

---

# PENGARUH *JOB TRAINING*, PERILAKU KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD PANDAN ARANG BOYOLALI, KABUPATEN BOYOLALI

Margareta<sup>1)</sup>, Unna Ria Safitri<sup>2)</sup>, Hari Purwanto<sup>3)</sup>, Alean Kistiani Hegy Suryana<sup>4)</sup> Tien  
Suhartini<sup>5)</sup>

<sup>1)2)3)4)5)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,  
Universitas Boyolali, Jl. Pandan Arang No.405

e-mail : [rethamargareta23@gmail.com](mailto:rethamargareta23@gmail.com) <sup>1)</sup>, [unnaria68@gmail.com](mailto:unnaria68@gmail.com) <sup>2)</sup>, [hariharipoer@yahoo.com](mailto:hariharipoer@yahoo.com) <sup>3)</sup>  
[aleankistiani@gmail.com](mailto:aleankistiani@gmail.com) <sup>4)</sup>-[tienuummufarah10@gmail.com](mailto:tienuummufarah10@gmail.com) <sup>5)</sup>

---

## ABSTRAK

Penelitian ini peneliti memilih RSUD Pandan Arang Boyolali menjadi tempat riset penelitian mengenai SDM pada manajemen di perusahaan. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job training*, perilaku kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali. Model penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Membagikan kuesioner kepada 88 responden diharapkan dapat memberikan data penilaian yang diharapkan. Berdasarkan perolehan hasil data penelitian, bahwa secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, karena pada Uji F diperoleh *p value* (Sig) dengan nilai .000 yang artinya nilai tersebut  $< 0.05$  yang menyatakan hipotesis diterima. Didukung dengan perolehan nilai koefisien determinasi sebesar 55.5% yang artinya variabel independen secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *Job Training*, Perilaku Kerja, Kesejahteraan, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*In this research, researchers chose RSUD Pandan Arang Boyolali as a place for research on Human Resources which focuses on management in companies. The aim of this research is to determine the effect of job training, work behavior and employee welfare on employee performance at Pandan Arang Hospital, Boyolali. The research model used is quantitative. Distributing questionnaires to 88 respondents is expected to provide the expected assessment data. Based on the results of the research data, the independent variable simultaneously influences the dependent variable significantly, because in the F test the p value (Sig) is obtained with a value of .000, which means the value is  $< 0.05$  which states that the hypothesis is accepted. Supported by the acquisition of a coefficient of determination value of 55.5%, which means that the independent variable has a positive influence on employee performance.*

**Keywords:** *Job Training, Work Behavior, Welfare, Employee Performance.*

---

## 1. Pendahuluan

SDM memiliki peranan krusial dalam struktur organisasi perusahaan. Setiap individu yang tergabung dalam perusahaan memiliki motivasi dan tujuan pribadi yang menjadi alasan keikutsertaannya dalam organisasi. Sebagian besar pegawai mungkin beranggapan bahwa upah merupakan motivasi utama mereka untuk bekerja, sementara lainnya melihat bahwa penghasilan hanyalah salah satu dari berbagai kebutuhan yang dapat dipenuhi melalui aktivitas pekerjaan mereka. Persepsi penghargaan yang lebih tinggi dari masyarakat sering kali dirasakan oleh individu yang memiliki pekerjaan dibandingkan mereka yang tidak. Pimpinan suatu perusahaan atau organisasi dapat memastikan bahwa tujuan-tujuan tersebut selaras dengan menyediakan Pelatihan, kompensasi, dan Kesejahteraan. Aspek-aspek ini merupakan elemen kunci dalam hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan sumber dayanya, yang dapat mempengaruhi Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai secara signifikan.

