

**Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang**

**<sup>1</sup>Mutia Wulan Maelani, <sup>2</sup>Sari Marliani, <sup>3</sup>July Yuliyawati**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang  
mn20.mutiamaelani@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>sari.marliani@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>,  
july.yuliyawati@ubpkarawang.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study's objective was to investigate effects of competency and instruction in worker accomplishment, particularly at Dewi Sri Karawang Hospital. Using a sample of 79 respondents, quantitative approaches were used to conduct this study. To determine training, competency, and its effect on performance, a The data was collected using the survey approach. After that, the survey data were examined using the multiple linear analysis approach, with employee performance (Y) serving as the dependent variable and training (X1) and competency (X2) serving as the independent variables. According to the study's findings, competency and training significantly affect how well employees work at Dewi Sri Karawang Hospital. Competency, however, has a stronger effect than training, since training scored 3.181 with an average of 318 on good criteria; Competency obtained a score of 3.352 with an average of 325 on good criteria; and performance obtained a score of 3.175 with an average of 317 on good criteria. This research also has implications for how Dewi Sri Karawang Hospital must pay more attention to the level of training and competency to improve and enhance the quality of performance, especially in terms of community services.*

**Keywords:** Training, Competency, Performance, Dewi Sri Hospital, Multiple Linear Regression

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan adanya implikasi antara pelatihan dan kompetensi dengan kinerja karyawan terutama di RS Dewi Sri Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan sampel 79 responden. Data ini dikumpulkan melalui metode survei menggunakan kuesioner untuk menghitung pelatihan, kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil survei dianalisis dengan metode analisis linear berganda dimana pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) seperti variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian memperhatikan pelatihan dan kompetensi mempengaruhi kinerja secara signifikan pada karyawan RS Dewi Sri Karawang. Namun kompetensi memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada pelatihan yang dimana Pelatihan memperoleh skor 3,181 dengan rata-rata 318 pada kriteria yang baik; Kompetensi memperoleh skor 3,352 dengan rata-rata 325 pada kriteria yang baik; dan kinerja memperoleh skor 3,175 dengan rata-rata 317 pada kriteria yang baik. Penelitian ini juga berimplikasi bagaimana RS Dewi Sri Karawang harus lebih memperhatikan tingkat pelatihan dan kompetensi untuk meningkatkan dan meningkatkan kualitas kinerja, terutama dalam hal pelayanan masyarakat.

**Kata kunci:** Pelatihan, Kompetensi, Kinerja, RS Dewi Sri, Regresi Linear Berganda

## PENDAHULUAN

Penyedia layanan kesehatan dihadapkan pada lingkungan yang semakin kompetitif, seperti yang ditunjukkan oleh peningkatan biaya, kebutuhan pasien, dan kesadaran manajemen penyedia layanan kesehatan untuk meningkatkan kepuasan pasien. Hal ini disebabkan oleh semakin meningkatnya kebutuhan dan tuntutan pasien, serta adanya kemauan manajemen sistem pelayanan Kesehatan untuk memprioritaskan pasien. Rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan yang mengutamakan penyembuhan penyakit dan secara khusus menyasar pemulihan kesehatan. Selain itu dilakukan upaya untuk meningkatkan kesehatan masyarakat dan mengurangi penyebaran penyakit di tempat rekreasi tertentu yang berguna untuk pendidikan dan penelitian kesehatan.

Martabat manusia merupakan komponen organisasi yang sangat penting dan harus diutamakan bersama para pegawai organisasi guna mewujudkan misi dan visinya. Oleh karena itu, sumber daya yang dimaksud perlu ditangani secepat mungkin agar dapat memberikan kontribusi terbaik,

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari organisasi dan berfungsi sebagai penggerak organisasi untuk memenuhi tujuan visi dan misi. Karena itu perlu memastikan bahwa sumber daya ini harus dikelola dengan cara yang paling efektif untuk memberikan kontribusi yang paling baik. Dan untuk mencapai tujuan masa kini dan masa depan, diperlukan pengelolaan yang sistematis dan terencana, yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.

