

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
( Studi Kasus Perawat RSUD Bangkinang )**

**Oleh : Sri Mailinda**

Email : [srimalinda62@gmail.com](mailto:srimalinda62@gmail.com)

**Pembimbing : Dr. H. Seno Andri, MM. M.Si**

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293  
Telp/ Fax . 0761 – 63272

***Abstact***

*Human resources have great control in a company. To determine whether a company is progressing or not, it depends on the quality and quantity of its human resources. This research uses explanatory research with a quantitative approach. There are two independent variables used in this study, namely training as (X1) with indicators namely training content, training methods, instructor attitudes and skills, length of time training and training facilities. Work environment as (X2) with indicators of physical work environment and non-physical work environment. While the dependent variable in this study is employee performance (Y) which consists of indicators of quality of work results, quantity of work results and timeliness. This study resulted in a positive and significant influence between training and work environment on employee performance with F count 13,201 > F table 3,162 as well as partial test or t test for the training variable (X1) obtained t count 4.720 > from t table 1.672 with a significance value <0.05. Shows that training has an effect on employee performance. For the work environment variable (X2) it is obtained in the t table 3,220 > t table 1,672 with a significance value <0.05. This test shows the influence of the work environment on employee performance.*

**Keyword :** Human Resourch, Training, Wor Environmant

## **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan tidak akan pernah terlepas dari yang namanya sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memiliki nilai tambah, jarang dimiliki susah untuk ditiru dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya manapun (Wardhana 2014 : 1). Berhasil atau tidaknya suatu manajemen perusahaan tergantung kepada kualitas dan kuantitas (kinerja) sumber daya manusianya itu sendiri yaitu karyawan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah disepakati bersama, Rivai dan Basri (dalam Bintoro & Daryanto 2017: 106). Berbagai macam yang dapat dilakukan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu yang dilakukan oleh RSUD Bangkinang untuk meningkatkan kinerja perawatnya adalah dengan memberikan pelatihan dan memperhatikan lingkungan kerja perawat itu sendiri. Bintoro dan Daryanto (2017 : 54) dalam Linda Maharani dan Ida Nurnida, 2018 mengemukakan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan adalah dengan memberikan pelatihan bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan, karena kekurangan kekurangan keterampilan maka diikutilah pelatihan sehingga nantinya dapat memperbaiki kinerjanya. Pelatihan sendiri merupakan jalan atau proses peningkatan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan, Kaswan (2011:2).

Lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Robbins (2002 : 36) dalam Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014) mengemukakan bahwasannya para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, karena apabila lingkungan kerja diperusahaan nyaman dan menyenangkan tentu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja diciptakan untuk mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu sarana dan prasarana dapat mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, Nitisemito (2006 :183 ).

Rumah sakit memiliki peranan penting dalam meningkatkan pelayanan kesehatan dimasyarakat. Rumah sakit merupakan suatu organisasi tenaga medis yang profesional yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana kedokteran yang permanen, pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.

Berdasarkan uraian dilatar belakang maka peneliti mengambil judul Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Perawat RSUD Bangkinang ).

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan, maka dapat ditarik rumusan masalah

Bagaimana Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Perawat RSUD Bangkinang ) ?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja pada perawat RSUD Bangkinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada perawat RSUD Bangkinang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja perawat RSUD Bangkinang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Perawat RSUD Bangkinang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat RSUD Bangkinang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Perawat RSUD Bangkinang.

### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2011 : 10) memberikan definisi MSDM yaitu suatu bidang yang mengkaji tentang hubungan dan peran tenaga kerja yang lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Schuler, Dowling, dan Huber (1992 : 16) yang menyatakan bahwa MSDM adalah pengakuan dimana pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dan dapat

memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi – organisasi dalam penggunaan beberapa fungsi kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan atau diberlakukan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Pelatihan Pelatihan sangat penting diterapkan oleh karyawan didalam perusahaan, karena dengan pelatihan karyawan dapat lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Menurut Handoko (2005:112), Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan. Program pelatihan yang di terima oleh karyawan dapat berupa program pelatihan baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Program pelatihan dari luar perusahaan dapat berupa seperti konsultan manajemen, tenaga pengajar dan perguruan tinggi atau lembaga – lembaga pelatihan dan pendidikan. Pelaksanaannya sendiri dapat berupa pelaksanaan secara langsung didalam perusahaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Wardhana 2014 : 102) dimensi pelatihan adalah sebagai berikut :

**a. Isi Pelatihan**, isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan karyawan.

**b. Metode Pelatihan** Ada beberapa metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Menurut Siagian (2010 : 192 – 197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini :

a. Metode on the job training : adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan,

pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan.

b. Metode off the job training adalah pelatihan diluar kerja yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin / biasa.