Manajemen memiliki peranan penting bagi perusahaan yaitu untuk mengatur dan memastikan semua yang berkaitan dengan proses kerja sekaligus pencapaian tujuan agar berjalan dengan baik. Salah satu unsur dari manajemen yaitu sumber daya manusia. Pengelolaan tenaga kerja, atau yang umumnya dikenal sebagai MSDM, merupakan proses efisien dan efektif dalam memaksimalkan penggunaan SDM di organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2019:10) mendefinisikan MSDM sebagai disiplin ilmu dan seni dalam mengelola interaksi serta fungsi pekerja sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien, mendukung realisasi aspirasi perusahaan, individu, dan masyarakat secara keseluruhan. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan optimal. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas pekerjaan yang diberikan dan peran kinerja sumber daya manusianya.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk *Job Training*, Perilaku Kerja, dan Kesejahteraan. Peranan penting ditempatkan pada *Job Training* dalam mengangkat kinerja pegawai. Secara umum, *Job Training* dapat didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menyediakan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, serta sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian yang spesifik. Pendidikan dan pelatihan kerja, yang didefinisikan oleh Hidayat dan Wulantika (2021), adalah proses penting yang membantu dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Keberhasilan dalam organisasi sering kali ditentukan oleh kemampuan pegawai untuk terus berkembang dan memperluas pengetahuan mereka, yang dapat dicapai melalui job training yang efektif. Elman (2020) menekankan bahwa pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai di setiap organisasi. Inovasi dan kreativitas juga memainkan peran krusial dalam pencapaian kinerja optimal, dimana kedua aspek ini dapat dipacu melalui program job training yang dirancang dengan baik. Jadi, semakin sering seorang pegawai mengikuti *job training* maka kompetensi yang dimilikinya semakin baik. Sehingga kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya semakin baik pula.

Selain dua hal di atas, kesejahteraan juga berpengaruh pada kinerja pegawai. Kesejahteraan adalah suatu kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia. Menurut Beni dkk. (2021) "Kesejahteraan mencerminkan kualitas hidup seseorang,

sering kali diartikan sebagai kondisi dimana kebutuhan dasar manusia yang esensial untuk hidup telah terpenuhi”. Sebagai tambahan, Nurzaman dkk. (2021) menjelaskan bahwa “Kesejahteraan merupakan metode yang digunakan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada pegawai, baik dalam bentuk materi maupun non-materi”. Kompensasi ini diberikan selama periode pengabdian pegawai atau bahkan setelah mereka pensiun atau mencapai usia lanjut. Tujuan utama dari pemberian kompensasi ini adalah untuk meningkatkan semangat dan memberikan motivasi kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut pandangan para pakar, Kesejahteraan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pemberian manfaat material dan nonmaterial kepada keseluruhan individu yang tergabung dalam sebuah organisasi, dan bukan hanya sekedar agregasi dari para karyawan yang bekerja di dalamnya.

RSUD Pandan Arang Boyolali adalah lembaga pemerintahan yang bergerak di sektor kesehatan. RSUD Pandan Arang Boyolali beroperasi di bawah lembaga pemerintahan Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. Rumah Sakit bertujuan untuk mencapai tingkat kesehatan yang optimal bagi setiap pasien melalui penyediaan layanan kesehatan mulai dari tingkat dasar hingga spesialisik dan subspecialistik yang dilaksanakan secara profesional, holistik, paripurna, dan dapat dijangkau oleh masyarakat. Berdasarkan analisis latar belakang, terungkap bahwa *job training* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Ini menandakan bahwa peningkatan intensitas *job training* berkontribusi langsung terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, pengaruh antara *job training*, perilaku kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai sangat berdampak positif terhadap sistem manajemen di rumah sakit.

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

### A) Landasan Teori

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hasibuan (2019:10) mendefinisikan MSDM sebagai disiplin ilmu dan seni dalam mengelola interaksi serta fungsi pekerja sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien, mendukung realisasi aspirasi perusahaan, individu, dan masyarakat secara keseluruhan.

