

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, MOTIVASI KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS BHAYANGKARA KOTA KEDIRI

Yossy Dhea Fatmala¹⁾, Heru Sutapa²⁾, Indah Yuni Astuti³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

Email : yossydhea02@gmail.com ¹⁾, herusutapa@uniska-kediri.ac.id ²⁾,
indahyuniastuti1@gmail.com ³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada RS Bhayangkara Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan RS Bhayangkara Kediri dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi R². Pada Uji Validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan (X₁, X₂, X₃ dan Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga masing-masing variabel dinyatakan valid. Kemudian pada Uji Reliabilitas masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Aplha Cronbach's* $> 0,60$. Kemudian pada Uji t diketahui bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X₁), motivasi kerja (X₂), dan pelatihan (X₃) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu pada Uji F menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RS Bhayangkara Kediri.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee welfare, work motivation, and training on employee performance at Bhayangkara Hospital Kediri. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to employees of Bhayangkara Hospital Kediri and calculated using the SPSS Version 25 application. Data analysis

Article History

Received: April 2025
Reviewed: April 2025
Published: April 2025

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

techniques used include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, t-test, F-test, and R2 Determination Coefficient Test. In the Validity Test, it is known that all question items (X1, X2, X3 and Y) have a significance value of $0.000 < 0.05$ so that each variable is declared valid. Then in the Reliability Test, each variable is declared reliable because it has a Cronbach's Alpha value > 0.60 . Then in the t-test it is known that the variables of employee welfare (X1), work motivation (X2), and training (X3) have a significance value of $0.000 < 0.05$ so that the three variables partially have a significant effect on employee performance. Then in the F-test it shows that the results of the significance value are $0.000 < 0.05$ which indicates that employee welfare, work motivation, and training have a simultaneous effect on employee performance at RS Bhayangkara Kediri.

Keywords: *Employee Welfare, Work Motivation, Training, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam setiap organisasi, baik itu sektor publik maupun swasta. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan SDM yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik akan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif menjadi hal yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Salah satu kunci untuk mencapai hal ini adalah dengan memperhatikan kesejahteraan, motivasi kerja, dan pengembangan melalui pelatihan, yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengelolaan SDM yang baik juga membutuhkan perhatian pada kesejahteraan karyawan yang meliputi aspek finansial, kesehatan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan akan cenderung lebih loyal dan termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan yang kontinu juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan yang ada dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Dengan demikian, organisasi yang mampu mengelola SDM dengan baik akan lebih berdaya saing dan berpotensi untuk berkembang lebih pesat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam setiap organisasi, termasuk di rumah sakit. Kinerja karyawan yang baik sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi, terutama dalam pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit sangat diperlukan agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kediri sebagai salah satu rumah sakit besar di wilayah tersebut, tentu memiliki tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya,

mengingat kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para tenaga medis dan non-medis.

Kinerja karyawan menurut Nurhalizah et al., (2024) sangat penting bagi bisnis dan individu. Seorang karyawan jika sudah termotivasi akan berusaha lebih keras di tempat kerja, membuatnya lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu bentuk usaha konkrit untuk mendorong hasil kinerja dengan cara memotivasi karyawan agar mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan hasil kerjanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak cukup hanya memaksakan aturan kerja yang paten, namun juga perlu mempertimbangkan aspek motivasi.

Menurut Caissar et al., (2022) motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk bisa memberikan yang terbaik disetiap pekerjaan yang akan dilakukannya. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Hal lain yang harus diperhatikan juga adalah kesejahteraan karyawan yang memiliki potensi tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Lestari et al., (2020) kesejahteraan karyawan menjadi peranan yang penting bagi karyawan, karena kesejahteraan itu perlu untuk mengembangkan semangat kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Dapat juga kesejahteraan karyawan diartikan sebagai balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian pelatihan sebagai bekal para karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan *jobdesc* yang diberikan.