Dr. Yunanto Sam'un Bashor dilahirkan di Karawang pada 7 Maret 1945 dan lulus fakultas kedokteran Universitas Indonesia pada tahun 1973. Beliau adalah pemilik Rumah Sakit Dewi Sri Karawang, yang didirikan pada 30 Juli 1997 di bawah naungan yayasan keluarga. Rumah sakit Dewi Sri mempekerjakan 361 orang karyawan, sebagian besar dari kalangan menengah ke bawah.

Dalam hal ini, kinerja sangat bergantung pada kemajuan dan keberhasilan organisasi. karyawan yang rajin, setia, serta bertanggung jawab atas tugas mereka. Karyawan yang bekerja dengan baik akan menguntungkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Meskipun demikian pada kenyataannya masih banyak kinerja karyawan yang bermasalah terus muncul (Pertiwi & Savitri, 2021). Untuk mencapai tujuan ini rumah sakit perlu memastikan bahwa karyawan mereka mempunyai pengetahuan, wawasan, keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk memberikan layanan yang berkualitas. Dengan cara memperhatikan target capaian pelatihan pada setiap tahunnya. Berikut pelatihan tenaga klinis berserta pencapaian kinerjanya :

**Tabel 1. Pencapaian Jam Pelatihan Tenaga Klinis**

Tahun	Kategori Pelatihan	%	Target
2020	Pelatihan tenaga Klinis	100%	Tercapai
2021	Pelatihan tenaga klinis	70%	Tidak Tercapai

2022	Pelatihan tenaga klinis	54%	Tidak Tercapai
------	-------------------------	-----	----------------

Sumber: RS Dewi Sri Karawang, 2023

Berdasarkan tabel 1 untuk capaian pelatihan ini pada tahun 2020 tercapai, akan tetapi pada tahun 2021 dan 2022 itu tidak tercapai justru karena penurunannya yang sangat drastis. Penurunan ini disebabkan karena ketidakmauan karyawan untuk mengikuti pelatihan ini. Ketidakmauan ini disebabkan oleh karyawan yang berpikir dan merasa bahwa hal itu tidak akan membantu karyawan dan bahkan karyawan selalu disibukkan oleh pekerjaan yang membuat masih banyak karyawan enggan mengikuti pelatihan.

Salah satu hal penting yang harus dilakukan ketika menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis adalah bagaimana mempersiapkan karyawan dengan lebih baik untuk menangani tugas-tugas terkait pekerjaan yang belum sepenuhnya dipahami atau diselesaikan, serta bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan untuk kinerjanya.

**Tabel 2. Hasil Pra survey Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang**

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Baik	Tidak Baik
1	Hasil Kerja yang dicapai	13	17
2	Kecepatan pegawai dalam memenuhi standar mutu	22	8
3	Berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah dari atasan	12	18
4	Mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan	14	16
5	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	24	6

Sumber : Olahan data pra-survey

Menurut Tabel 2 hasil dari pre survey jawaban mengenai responsif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Dewi Sri Karawang menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang memilih tidak. Hal tersebut berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan hasil kerja, kecepatan kerja, pengambilan Keputusan, kurang inisiatif dalam bekerja dan kemampuan dalam pekerjaan. Salah satu faktor belum maksimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan karyawan.

Selain pelatihan yang mungkin berdampak terhadap prestasi kerja yaitu kompetensi, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja setiap karyawan. Jika terjadi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan maka lingkungan kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin kondusif sehingga bermanfaat bagi pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan (Adriyanto dan Subakti, 2018).