### **c. Sikap dan Keterampilan Instruktur**

Instruktur adalah seseorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada para karyawan, Hasibuan (2005 : 73). Menurut Hasibuan (2005 : 74) pelatih atau instruktur yang baik, hendaknya memiliki syarat – syarat sebagai berikut :

a. Teaching Skills : seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing kepada peserta pengembangan.

b. Communication Skills : seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan secara efektif.

c. Personality Authority : seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

d. Social Skills : seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial.

e. Technical Competent : seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoritis.

f. Stabilitas Emosi : seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya dan tidak boleh cepat marah.

**d. Lama Waktu Pelatihan**, waktu yang efektif ketika pemberian materi pelatihan berlangsung dan harus dipelajari oleh peserta.

**f. Fasilitas Pelatihan**, tempat penyelenggaraan pelatihan dapat terpenuhi dengan perlengkapan pelatihan yang akan digunakan selama proses pelatihan berlangsung.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Terry (2006:23) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Setiawan (2008 : 83) faktor – faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Iridiastadi dan Yassierli (2016 : 217 – 233).

### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok

lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

1. Hubungan atasan dengan bawahan

Menurut Haraindja (2002 : 298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas – tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan – tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan – perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

2. Hubungan antar karyawan

Menurut Hariandja (2002 : 299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Berhasil atau tidak suatu perusahaan tergantung dengan kualitas dan kinerja karyawannya. Menurut Bangun (2012:231) menyatakan, Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Mangkunegara (2007:9) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Menurut Mangkunegara (2007:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam

rangka pengukuran kinerja para karyawan pada perusahaan, yaitu:

**a. Kualitas hasil kerja**

Pada penilaian ini perusahaan lebih mendasarkan pada nilai kualitas produk yang telah dihasilkan para karyawannya. Penilaian lewat kualitas ini ditujukan untuk memberi tahu sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

**b. Kuantitas hasil kerja**

Pengukuran melewati kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini kuat hubungannya dengan keahlian seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berkaitan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

**c. Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu dalam membuahkan suatu produk menjadi salah satu alat untuk menilai tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam penilaian ini biaya perusahaan dapat dijadikan barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah diraih seorang karyawan.

### **RSUD Bangkinang**

Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang adalah Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar yang berdiri sejak Pemerintahan Hindia Belanda dan diresmikan menjadi Rumah Sakit milik Pemerintah pada tahun 1979, memiliki letak yang strategis di pinggir jalan raya Riau- Sumatera Barat dan Sumatera Utara. Sejak tahun 1981 RSUD Bangkinang hanya tergolong rumah sakit Type-D.

Sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelayanan maka pada tanggal 05 Juni 1996, RSUD Bangkinang diakui sebagai Rumah Sakit yang tergolong tipe C. Pada tanggal 19 Desember 2011 RSUD Bangkinang telah resmi menjadi Badan Layanan Umum Daerah atau BLUD.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Bintoro dan Daryanto ( 2017 : 54 ) dalam Linda Maharani dan Ida Nurnida, 2018 mengatakan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan salah satu yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan pelatihan bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekuarangan keterampilan maka diikuti pelatihan sehingga dapat menungknikan untuk memperbaiki kinerjanya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins ( 2002 : 36 ) dalam Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014) menyatakan bahwasannya para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kineja karyawan, apabila lingkungan kerja diperusahaan nyaman dan menyenangkan tentu karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

### **Metode Penelitian**

Populasi dan Sampel  
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Bangkinang yang berjumlah 143 perawat, dengan sampel 59 orang. Melihat populasi yang melebihi 100 orang maka peneliti menggunakan rumus slovin untuk mendapatkan jumlah sampel 59 orang. Teknik yang digunakan adalah teknik probability sampling dengan salah satu tekniknya yaitu simpel random sampling :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = kelonggaran ketidak stabilan karena kesalahan pengambilan sampel yang Masih Dapat di Tolerin atau Diingatkan dalam Penelitian ini digunakan 10 % atau 0,1.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Kuisisioner yaitu memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil, Sugiyono (2013).