Menurut Fahrozi et al., (2022) pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan sebuah perusahaan dan merupakan faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang sangat cepat terutama kaitannya dengan medis. Penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standart baru, teknologi baru, dan sistem prosedur baru yang mendorong setiap perusahaan untuk melaksanakan pelatihan pada para karyawan.

Faktor-faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesejahteraan, motivasi kerja, dan pelatihan. Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga lingkungan kerja yang sehat dan program-program yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Dalam konteks rumah sakit, di mana beban kerja tinggi dan tekanan psikologis cukup besar, kesejahteraan menjadi sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan kesehatan yang optimal.

Menurut teori kebutuhan Maslow, kesejahteraan yang mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan penghargaan merupakan pondasi utama yang harus dipenuhi agar individu mampu memaksimalkan potensi kerjanya. Ketika kebutuhan dasar ini tidak terpenuhi, karyawan cenderung mengalami stres, kelelahan, dan menurunnya semangat kerja yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kinerja mereka. Karyawan yang merasa sejahtera secara finansial, emosional, dan sosial, akan menunjukkan loyalitas yang tinggi, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan tingkat absensi serta turnover.

Dalam konteks RS Bhayangkara Kota Kediri, memastikan kesejahteraan karyawan tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga berkontribusi terhadap mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Oleh karena itu, memasukkan variabel kesejahteraan karyawan dalam penelitian ini sangat relevan dan penting, karena dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kesejahteraan memengaruhi kinerja di lingkungan kerja rumah sakit yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih berdedikasi terhadap tugasnya. Pelatihan yang diberikan oleh organisasi juga sangat penting, karena pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menurunkan tingkat absensi, yang berimbas pada kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan bersama organisasi. Sementara itu, pelatihan yang efektif dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru bagi karyawan, sehingga karyawan lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini dilakukan pada RS Bhayangkara Kota Kediri sebagai institusi pelayanan kesehatan yang terus berkembang perlu memastikan bahwa faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik. Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan pentingnya kesejahteraan, motivasi kerja, dan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, belum banyak penelitian yang mengkaji hubungan ketiga faktor tersebut secara bersamaan dalam konteks rumah sakit, khususnya di RS Bhayangkara Kota Kediri.

Fenomena yang terjadi saat peneliti melakukan observasi menunjukkan adanya tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun rumah sakit ini telah menyediakan berbagai program kesejahteraan dan pelatihan bagi stafnya. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa meskipun fasilitas kesejahteraan seperti tunjangan kesehatan dan keseimbangan kerja sudah diberikan, tingkat kepuasan mereka terhadap aspek tersebut masih bervariasi. Selain itu, meskipun pelatihan rutin diadakan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan medis, beberapa karyawan merasa bahwa pelatihan yang ada belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan mereka dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang cepat berubah. Motivasi kerja karyawan juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan, karena ada indikasi bahwa kurangnya

pengakuan terhadap pencapaian individu dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier berdampak pada semangat kerja mereka. Kondisi ini memengaruhi kinerja rumah sakit secara keseluruhan, terutama dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, maka peneliti mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kediri”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini adalah Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kediri yang beralamatkan di Jl. Kombes Pol Duryat, No.17, Dandangan, Kecamatan Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, 64122. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan RS Bhayangkara Kota Kediri sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig.	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X ₁)	X _{1.1}	0,618	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,860	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,847	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,835	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,878	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,839	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,885	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,950	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,950	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,781	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,901	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,924	0,000	Valid
Pelatihan (X ₃)	X _{3.1}	0,963	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,965	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,958	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,930	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,780	0,000	Valid
	X _{3.6}	0,905	0,000	Valid
	X _{3.7}	0,816	0,000	Valid
	X _{3.8}	0,816	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,939	0,000	Valid
	Y ₂	0,875	0,000	Valid
	Y ₃	0,683	0,000	Valid
	Y ₄	0,824	0,000	Valid