**Tabel 3. Hasil Pra survey Kompetensi Karyawan Pada Rumah Sakit Dewi Sri Karawang**

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Baik	Tidak Baik
1	Pengetahuan karyawan atas job desk pekerjaan	14	16
2	Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan	18	12
3	Sikap baik terhadap sesama rekan kerja	12	18
4	Sikap rajin dalam melaksanakan pekerjaan	13	17
5	Minat yang tinggi dalam pengembangan diri	12	18

Sumber : Hasil Olah Penulis , 2023

Menurut tabel 3 di atas, pre survey tanggapan responsif mengenai kompetensi pada Rumah Sakit Dewi Sri Karawang menunjukkan bahwa banyaknya responden yang menjawab tidak pada beberapa pernyataan. Hal tersebut berkaitan dengan karyawan kurang paham terhadap pengetahuan dalam pekerjaannya, mereka juga tidak mempunyai sikap yang baik terhadap rekan sesama, dan masih banyak karyawan yang kurang memiliki minat untuk pengembangan karirnya. Dari pernyataan di atas dapat dibuktikan bahwa mereka tidak kompeten didalam pekerjaannya.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya tentang penelitian ini termasuk Ikrar Putra Setiawan dan Hasrullah Liong (2020), Wike Pertiwi dan Citra Savitri (2021), dan Nurahmah Andayani dan Priskila Makian (2016). Penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan mempengaruhi seberapa baik kinerja pekerja.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Manajemen**

Keseluruhan tindakan yang berkaitan dengan melaksanakan tugas organisasi, seperti perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, disebut manajemen. secara efisien dan efektif dengan bantuan sumber daya organisasi (manusia, dana, bahan, dan teknik) (Syamsuddin,2017).

Menurut Kadarisman (2018:4) manajemen adalah suatu seni di mana setiap tugas dapat diselesaikan oleh orang lain. Ini menunjukkan bahwa seseorang harus memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan orang lain agar mereka dapat mencapai tujuan Perusahaan secara efektif dan efisien.

Afandi (2018:1) menyatakan bahwa manajemen adalah proses kerja sama yang dilakukan oleh anggota staf untuk mencapai tujuan organisasi. melalui

pengarahan, kepemimpinan, pengawasan, perencanaan, dan pengorganisasian. Dalam proses ini, tujuan dapat dicapai dengan menggunakan SDM.

Dengan demikian manajemen ini dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang manajer untuk mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi tindakan yang direncanakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen SDM, menurut Hasibuan (2018:10) merupakan seni untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat perlu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja.

Ardana (2017:5) menyatakan bahwa SDM manajemen merupakan proses penggunaan SDM yang efisien di mana kekuatan manusia direncanakan, digerakkan, dan dikendalikan untuk melakukan tujuan bisnis perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Tenaga kerja adalah bagian penting untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka menggunakan berbagai macam tugas serta aktivitas yang penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara adil dan sesuai dengan tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Asih, 2017).

Oleh karena itu, kegiatan yang dilakukan oleh Penggunaan orang untuk mencapai tujuan organisasi disebut manajemen sumber daya manusia.

### **Pelatihan**

Proses meningkatkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai pelatihan. Pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas dengan baik dan efisien (Wicaksono 2019).

Menurut Veithzal dan Sagala (2016), ada lima dimensi dan indikator pelatihan: 1) Tujuan *training*/pelatihan; 2) Materi; 3) Metode/Teknik; 4) Kualifikasi Peserta; dan 5) Kualifikasi Pelatihan.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan dan pengetahuan seseorang yang mampu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. (Yulianty et al., 2021).

