

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN,
DAN KERAGAMAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON-MEDIS
DI RS. AISYIAH SITI FATIMAH TULANGAN
KABUPATEN SIDOARJO**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :

Retno Widya Safitri

NIM : 211105020015

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2025**

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN,
DAN KERAGAMAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON-MEDIS
DI RS. AISYIYAH SITI FATIMAH TULANGAN
KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh :

Retno Widya Safitri
NIM : 211105020015

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2025**

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN,
DAN KERAGAMAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON-MEDIS
DI RS. AISYIYAH SITI FATIMAH TULANGAN
KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh :

Retno Widya Safitri
NIM : 211105020015

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M.
NIP. 196905231998032001

**PENGARUH PELATIHAN, PENGEMBANGAN,
DAN KERAGAMAN SUMBER DAYA INSANI (SDI)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON-MEDIS
DI RS. AISYIYAH SITI FATIMAH TULANGAN
KABUPATEN SIDOARJO**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari: Rabu

Tanggal: 10 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. H. Fanzan, S.Pd., M.Si.
NIP: 197403122003121008


M. Daud Rhosvidy, M.E.
NIP: 98107022023211003


Anggota:

1. Dr. Nikmatul Masrurroh, M.E.I.
2. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M.

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP: 196812261996031001

Motto

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. (QS. Ar-Ra'd[11]:13).¹



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al- Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019).

² Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani*

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT serta dukungan dari orang-orang tercinta, penulisan skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Sebagai ungkapan rasa bangga dan bahagia, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua penulis, bapak Muhammad Waras Mansuri dan ibu Miska Linda Wardana yang selalu mendoakan dan mensupport penulis. Yang mungkin belum bisa terbalaskan atas jasa-jasanya, skripsi ini sebagai hadiah untuk kedua orang tua penulis dan bentuk bakti yang mungkin tidak sepadan dengan pengorbanan yang telah beliau berikan.
2. Kakak dan kakak ipar penulis, Muhammad Hendra Kurniawan dan Siti Nurjannah yang selalu mengadahkan tangannya untuk membantu adiknya.
3. Seseorang yang selalu bersama penulis, Kholilur Rachman Kurnianto yang selalu memberikan arahan, semangat dan membantu penulis dalam menyusun skripsi.
4. Papa dan mama penulis, bapak R. Ali Rusmanu Kurnianto dan ibu Nurnaningsih yang selalu ikut memberikan doa dan semangat kepada penulis.
5. Terakhir untuk teman seperjuangan, teman-teman ES 1 yang telah memberikan dukungan dan kenangan selama perkuliahan. Terima kasih telah memberikan banyak kenangan manis selama perkuliahan.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt, Tuhan Semesta Alam. Berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya, proses perencanaan, pelaksanaan, hingga penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Penyelesaian karya ini tentu tidak lepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Dr. H. M. F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Dr. Sofiah, M.E., selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M., selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan.

Penulis mengakui bahwa tidak ada karya yang sempurna, termasuk penel ini. Oleh sebab itu, penulis dengan penuh kelapangan hati sangat menerima masukan yang bersifat membangun untuk karya ini. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memperluas wawasan penulis serta pembaca.

Jember, 28 November 2025

Penulis



ABSTRAK

Retno Widya Safitri, Nurul Setianingrum, 2025: Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Keragaman Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis Di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Keragaman Sumber Daya Insani, Kinerja Karyawan.

Peningkatan kualitas kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan. Rumah sakit sebagai organisasi jasa membutuhkan sumber daya insani yang kompeten, profesional, dan mampu bekerja secara efektif.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo?. 2) Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo?. 3) Apakah keragaman sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo?. 4) Apakah pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo?.

Tujuan penelitian ini yakni: 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo?. 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo?. 3) Untuk mengetahui pengaruh keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo?. 4) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani secara simultan terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo?.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan non-medis RS Aisyiyah Siti Fatimah yang berjumlah 63 orang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*. Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas, sementara uji asumsi klasik yang dilakukan mencakup uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan non-medis. Temuan ini memperlihatkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terarah, disertai pengelolaan keragaman yang optimal, mampu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Definisi Operasional	12
G. Asumsi Penelitian	16
H. Hipotesis	17
I. Sistematika Pembahasan.....	20

BAB II KAJIAN PUSTAKA	22
A. Penelitian Terdahulu	22
B. Kajian Teori	32
1. Manajemen Sumber Daya Insani	32
2. Pelatihan	34
3. Pengembangan	39
4. Keragaman	44
5. Kinerja Karyawan	48
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	53
B. Populasi dan Sampel	54
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	55
1. Kuesioner (angket)	55
D. Analisis Data	56
a) Uji Instrumen	57
b) Uji Asumsi Klasik	58
c) Uji Analisis Regresi Linear Berganda	60
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	63
A. Gambaran Objek Penelitian	63
B. Penyajian Data	68
C. Analisis dan Penyajian Data	72
D. Pembahasan	92

BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	107

1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Matrik Penelitian
3. Formulir Pengumpulan Data
4. Foto Dokumentasi
5. Surat Keterangan
6. Biodata