	Y ₅	0,901	0,000	Valid
	Y ₆	0,858	0,000	Valid
	Y ₇	0,613	0,000	Valid
	Y ₈	0,927	0,000	Valid
	Y ₉	0,500	0,000	Valid
	Y ₁₀	0,915	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, maka diketahui jika seluruh item untuk setiap variabel (Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan) menunjukkan hasil valid. Semua item memiliki nilai signifikansi yang sangat kecil ($p < 0,05$), yang berarti bahwa item-item tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

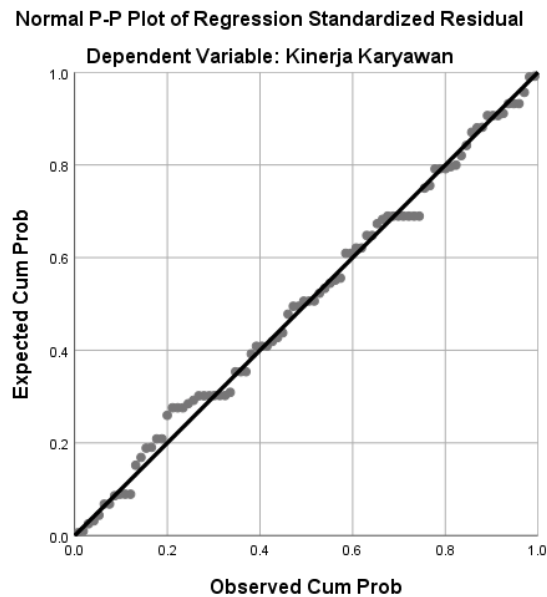
Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X ₁)	0,898	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,949	0,60	Reliabel
Pelatihan (X ₃)	0,964	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2, maka berikut merupakan pemaparan setiap variabelnya :

- 1) Nilai Cronbach's Alpha untuk Kesejahteraan Karyawan adalah 0,898, yang jauh lebih tinggi dari standar reliabilitas 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur variabel Kesejahteraan Karyawan reliabel atau dapat diandalkan, dengan konsistensi internal yang sangat baik.
- 2) Nilai Cronbach's Alpha untuk Motivasi Kerja adalah 0,949, yang juga lebih tinggi dari nilai standar 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur variabel Motivasi Kerja reliabel, dengan konsistensi internal yang sangat baik.
- 3) Nilai Cronbach's Alpha untuk Pelatihan adalah 0,964, yang lebih tinggi dari standar 0,60, menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur variabel Pelatihan reliabel, dengan konsistensi internal yang baik.
- 4) Nilai Cronbach's Alpha untuk Kinerja Karyawan adalah 0,942, yang juga lebih tinggi dari standar 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan reliabel, dengan konsistensi internal yang sangat baik.

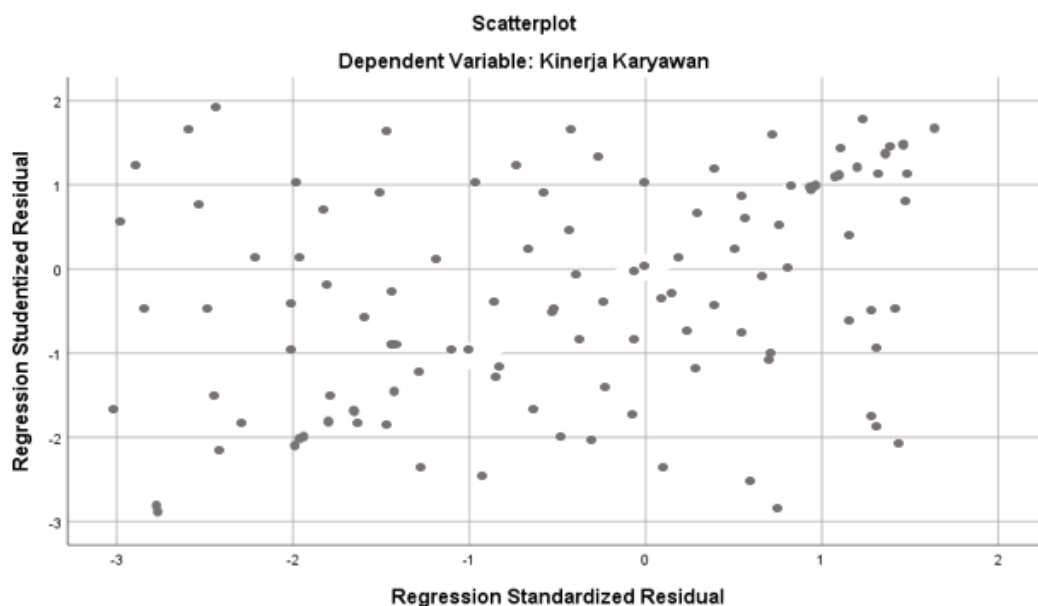
Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 1, maka diketahui jika plot menyebar mengikuti garis diagonal yang membagi bidang. Hal ini menunjukkan jika tidak ada masalah pada data penelitian dan terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2, , maka diketahui jika titik menyebar baik diatas maupun di bawh angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan jika didalam model regresi setiap variabel dalam penelitian dinyatakan terbebas gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X ₁)	0,516	6,846	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,651	7,892	Tidak terjadi multikolinieritas
Pelatihan (X ₃)	0,566	6,274	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 3, maka berikut merupakan pemaparan setiap variabelnya :