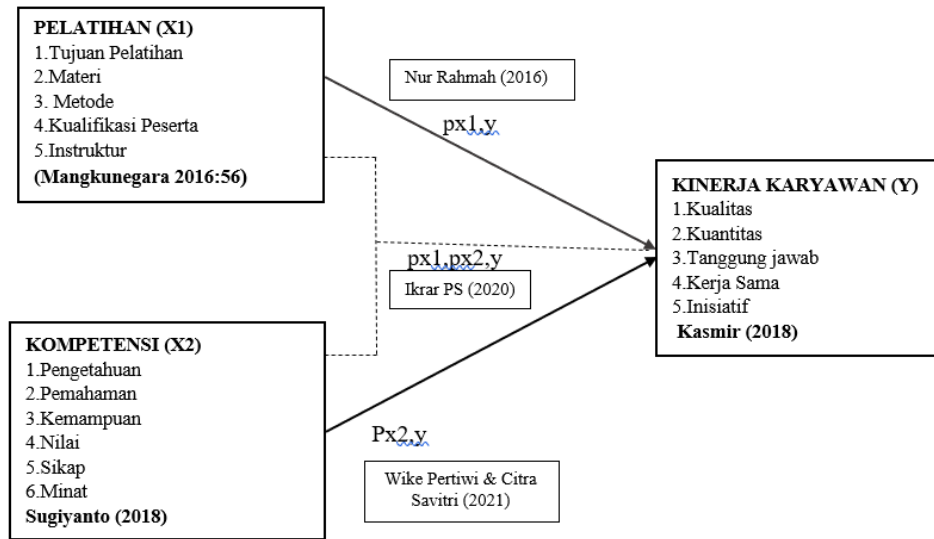
Indikator Menurut Sugiyanto dan Santoso (2018) yang harus dimiliki setiap karyawan sehingga dapat menunjang dan mengoptimalkan kinerja yang dihasilkan ini termasuk: 1) Pengetahuan, 2) Pemahaman, 3) Kemampuan, 4) Nilai, 5) Sikap, dan 6) Minat.

### **Kinerja**

Kinerja didefinisikan dengan hasil yang dicapai seseorang atau kelompok yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dimana setiap individu memiliki tugas dan kewenangan untuk mencapai tujuan organisasi. (dalam Efendi & Maharani, 2017).

Kasmir (2018), 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Tanggung jawab 4) Kerja sama 5) Inisiatif adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang.

**KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**



**PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Berikut adalah hipotesis penelitian :

1. Kinerja secara parsial dipengaruhi oleh pelatihan
2. Kinerja secara parsial dipengaruhi oleh kompetensi
3. Kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan kompetensi secara bersamaan (Simultan).

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif verifikatif. Adalah jenis penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif yang membuat hasil setelah menguji hipotesis (Djaali, 2021). Data dikumpulkan melalui wawancara kuesioner tertutup dengan sampel 79 individu. Penelitian dilaksanakan di RS Dewi Sri Karawang yang berada di Jl. Arief Rahman Hakim No.1A, Nagasari, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Waktu penelitian berlangsung dari September-Desember 2023.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Rumah Sakit Dewi Sri Karawang memiliki 361 orang jumlah karyawan adalah 31 laki-laki dan 48 perempuan. Berdasarkan hasil riset didapatkan hasil validasi data dengan jumlah sebanyak 79 responden,  $df=n-2= 77$  (r tabel 0,360) dinyatakan semua variabel item pernyataan.

**Table 2. Uji Validitas**

Variabel	Item	Corrected item-item total correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,778	0,360	Valid
	X1.2	0,857	0,360	Valid
	X1.3	0,692	0,360	Valid
	X1.4	0,856	0,360	Valid
	X1.5	0,877	0,360	Valid
	X1.6	0,758	0,360	Valid
	X1.7	0,668	0,360	Valid
	X1.8	0,784	0,360	Valid
	X1.9	0,670	0,360	Valid
	X1.10	0,815	0,360	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,646	0,360	Valid
	X2.2	0,677	0,360	Valid
	X2.3	0,581	0,360	Valid
	X2.4	0,723	0,360	Valid
	X2.5	0,609	0,360	Valid
	X2.6	0,676	0,360	Valid
	X2.7	0,716	0,360	Valid
	X2.8	0,625	0,360	Valid
	X2.9	0,792	0,360	Valid
	X2.10	0,711	0,360	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,651	0,360	Valid
	Y2	0,744	0,360	Valid
	Y3	0,680	0,360	Valid
	Y4	0,570	0,360	Valid
	Y5	0,747	0,360	Valid
	Y6	0,785	0,360	Valid
	Y7	0,563	0,360	Valid
	Y8	0,740	0,360	Valid
	Y9	0,733	0,360	Valid
	Y10	0,734	0,360	Valid