#### 2. *Job Training*

Hidayat dan Wulantika (2021), adalah proses penting yang membantu dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Keberhasilan dalam organisasi sering kali ditentukan oleh kemampuan pegawai untuk terus berkembang dan memperluas pengetahuan mereka, yang dapat dicapai melalui *job training* yang efektif

#### 3. Perilaku Kerja

Menurut Khaerul Umam (2019:41), Perilaku Kerja merujuk pada sikap, tindakan, dan semua aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam kehidupan sehari-hari, termasuk kerja keras, interaksi, dan pertukaran pendapat, baik dalam menerima maupun menolak pandangan orang lain

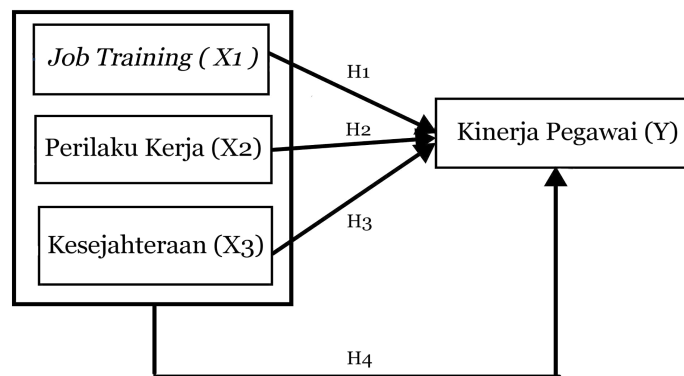
#### 4. Kesejahteraan Pegawai

Nurzaman dkk. (2021) menjelaskan bahwa “Kesejahteraan merupakan metode yang digunakan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada pegawai, baik dalam bentuk materi maupun non-materi”.

#### 5. Kinerja Pegawai

Menurut Belti dan Osnardi (2020), sebuah organisasi sangat mengharapkan kinerja pegawai yang optimal. Kedisiplinan pegawai dalam sebuah perusahaan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas dan kualitas keseluruhan dari perusahaan tersebut.

### B) Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Dari tabel diatas diketahui Kerangka Pemikiran dari sebuah Penelitian. Menurut Sugiyono (2019:95), konsep kerangka pemikiran dijelaskan sebagai model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang dikenali sebagai masalah penting. Penjelasan dari gambar tersebut menunjukkan bahwa terdapat variabel yang mempengaruhi variabel lain, dikenal sebagai variabel independen. Variabel ini terdiri dari *Job Training* (X1), Perilaku Kerja (X2), dan Kesejahteraan (X3). Di sisi lain, variabel dependen dalam konteks ini adalah Kinerja Pegawai (Y), yang dipengaruhi oleh ketiga variabel independen tersebut.

### C) Pengujian Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019) menggambarkan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat tidak tetap. Dari penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pengaruh *Job Training* terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.  
Ha: Tidak terdapat dampak positif dari *Job Training* pada Kinerja Pegawai di rumah sakit.  
Ha1: Terdapat pengaruh positif *Job Training* pada Kinerja Pegawai di rumah sakit.
2. Hipotesis pengaruh Perilaku Kerja pada Kinerja Pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.

- Ha: Perilaku Kerja tidak memiliki dampak positif pada Kinerja Pegawai di Rumah sakit Pandan Arang.
- Ha2: Ada dampak positif dari Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah sakit Pandan Arang.
3. Hipotesis pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- Ha: Kesejahteraan tidak memberikan pengaruh positif pada Kinerja Pegawai di Rumah sakit Pandan Arang
- Ha3: Kesejahteraan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Rumah sakit..
4. Uji hipotesis secara simultan antara *Job Training*, Perilaku Kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.
- Ha: Tidak ada pengaruh positif dari kombinasi *Job Training*, Perilaku Kerja, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Rumah sakit Pandan Arang.
- Ha4: *Job Training*, Perilaku Kerja, dan Kesejahteraan berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai Rumah sakit Pandan Arang.

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metodologi. Menurut Sugiyono (2019:2), metodologi penelitian diartikan sebagai suatu teknik ilmiah yang bertujuan untuk pengumpulan data guna memenuhi kebutuhan spesifik dari suatu studi penelitian. Dalam rangka pengumpulan data, peneliti memilih menggunakan angket atau kuesioner yang akan disebar dan diisi oleh responden. Jumlah responden dalam pengisian kuesioner ini adalah 88 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan Uji Validitas, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Reliabilitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Analisis Linier Berganda.

### 4. Objek Penelitian

Objek penelitian ini bertempat di RSUD Pandan Arang Boyolali. Rumah Sakit Pandan Arang merupakan lembaga pemerintah dibidang kesehatan, dengan jumlah populasi pegawai pada tahun 2024 mencapai 758 orang. Dari populasi tersebut diperoleh sampel 88 orang pegawai. Jumlah sampel dihitung menggunakan Rumus Slovin dengan hasil 88 sampel responden.