- 1) Kesejahteraan karyawan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,516 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 6,864 < 10. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel Kesejahteraan Karyawan. Dengan kata lain, variabel ini tidak memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel independen lainnya.
- 2) Motivasi kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,651 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 7,892 < 10. Nilai ini juga menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan pada variabel Motivasi Kerja. Nilai VIF yang masih berada di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang terlalu besar dari variabel independen lainnya.
- 3) Pelatihan memiliki nilai Tolerance sebesar 0,566 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 6,274 < 10. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan juga tidak mengalami masalah multikolinieritas, karena nilai VIF masih berada di bawah batas 10 yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang sangat kuat dengan variabel independen lainnya.

Uji Linieritas

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linierity	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X ₁)	0,554	Linier
Motivasi Kerja (X ₂)	0,719	Linier
Pelatihan (X ₃)	0,642	Linier

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4, maka berikut merupakan pemaparan setiap variabelnya :

- 1) Variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki nilai *deviation from linierity* sebesar $0,554 > 0,05$. Nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara Kesejahteraan Karyawan dengan variabel dependen (misalnya, Kinerja Karyawan) bersifat linier. Dengan kata lain, hubungan tersebut tidak menunjukkan ketidaksesuaian terhadap linearitas.
- 2) Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *deviation from linierity* sebesar $0,719 > 0,05$. Nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 juga menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dengan variabel dependen adalah linier. Tidak ada ketidaksesuaian signifikan yang ditemukan dalam hubungan tersebut.
- 3) Variabel Pelatihan memiliki nilai *deviation from linierity* sebesar $0,642 > 0,05$. Nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan dan variabel dependen juga bersifat linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regesi(B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X ₁)	0,620	9,243	0,000	H ₁ diterima
Motivasi Kerja (X ₂)	0,217	2,488	0,015	H ₂ diterima
Pelatihan (X ₃)	0,510	7,763	0,000	H ₃ diterima
Konstanta (a)			4,148	
Nilai Korelasi ®			0,913	
Nilai Koefisien Determinasi (R ²)			0,833	
Fhitung			71,517	
Signifikansi F				0,000 ^b
Y			Kinerja Karyawan	

Sumber : Data diolah, 2025.

$$Y = 4,148 + 0,620 X_1 + 0,217 X_2 + 0,510 X_3$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 4,148, dapat diartikan jika variabel bebas yang meliputi kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, dan pelatihan tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan juga akan tetap sebesar 4,148.
- 2) Koefisiensi regresi kesejahteraan karyawan (X₁) sebesar 0,620, dapat diartikan bahwa apabila kesejahteraan karyawan naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga naik sebesar 0,620 satuan. Hal ini membuktikan apabila kesejahteraan karyawan pada RS Bhayangkara Kediri mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 3) Koefisiensi regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,217, dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga naik sebesar 0,217 satuan. Hal ini

membuktikan apabila motivasi kerja karyawan pada RS Bhayangkara Kediri mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