### **Teknik Analisis Data**

#### **a. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang berhubungan dengan

perhitungan statistik. Dalam menganalisis data dan informasi yang di peroleh dalam penelitian, dimana peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistik yang di cari melalui program SPSS.

#### **b. Uji Validitas**

Sugiyono (Samidi, 2015) Menyatakan bahwa instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas melihat sejauh mana kuisisioner ini mampu mengukur pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja perawat. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item – item pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya. Nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $df = N-2$ .

#### **c. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur apakah kuisisioner tersebut stabil dan konsisten responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan. Jika nilai cornbach's alpha kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Artinya alat ukur yang digunakan tidak reliabel.

#### **Analisis Deskriptif Pelatihan pada Perawat RSUD Bangkinang**

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap pelatihan pada perawat RSUD Bangkinang dikategorikan baik. Artinya pelaksanaan pelatihan yang dilakukan dan diberikan oleh RSUD

Bangkinang kepada perawat sudah baik.

#### **Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja pada Perawat RSUD Bangkinang**

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja pada perawat RSUD Bangkinang dikategorikan baik. Artinya bahwasannya pihak RSUD Bangkinang telah memperhatikan lingkungan kerja perawatnya dengan baik.

#### **Analisis Regresi Linear Sederhana**

##### **a. Analisis Regresi Linear Sederhana Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Perawat RSUD Bangkinang )**

1. Nilai constant ( a ) sebesar 8,437 sedangkan nilai pelatihan ( b Koefisien regresi ) sebesar 0,419.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,419 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai pelatihan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,419 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel pelatihan ( X ) terhadap kinerja karyawan ( Y ) adalah positif.

##### **b. Analisis Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Perawat RSUD Bangkinang )**

1. Nilai constant ( a ) sebesar 15,399 sedangkan nilai pelatihan ( b Koefisien regresi ) sebesar 0,416.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,416 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai

lingkungan kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,416 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel lingkungan kerja (  $X_2$  ) terhadap kinerja karyawan (  $Y$  ) adalah positif.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam perhitungan analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,521 : artinya adalah jika pelatihan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) diasumsikan 0, maka kinerja karyawan sebesar 5,521.
2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,351 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,351 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,229 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,229 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,351 dan lingkungan kerja 0,229 ( $X_2$ ) bernilai positif maka secara bersama-sama setiap peningkatan pelatihan dan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar  $0,351 + 0,229 = 0,58$ .

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

##### **a. Uji Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja**

##### **Karyawan ( Studi Kasus Perawat RSUD Bangkinang )**

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $R$  Square untuk pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,281 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas ( pelatihan ) terhadap variabel terikat ( kinerja ) sebesar 28,1%.

##### **b. Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Perawat RSUD Bangkinang )**

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $R$  Square untuk Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,154 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas ( lingkungan kerja ) terhadap variabel terikat ( kinerja ) sebesar 15,4%.

#### **Uji Parsial ( $T$ )**

##### **a. Uji Parsial ( $T$ ) Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Perawat RSUD Bangkinang )**

Dari hasil perhitungan uji  $T$  diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel (  $4,720 > 1,672$  ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$  dengan artia bahwasannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

##### **b. Uji Parsial ( $T$ ) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Perawat RSUD Bangkinang )**

Dari hasil perhitungan uji  $T$  diperoleh  $t$  hitung lingkungan kerja sebesar 3,220 artinya  $t$  hitung  $> t$  tabel (  $3,220 >$

1,672 ) dan nilai signifikansi  $0,002 < \alpha 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Uji Signifikansi Simultan ( uji F )**

Dari hasil perhitungan yang peneliti lakukan dimana uji F diperoleh F hitung adalah sebesar 13,201 dengan signifikansi 0,000 dengan F table 3,162. Maka signifikansi untuk pengaruh X1 pelatihan dan X2 lingkungan kerja secara simultan terhadap Y kinerja karyawan adalah sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$  dan nilai f hitung pada tabel diatas adalah sebesar 13,201 dimana  $> \text{dari } f \text{ tabel } 3,162$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 pelatihan dan X2 lingkungan kerja secara simultan terhadap Y kinerja karyawan.

#### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ( studi kasus perawat RSUD Bangkinang ) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan variabel pelatihan pada RSUD Bangkinang dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh pihak RSUD Bangkinang terhadap perawat tergolong dalam kategori baik.
2. Lingkungan kerja pada RSUD Bangkinang bagi perawat sudah tergolong dalam kategorikan baik secara keseluruhan.
3. H1 : dimana menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ( studi kasus perawat RSUD Bangkinang ).

4. H2 : menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ( studi kasus perawat RSUD Bangkinang )

5. H3 : menunjukkan adanya pengaruh antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ( studi kasus perawat RSUD Bangkinang ).

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian – penelitian yang akan datang serta solusi atau masukan juga terhadap RSUD Bangkinang. Adapun saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan atau kepala RSUD Bangkinang untuk tetap melaksanakan dan memberikan pelatihan kepada perawat lebih baik lagi dan pemberian pelatihan diberikan kepada perawat yang memang membutuhkan pelatihan itu sendiri baik kepada perawat PNS maupun Non – PNS agar kinerja perawat pada setiap tahunnya bisa menjadi lebih baik lagi.
2. Dari kedua indikator lingkungan kerja perawat, lingkungan kerja fisik lebih rendah dari lingkungan kerja non fisik. Untuk itu disarankan kepada pihak rumah sakit agar dapat memperhatikan lingkungan kerja perawat terutama lingkungan kerja fisik seperti memberikan pencahayaan pada ruangan kerja perawat dengan yang lebih baik dan diharapkan temperatur pada lingkungan kerja perawat lebih baik lagi agar perawat lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kepada kepala RSUD Bangkinang untuk tetap memperhatikan kinerja perawat sendiri pada RSUD

Bangkinang walaupun kinerja perawat di RSUD Bangkinang sudah sangat baik, namun tetap harus diperhatikan.

4. Pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat secara parsial, untuk itu pihak rumah sakit agar memberikan pelatihan yang lebih baik kepada perawat yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, supaya kedepannya perawat bisa mengatasi hal yang demikian. Dan disarankan juga agar memberikan pelatihan kepada perawat PNS maupun Non – PNS.

5. Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat secara parsial, untuk itu disarankan kepada pihak RSUD Bangkinang agar memperhatikan lingkungan kerja perawat, karena perawat menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerjanya. Jika lingkungan kerja perawat baik maka perawat akan bersemangat dalam bekerja yang mana nantinya ini akan berpengaruh terhadap kinerja perawat kedepannya.

6. Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Bangkinang secara simultan. Disarankan kepada pihak rumah sakit agar selalu tetap memperhatikan pelatihan – pelatihan yang dibutuhkan oleh perawat agar kedepannya perawat mampu menghadapi kendala – kendala baik itu yang berada di dalam rumah sakit maupun diluar rumah sakit serta tetap memperhatikan metode dan sistem kerja perawat. Selain itu lingkungan kerja selalu di perhatikan agar perawat merasa aman dan nyaman di saat bekerja, karena salah satu meningkatnya kinerja perawat dikarenakan

lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman.

### Daftar Pustaka

- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Ningrum, Widhayu. dkk. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina Perto China Java )*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No 2 Desember 2013. Universitas Barawijaya.
- Maharani, Linda. dkk. 2018. *The Effect Of Training on Employees' Performance ( Study at PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung )*. Jurnal Sekretari dan Administrasi Bisnis Vol. 2 No 2, 2018. Universitas Telkom.
- Imam, Mohammad Hairul. dkk. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT. PLN ( Persero ) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo )*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 40 No 2 November 2016. Universitas Brawijaya.
- Rahmawanti, Nela Pima. dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara )*. Jurnal Administrasi Bisnis

Vol. 8 No 2 Maret 2014.  
 Universitas Brawijaya.  
 Triastuti, Neni. dkk. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CvTryunda Jaya*. Jurnal Administras Bisnis Vol 7 No 1 2018, 50 – 57. Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik LP3I Medan Dan Program Studi Teknik Industri Politeknik LP3I Medan.  
 Rahmawanti, Nela Pima. dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang )*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 8 No 2 2014, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.