### 4. Operasional Variabel

Tabel 1 Defini Variabel dan Pengukuran

Variabel	Indikator
<i>Job Training</i> (X1) (Mon & Mulyadi, 2021) merupakan pengajaran yang diberikan pada karyawan berkaitan dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan saat mereka menjalankan pekerjaannya.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan

<p><b>Perilaku Kerja (X2)</b> Khaerul Umam (2019:41) mendefinisikan Perilaku Kerja sebagai gabungan dari sikap, tindakan, dan berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh individu dalam kehidupan sehari-hari.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan Sosial</li> <li>2. Kebiasaan Kerja</li> <li>3. Motivasi kerja</li> <li>4. Inisiatif dan Percaya diri</li> <li>5. Pengendalian diri</li> </ol>
<p><b>Kesejahteraan (X3)</b> Beni dkk. (2021) mengartikulasikan bahwa Kesejahteraan mencerminkan kualitas kehidupan manusia, sering kali dirujuk sebagai quality of human life. Ini adalah situasi di mana kebutuhan dasar manusia sudah terpenuhi sepenuhnya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif</li> <li>2. Fasilitas</li> <li>3. Pelayanan</li> <li>4. Program kesejahteraan Pegawai</li> </ol>
<p><b>Kinerja Pegawai (Y)</b> Belti dan Osnardi (2020) mengemukakan bahwa organisasi selalu mengharapkan adanya peningkatan dalam Kinerja Pegawai. Peningkatan disiplin di antara pegawai dalam suatu perusahaan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas secara umum. Sebuah organisasi yang memiliki banyak pegawai yang disiplin akan cenderung mengalami peningkatan kualitas dan produktivitas kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Kualitas</li> <li>4. Ketepatan waktu</li> </ol>

## 6. Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil Olah Data Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Pada hasil uji validitas menunjukkan semua nilai variabel independen dan variabel dependen valid. Karena, semua nilai signifikansinya adalah  $< 0,05$  yang artinya valid.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Sig	Keterangan
<i>Job Training</i>	X1.01	.000	VALID
	X1.02	.017	VALID
	X1.03	.000	VALID
	X1.04	.011	VALID
	X1.05	.000	VALID
Perilaku Kerja	X2.01	.001	VALID
	X2.02	.001	VALID
	X2.03	.000	VALID
	X2.04	.000	VALID
	X2.05	.000	VALID
Kesejahteraan	X3.01	.000	VALID

	X3.02	.035	VALID
	X3.03	.002	VALID
	X3.04	.000	VALID
	X3.05	.000	VALID
Kinerja Pegawai	Y.01	.000	VALID
	Y.02	.000	VALID
	Y.03	.021	VALID
	Y.04	.000	VALID
	Y.05	.000	VALID

Sumber: Olah Data SPSS 2024

## 2. Uji t

Tabel 3  
Hasil Uji t

Variabel	P. Value	t-Hitung	Sig	Kesimpulan
<i>Job Training</i>	P<0,05	-0,395	0,001	H <sub>1</sub> diterima H <sub>0</sub> ditolak
Perilaku Kerja	P<0,05	0,395	0,000	H <sub>2</sub> diterima H <sub>0</sub> ditolak
Kesejahteraan	P<0,05	0,984	0,266	H <sub>3</sub> ditolak H <sub>0</sub> diterima

Sumber: Olah Data SPSS 2024

### (X1) *Job Training*:

Dari hasil olah data diatas variabel *job training* (X1) nilai signifikansinya .001 yang artinya variabel tersebut berpengaruh pada variabel independen yaitu kinerja pegawai, karena nilai tersebut < 0,05.