Hasil uji validitas yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa Microsoft Excel maupun SPSS menghasilkan hasil yang valid untuk setiap pertanyaan karena nilai r hitung tetap berada di atas r tabel.

### Uji Reliabilitas

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3 disertakan di bawah ini, uji reliabilitas atau keandalan instrumen penelitian yaitu kuesioner, memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan. Menghitung yang dilakukan menggunakan Cronbach's alpha secara efektif dengan Microsoft Excel maupun SPSS digunakan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan.

**Table 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	R <sub>kritis</sub>	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,927	0,6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,886	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,880	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2024

### Uji Normalitas

**Table 4. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.53365591
Most Extreme Differences	Absolute		.085
	Positive		.085
	Negative		-.083
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.169
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.160
		Upper Bound	.179
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 92208573.			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2024

Dapat dilihat dari hasil uji normalitas berikut tingkat signifikansi sebanyak  $0,200 > 0,05$ , maka disimpulkan informasi data yang diperoleh terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.920	3.491			3.128	.002		
	Pelatihan X1	.295	.074	.368		4.004	.000	.827	1.210
	Kompetensi X2	.429	.089	.444		4.826	.000	.827	1.210

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ,2024

Dapat dilihat hasil dari uji multikolinearitas di atas, dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variable.

### Uji Heteroskedastisitas

**Table 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.920	3.491		3.128	.002
	Pelatihan	.295	.074	.368	4.004	.000
	Kompetensi	.429	.089	.444	4.826	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS , 2024

Dapat dilihat hasil dari uji heteroskedastisitas dengan metedo Glejser pada diatas, Tidak ada heteroskedastisitas, karena masing-masing variable < 0,005.

### Uji Hipotesis

**Table 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.920	3.491		3.128	.002
	Pelatihan X1	.295	.074	.368	4.004	.000
	Kompetensi X2	.429	.089	.444	4.826	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS , 2024

Dapat dilihat dari hasil diatas bahwa  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , yang merupakan rumus regresi linear berganda. Tabel diatas menghasilkan persamaan berikut :  $Y = 10,920 + 0,295X_1 + 0,429X_2$

### Uji Hipotesis Parsial

Nilai Degree of Freedom (DF) yang digunakan dalam penelitian ini ialah  $DF = n - 2$  atau  $DF = 79 - 2 = 77$  dan  $\alpha = 0,05$ , sehingga nilai Ttabel adalah 1,991. Hipotesis berikut diuji melalui pengujian parsial ini:

- Hipotesis 1: Variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Menurut data di atas, nilai sig pelatihan  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t-hitung variabel pelatihan  $4,004 > 1,991$ . Jadi , dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel pelatihan (X1) mempengaruhi kinerja (Y) secara parsial.
- Hipotesis 2: Variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Menurut data dari tabel di atas, nilai sig kompetensi  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t-hitung variabel Kompetensi  $4,826 > 1,991$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga variabel pelatihan (X2) mempengaruhi kinerja (Y) secara parsial.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.469	.455	3.57985
a. Predictors: (Constant), Kompetensi X2, Pelatihan X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS ,2024

Tabel koefisien determinasi menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,469, atau 46,9%, menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara

bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan unsur lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 53,1%.

