021:147) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen

6. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2021:148), Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Saya diberikan imbalan jasa yang layak oleh perusahaan	0,694	0,207	Valid
2	Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,603	0,207	Valid
3	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan	0,633	0,207	Valid
4	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari Perusahaan (pensiun)	0,620	0,207	Valid
5	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja	0,622	0,207	Valid
6	Rekan kerja saya saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik	0,657	0,207	Valid
7	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja	0,658	0,207	Valid
8	Jika ada masalah, atasan saya selalu memberikan solusi	0,532	0,207	Valid
9	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan	0,545	0,207	Valid
10	Adanya promosi atau kenaikan jabatan jika mendapatkan penghargaan karyawan berprestasi.	0,609	0,207	Valid

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa, seluruh pernyataan instrumen menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,207 dan instrumen dikatakan valid

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan kerja.	0,542	0,207	Valid
2	Saya mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.	0,433	0,207	Valid
3	Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya	0,633	0,207	Valid
4	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan	0,623	0,207	Valid
5	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya	0,575	0,207	Valid
6	Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu	0,626	0,207	Valid
7	Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat berinteraksi dengan baik kepada saya dan peserta lainnya	0,696	0,207	Valid
8	Instruktur pelatihan yang saya ikuti menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami	0,661	0,207	Valid
9	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0,582	0,207	Valid
10	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	0,665	0,207	Valid

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa, seluruh pernyataan instrumen menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel 0,207 dan instrumen dikatakan valid



Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	0,742	0,207	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0,306	0,207	Valid
3	Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan	0,659	0,207	Valid
4	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0,583	0,207	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	0,605	0,207	Valid
6	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	0,664	0,207	Valid
7	Saya mampu meminimalisir kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan	0,751	0,207	Valid
8	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0,524	0,207	Valid
9	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	0,395	0,207	Valid
10	Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain	0,655	0,207	Valid

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa, seluruh pernyataan instrumen menunjukkan nilai r hitung > r tabel 0,207 dan instrumen dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa instrumen dikatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,600. Yaitu $0,813 > 0,60$

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa instrumen dikatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,600. Yaitu $0,797 > 0,600$

Tabel 4. 13

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)



Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa instrumen dikatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari pada 0,600. Yaitu $0,796 > 0,600$

2. Uji Asumsi Klasik

d. Uji Normalitas

Tabel 4. 14

Hasil Uji Normalitas Komogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98825398
Most Extreme Differences	Absolute	.033
	Positive	.032
	Negative	-.033
Test Statistic		.033
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 : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal

e. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

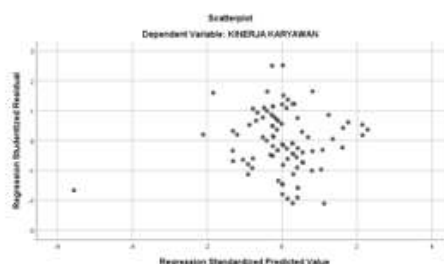
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	.708	1.413
	PELATIHAN KERJA	.708	1.413

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* $0,708 > 0,100$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,413 < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas

f. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Gambar 4. 4

Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa penyebaran titik data pada *scatterplot* tidak teratur (acak) dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16

Hasil Regresi Sederhana Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.203	2.421		5.040	.000
	MOTIVASI	.657	.078	.668	8.417	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Konstanta (a) = 12,203 artinya, jika variabel Motivasi tidak terjadi kenaikan atau penurunan, maka nilai variabel Kinerja akan bernilai tetap sebesar 12,203 satuan.

Koefisien regresi (b) = 0,657 artinya, jika variabel Motivasi terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami penurunan sebesar 0,657.

Tabel 4. 17

Hasil Regresi Sederhana Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.544	2.872		3.672	.000
	PELATIHAN KERJA	.700	.091	.633	7.662	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Konstanta (a) = 10,544 artinya, jika variabel Pelatihan Kerja tidak terjadi kenaikan atau penurunan, maka nilai variabel Kinerja akan bernilai tetap sebesar 10,544 satuan.

Koefisien regresi (b) = 0,700 artinya, jika variabel Pelatihan Kerja terjadi kenaikan 1 satuan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,700.