### (X2) Perilaku Kerja:

Nilai signifikansi yang sama < 0,05 juga terdapat pada perolehan nilai uji t variabel perilaku kerja, yaitu .000, dimana nilai tersebut artinya variabel perilaku kerja juga mempengaruhi secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

### (X3) Kesejahteraan Pegawai:

Pada variabel kesejahteraan pegawai memperoleh nilai uji t yang berbeda dari variabel lain yaitu .266 yang artinya nilai signifikansi tersebut > 0,05 yang menunjukkan variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 3. Uji F

Tabel 4  
Hasil Uji F

Variabel	Sig
<i>Job Training</i> , Perilaku Kerja, Kesejahteraan Pegawai	0,000

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Perolehan nilai signifikansi dari seluruh variabel dependen adalah .000 yang artinya nilai tersebut < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua

variabel independen terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square
<i>Job Training</i> , Perilaku Kerja, Kesejahteraan Pegawai	0,555

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Perolehan nilai signifikansi dari uji koefisien determinasi adalah .555 atau 55,5%. Sehingga dari nilai tersebut kontribusi dari variabel-variabel independen sangat besar. Sehingga semua variabel independen sangat berpengaruh secara positif terhadap variabel dependen.

5. Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 6  
 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Variabel	P. Value	t-Hitung	Sig	Kesimpulan
<i>Job Training</i>	P<0,05	-0,395	0,001	H <sub>1</sub> diterima H <sub>0</sub> ditolak
Perilaku Kerja	P<0,05	0,395	0,000	H <sub>2</sub> diterima H <sub>0</sub> ditolak
Kesejahteraan	P<0,05	0,984	0,266	H <sub>3</sub> ditolak H <sub>0</sub> diterima

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Uji Analisis Linier Berganda memiliki rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Dari rumus tersebut diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) 8,433 dan nilai *beta* X1 adalah -395, X2 dengan nilai *beta* .984 dan nilai *beta* X3 adalah -.090.

( $\alpha$ )=8,433 Nilai konstanta 8,433 berarti sama dengan nol, maka nilai konstanta kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar 8,433.

X1=-.395 Koefisien regresi *job training* sebesar - 0,395 berarti setiap terjadi penurunan nilai *job training* (X1) maka akan menurunkan nilai kinerja pegawai Y sebesar - 0,395.

X2= .984 Koefisien perilaku kerja sebesar 0,984 berarti setiap kenaikan nilai perilaku kerja akan menaikkan nilai kinerja sebesar 0,984. maka akan menaikkan nilai kinerja pegawai Y sebesar 0,984.

X3=-.090 Koefisien regresi kesejahteraan pegawai sebesar -0,090 berarti setiap terjadi penurunan nilai kesejahteraan pegawai sebesar -0,090 maka akan menurunkan nilai kinerja pegawai Y sebesar - 0,090.

B. Pembahasan

- 1) Hasil Uji t pada pengaruh *job training* terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali menunjukkan nilai *thitung* -3.372 dan p value (*Sig*) sebesar .001 yang dibawah angka alpha 5% atau nilai signifikansi  $< 0,05$ . Artinya *job training* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- 2) Pada variabel perilaku kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali menunjukkan nilai *thitung* 8.934 dan p value (*Sig*) sebesar .000 yang dibawah angka alpha 5% atau nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sehingga perilaku kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- 3) Hasil Uji t pada pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali menunjukkan nilai *thitung* -1.122 dan p value (*Sig*) sebesar .266 yang diatas nilai signifikansi  $> 0,05$ . Artinya kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh nefatif terhadap kinerja pegawai di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- 4) Nilai Uji Koefisien determinasi pada *Adjusted R Square* adalah .555. Dari hasil tersebut maka nilai koefisien determinasi pada semua variabel independen yang diperoleh adalah 55,5%. Angka tersebut menunjukan pada besarnya pengaruh variabel-variabel independen pada variabel dependen.