- 4) Koefisiensi regresi pelatihan (X_3) sebesar 0,510, dapat diartikan bahwa apabila pelatihan naik 1 satuan maka kinerja karyawan juga naik sebesar 0,510 satuan. Hal ini membuktikan apabila karyawan pada RS Bhayangkara Kediri mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan divisi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji t

Berdasarkan hasil analisis uji statistik pada tabel 5, berikut adalah penjelasan terkait hipotesis yang diuji dalam penelitian ini:

- 1) Variabel kesejahteraan karyawan memiliki nilai t_{hitung} adalah 9,243, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,987, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis Alternatif (H_{a1}) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} adalah 2,488, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,987, dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis Alternatif (H_{a2}) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} adalah 7,763, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,987, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis Alternatif (H_{a3}) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5, maka diketahui nilai F_{hitung} 71,517 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,480 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis Alternatif (H_{a4}) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki kontribusi yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan di RS Bhayangkara Kediri.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel 5, maka diketahui jika nilai R^2 sebesar 0,833 menunjukkan bahwa sekitar 83,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, dan pelatihan. Sisanya, sekitar 15,7% (100% - 83,3%), dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan pada bab sebelumnya, maka berikut merupakan kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Bhayangkara Kediri”. Berikut paparan kesimpulan hasil penelitian :

- 1) Kesejahteraan karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Bhayangkara Kediri.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Bhayangkara Kediri.
- 3) Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Bhayangkara Kediri.
- 4) Kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RS Bhayangkara Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Pearson Education.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th Edition. Kogan Page.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications
- Danna, K. (2020). *Kesejahteraan karyawan: Pengaruhnya terhadap kepuasan dan kinerja kerja*. Wiley
- Dina, Evahelda, & Purwasih, R. (2022). Pengaruh Bauran Pemasaran Produk Getas Wah-You Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Kota Pangkalpinang. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 6(1), 94–107.
- Edy, S., Sutrisno, E., & Simamora, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi 2*.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi dengan Menggunakan Skewness dan Kurtosi. *Jurnal VARIAN*, 2(1), 31–36. <https://doi.org/10.30812/varian.v2i1.331>
- Gofur, A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 37–44.
- Hasibuan Melayu SP. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Kovach, K. A. (2015). *Employee well-being: Beyond financial compensation*. McGraw-Hill Education

- Latham, G. P., Borgogni, L., & Petitta, L. (2017). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. SAGE Publications.
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid studi pada perusahaan Bhanda Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(11), 70–82. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10770>
- Locke, E. A., Carton, J. S., & Kerman, J. (2019). *The nature and causes of job motivation: A review and agenda for future research*. *Academy of Management Perspectives*, 33(3), 368-384. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0175>
- Mahardiah, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Blitar
- Marini, Y., & Marina, N. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 1(1), 7–20. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v1i1.37>
- Mondy R Wayne. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Ketujuh)*. Erlangga.
- Ningsih, S. N. (2022). *Profitabilitas , Struktur Modal dan Nilai Perusahaan : Uji Signifikansi Faktor Mediasi*. 1–8.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samugra Artajaya. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>
- Ridwan Fahrozi, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, ovingky Ferdinand, & Sawqi Saad El Hasan. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
- Robinson, D. (2004). *The role of employee well-being in achieving organizational success*. Pearson Education
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2021). *The drivers of employee engagement and performance*. CIPD Publishing.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., & Gagne, M. (2017). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 378-397. <https://doi.org/10.1002/job.2144>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2018). *The science of training and development in organizations: What matters in practice*. *Psychological Science in the Public Interest*, 19(2), 1-58. <https://doi.org/10.1177/1529100618771304>
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sitti, N. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. In *Nas Media*

Pustaka.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta

———. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>

Wi-Ad'ha, K. Q. (2019). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Jakabaring Bowling Center. *Skripsi*, 1–11.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.