Tabel 4. 18

Hasil Regresi Berganda Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.230	2.688		1.945	.055
	MOTIVASI	.453	.084	.460	5.387	.000
	PELATIHAN KERJA	.425	.095	.384	4.489	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,453 bernilai positif. Artinya, jika motivasi karyawan semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan

Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan Kerja (X2) sebesar 0,425 bernilai positif. Artinya, jika pelatihan kerja karyawan semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan



4. Uji Korelasi

Tabel 4. 20
Hasil Koefisien Korelasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations		MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Motivasi yaitu 0,668 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat** dan *sig. (2-tailed)* = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 21
Hasil Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations		PELATIHAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
PELATIHAN KERJA	Pearson Correlation	1	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

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

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Pelatihan Kerja yaitu 0,633 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat** dan *sig. (2-tailed)* = 0,000. Artinya terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4. 22
Hasil Koefisien Korelasi Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.540	3.022

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) yaitu 0,742 berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **Kuat**



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23

Hasil Determinasi Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.440	3.335

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,446 atau 44,6%. Artinya kontribusi pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 44,6% dan sisa nya 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 24

Hssil Determinasi Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.400	.393	3.470

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square = 0,400 atau 40,0%. Artinya kontribusi pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 40,0% dan sisa nya 60,0% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 25

Hasil Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.540	3.022

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 0,540 atau 54,0%. Artinya kontribusi pengaruh Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 54,0% dan sisa nya 46,0% dipengaruhi oleh faktor lain

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26

Hasil Uji Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.203		5.040	.000
	MOTIVASI	.657	.078	8.417	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)



Berdasarkan tabel 4.26 diatas diketahui bahwa nilai t hitung adalah $8,417 > t$ tabel $1,987$ dan atau nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Murni Asih Tangerang

Tabel 4. 27
Hasil Uji Parsial Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.544	2.872		.3672
	PELATIHAN KERJA	.700	.091	.633	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung $7,662 > t$ tabel $1,987$ dan atau nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Murni Asih Tangerang

Tabel 4. 28
Hasil Uji Simultan Motivasi (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	972.160	2	486.080	.000 ^b
	Residual	794.740	87	9.135	
	Total	1766.900	89		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Output SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 diketahui bahwa nilai F hitung $53,211 > F$ tabel $3,101$ dan atau nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Murni Asih Tangerang

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil perhitungan penelitian ini didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $8,417 > t$ tabel $1,987$ dan atau nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Murni Asih Tangerang.
2. Secara Parsial hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $7,662 > t$ tabel $1,987$ dan atau nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Murni Asih Tangerang.



3. Secara simultan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $53,211 > F$ tabel $3,101$ dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh antara Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan pada RS Murni Asih Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Vol.1, No.4. 2962-0813
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Aditama, R.A. 2020. Pengantar Manajemen. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Aula, S., Syarifa, H., dan Prahardika, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. JURNAL SAINS DAN SENI ITS. Vol. 11, No. 1, 2337-3520.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Fasihol, A. (2020). Pengaruh Insentif, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Semangat 996 Kerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat di Dinas Satuan Polisi Pramongpraja Kota Pasuruan. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 58–70.
- Ferdinatus, T. (2020). Motivasi Kerja (Cetakan Pe., Ed.). Cv Budi Utana.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Tommy, dan Mauli Siagian. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam.” Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jambi Unsrat) 7(1):220– 37.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke5). PT Raja Grafindo Persada.
- Maruli, R. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo.
- Muhdar, H. (2020). MANAJEMEN SDM : Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah. PT Rajagrafindo Persada.
- Nunung Nurzanah, Muh.Ilham Alimuddin , Andi Asad Ridjal Nur. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar. Move Journal Vol 3 No. 2. 2656-2790



- Nurdiansyah, H., dan Rahman, R. S. (2019). Pengantar Manajemen (D. Kreatif (ed.)). Diandra Kreatif.
- Pratama 2020, Pengantar Manajemen, Penerbit AE Publishing, 2020
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 13(2), 65–74.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif. Bandung: ALFABETA
- Sulaksono, H. (2019). Budaya Organisasi dan kinerja. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jurnal Warta edisi. 06
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jurnal Warta edisi. 06
- Wardan Khusnul. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media Sains Indonesia
- Wiwi Oktavia, Agussalim M, Novi Yanti. (2023). Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Matua, Vol. 5 , No. 2. 2656-8322.