## 5. Kesimpulan

- 1) Variabel *Job Training* mempengaruhi pada Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali diketahui nilai dari olah data Uji t, yaitu variabel *job training* memperoleh nilai *p value* (*Sig*) sebesar .001 dimana angka tersebut  $< 0,05$  yang artinya *job training* berpengaruh secara parsial pada kinerja pegawai Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali.
- 2) Variabel Perilaku Kerja mempengaruhi pada Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali. Diketahui nilai olah data Uji t, yaitu variabel *job training* memperoleh nilai *p value* (*Sig*) sebesar .000 dimana angka tersebut  $< 0,05$  yang artinya perilaku kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja pegawai Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali.
- 3) Variabel Kesejahteraan Pegawai mempengaruhi pada Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali. Diketahui nilai olah data Uji t, yaitu variabel *job training* memperoleh nilai *p value* (*Sig*) sebesar .266 dimana angka tersebut  $> 0,05$  yang artinya kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja pegawai Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali.
- 4) Pengaruh Variabel *Job Training*, Perilaku Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai pada Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali. Diketahui nilai Uji Koefisien Determinasi pada  $R^2$  adalah .555. Dari hasil tersebut maka nilai koefisien determinasi pada semua variabel independen yang diperoleh adalah 55,5%. Angka tersebut menunjukan pada besarnya pengaruh variabel-variabel independen pada variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan..

## 6. Saran

- 1) Meningkatkan program *job training* secara lebih merata untuk semua pegawai dari bidang kerja rumah sakit manapun.
- 2) Memperhatikan perilaku kerja karyawan, karena perilaku positif cenderung akan mendorong peningkatan kualitas kerja yang baik, sekaligus menciptakan suasana kondusif di lingkungan kerja.
- 3) Melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.
- 4) Meskipun kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai diharapkan rumah sakit tetap konsisten memberikan kesejahteraan kepada para pegawainya, sehingga mutu dan pelayanan terhadap pasien tetap terjaga kualitasnya.

## 6. Keterbatasan Penelitian

- 1) Konteks organisasi: Penelitian yang dilakukan di rumah sakit ini, mungkin memiliki karakteristik unik terkait budaya, struktur, dan praktik manajemen sumber daya manusia. Sehingga hasil penelitian mungkin sulit untuk digeneralisasi ke organisasi lain.
- 2) Keterbatasan variabel: Penelitian ini hanya menguji pengaruh tiga variabel (*job training*, perilaku kerja, dan kesejahteraan) terhadap kinerja pegawai. Masih ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
- 3) Metode pengumpulan data: Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode utama pengumpulan data. Pendekatan ini rentan terhadap bias respon, seperti kecenderungan sosial yang diinginkan atau ketidakakuratan ingatan responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astuti, Diah Puji. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif pada Berapa Rumah Sakit di DKI Jakarta*, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Universitas Trisakti. Vol 7. No. 1 (2014)
- [2] Aryani Sumarsih S., (2019). *Perilaku Kerja Cerminan Diri*. PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta. *Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Mulia Medika.
- [3] Beni. Orlando. dkk (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yayasan Kasih Jakarta*. Jurnal Ekonomi Vol.2 .pp 45-46
- [4] Belti. J. and Orsnardi. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*. Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis. 1(2).pp. 109-116

- [5] Enny. Irawati (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinsos Balekambang*. Jurnal ENBA. Vol.6 No.3 Juli 2019
- [6] Hidayat. I. S. and Wulantika. L. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Vonex Indonesia Rancaekek*. Jurnal Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi 1(1). pp. 93-106
- [7] Hidayat. Andi Tri and Titien A. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin*. Jurnal Bisnis dan Pengusahawan. Vol 2.No .1. 2020. e-ISSN 2684-8945.
- [8] S.Diwangkara, Sumiyati & G.Razali (2020) dengan judul “ *Pengaruh on the job training dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN Persero distribusi Jawa Barat*”. Journal of Business Management Education. Vol.5, No.2
- [9] Srimukti, (2019). *Pengaruh Perilaku Kerja dan Efisiensi Waktu Terhadap Keefektifan Kerja Pada PT. Mukti Aritama, Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol 3. No.5 (2019)
- [10] Sabarguna, B, S., Rubaya, A, K., Sukmaniah, S. 2017. *Pentingnya Peningkatan Skill Pegawai dalam Peningkatan Mutu Efisiensi Rumah Sakit*. Jakarta : Salemba Medika.
- [11] Sabarguna, B, S., Rubaya, A, K., Sukmaniah, S. 2017. *Pentingnya Kompensasi bagi Pegawai Menuju Peningkatan Mutu Efisiensi Rumah Sakit*. Jakarta : Salemba Medika.