**Uji Hipotesis Simultan**

**Table 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858.896	2	429.448	33.511	.000 <sup>b</sup>
	Residual	973.964	76	12.815		
	Total	1832.861	78			
a. Dependent Variable: Kinerja Y						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi X2, Pelatihan X1						
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS ,2024						

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) sebelumnya dan untuk mengetahui nilai Ftabel, dengan nilai yang didapat menggunakan rumus  $df = n - k - 1$ , diperoleh nilai Ftabel dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 3,12. Dari tabel uji F, diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan nilai signifikansi hitung sebesar 33,511 lebih besar daripada 3,12. Karena itu, dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak tetapi  $H_a$  diterima, atau bahwa pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) pada kinerja (Y) berpengaruh secara bersamaan.

**Pembahasan Deskriptif**

1. Variabel Pelatihan dengan lima dimensi sepuluh indikator dan sepuluh pernyataan memperoleh skor sebesar 3,181 dengan rata-rata 318 pada kriteria baik.
2. Variabel Kompetensi dengan lima dimensi tujuh indikator dan sepuluh pernyataan memperoleh skor sebesar 3,352 dengan rata-rata 325 pada kriteria baik.
3. Variabel Kinerja Pegawai dengan lima dimensi delapan indikator dan sepuluh pernyataan memperoleh skor sebesar 3,175 dengan rata-rata 317 pada kriteria baik.

**Pembahasan Verifikatif**

1. Hasil penelitian parsial (uji T) menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang, seperti yang terlihat oleh tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung 4,004 yang lebih besar daripada nilai t-tabel 1,991. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang meningkat secara parsial.
2. Hasil penelitian parsial (uji T) menunjukkan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang. Berdasarkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung 4,004 lebih besar dari t-tabel 1,991, dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial (uji T) menunjukkan kompetensi memengaruhi kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang secara parsial.

3. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan memengaruhi kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang. Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F hitung  $33,511 > F$  tabel 3,12, yang menunjukkan nilai pengaruh terbesar 46,9%, dengan nilai tersisa 53,1%. demikian pelatihan dan kompetensi yang baik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian tersebut menunjukkan hal-hal berikut:

1. Pelatihan memperoleh skor 3.181 dengan rata-rata 318 pada kriteria baik, menunjukkan bahwa pelatihan kerja di RS Dewi Sri Karawang telah berjalan dengan baik.
2. Kompetensi memperoleh skor 3.352 dengan rata-rata 325 pada kriteria baik, menunjukkan bahwa kompetensi kerja di RS Dewi Sri Karawang telah berjalan dengan baik.
3. Kinerja Karyawan mendapatkan skor 3.175, dengan rata-rata 317 untuk kriteria yang baik. Ini menunjukkan bahwa karyawan RS Dewi Sri Karawang melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
4. Kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang dipengaruhi secara parsial oleh pelatihan. Nilai t-hitung  $4,004 > t$ -tabel 1,991 dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .
5. Kinerja karyawan RS Dewi Sri Karawang dipengaruhi secara parsial oleh kompetensi. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $4,826 > 1,991$ .
6. Pelatihan dan kompetensi secara bersamaan memengaruhi kinerja RS Dewi Sri Karawang. Dengan nilai F hitung  $33,511 > F$  tabel 3,12, dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Gantar. (2020). Proses bisnis yang berkaitan dengan bidang layanan kesehatan.
- Fitri, M. A., MDK, H., Putri, I.D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.11,No.1,2008. . doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Maneggio*, Vol(1), 46-58. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Human Resources Management, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Gauzali, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro (dalam tanya jawab)*. Penerbit Djambatan. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *HR Management*.
- Mangkunegara, AA. A. P. (2011). *Manajemen SDM Perusahaan*.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.

- Pertiwi, W., & Savitri, C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 63-77.
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 4989-4999.
- Sulistiyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2400-2416.
- Marliani, S., & Thomas, N. (2019). Analisis Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Concord Industri Karawang. *Buana Ilmu*, 4(1), 82-115.
- Murtiyoko, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia
- Parida, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Das Rent Abadi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 7693-7706.