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
1.1.	Data Rumah Sakit Sidoarjo	4
1.2.	Indikator Variabel	11
2.1.	Penelitian Terdahulu	27
3.1.	Skala Linkert	56
4.1.	Jenis Kelamin Responden	69
4.2.	Pendidikan Terakhir Responden	71
4.3.	Statistik Deskriptif	72
4.4.	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)	74
4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan (X2)	75
4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Keragaman (X3)	76
4.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
4.8.	Hasil Uji Reabilitas	77
4.9.	Hasil Uji Normalitas	79
4.10.	Hasil Uji Multikolinearitas	80
4.11.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
4.12.	Hasil Uji Regresi Berganda	82
4.13.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	85
4.14.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	90
4.15.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91

DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal.
4.1.	Struktur Organisasi RS. Aisyiyah Siti Fatimah.....	68



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin meningkat saat ini, sangat penting bagi organisasi untuk mengoptimalkan berbagai aset mereka guna mempertahankan keunggulan kompetitif. Sumber daya insani merupakan segala sesuatu yang berkenaan dengan manusia dalam kaitannya dengan suatu proses produksi.² Sumber daya insani yang terdiri dari semua karyawan yang berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, adalah salah satu aset terpentingnya. Sumber daya insani memiliki peran penting dalam menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi.³ Sumber daya insani perlu dikelola secara optimal agar efektivitas dan efisiensi organisasi dapat meningkat. Organisasi membutuhkan sebuah wadah atau sarana yang mampu membentuk sumber daya insani yang kompeten dan kredibel demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Melalui sarana tersebut, karyawan dapat mengasah kemampuan, meningkatkan keterampilan yang dimiliki, serta memperluas pengetahuan mereka. Untuk menghasilkan sumber daya insani yang unggul, berkualitas, dan selaras dengan arah organisasi, pelatihan dan pengembangan menjadi media yang sangat diperlukan.⁴

² Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi 2018), 20.

³ Handayani, Triana N, Arif Effendi, "Efek Pelatihan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Dompot Sejuta Harapan," *Pawarta: Journal of Communication and Da'wah* 2, no. 2 (2024): 66.

⁴ Alam F Hardityo, dan A'rasy Fahrullah, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 4, no. 1 (2021): 79.

Pengembangan pada sumber daya insani secara langsung ataupun perlahan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi dapat meningkatkan kemampuan teknis dan keterampilan lunak karyawan, seperti kepemimpinan, manajemen waktu, dan komunikasi, dengan menawarkan peluang pelatihan dan pengembangan. Pekerja yang menerima pelatihan berkelanjutan biasanya menunjukkan tingkat motivasi, kreativitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. Kinerja mereka akan mendapatkan manfaat dan akan meningkatkan standar dan efektivitas operasional organisasi. Dengan demikian, untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dan karyawannya, serta dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja.⁵ Oleh sebab itu, sangat penting untuk melaksanakan pengembangan sumber daya insani.

Pelatihan pada karyawan juga salah satu pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan merupakan bentuk dari pengembangan pada karyawan. Pelatihan karyawan adalah suatu aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu serta mampu dalam menghasilkan suatu perubahan perilaku secara konkrit.⁶ Pelatihan merupakan rangkaian kegiatan yang membantu seseorang meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya secara terencana, sehingga ia dapat bekerja lebih profesional

⁵ Anita Musfiroh et al., "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng," *JIES: Journal of Islamic Economics Studies* 4, no. 3 (2023): 144.

⁶ Handy Aribowo, Gugus Wijonarko, dan Fefe Ali Sugito, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit KYTA, 2023), 6.

dalam bidangnya.⁷ Pelatihan merupakan proses yang bertujuan membimbing peserta agar siap menjalankan tugas atau langkah tertentu sesuai dengan kebutuhan teknologi dan organisasi tempat mereka bekerja. Kegiatan ini juga membantu peserta meningkatkan kinerja, terutama dalam hal pemahaman dan keterampilan yang diperlukan. Tujuan dari penyusunan kebutuhan pelatihan adalah untuk menilai adanya jarak atau perbedaan antara kondisi maupun kinerja yang berlangsung saat ini dengan keadaan atau performa yang diharapkan. Perbedaan tersebut dapat mengindikasikan adanya persoalan yang berpotensi diperbaiki melalui kegiatan pelatihan.⁸

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan pelaksanaan tugas, baik yang sedang dijalankan maupun yang akan dihadapi di masa mendatang, melalui pemberian informasi, pembentukan sikap, atau peningkatan keterampilan.⁹ Dapat diartikan, pengembangan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, termasuk pengetahuan, kemampuan, maupun sikapnya. Tujuan pengembangan sumber daya insani adalah untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin. Karena investasi dalam pengembangan sumber daya insani adalah investasi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi insani atau individu karyawan dan produktifitas mereka, organisasi harus terus melanjutkan

⁷ Andriani, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Kediri: IAIN Kediri Press, 2022), 4, <http://repository.iainkediri.ac.id/853/1/MANAJEMEN%20SDI.pdf>.

⁸ Nanda Khairunnisa et al., "Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja," *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang* 4, no. 2 (2024): 454.

⁹ Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), 107.

pengembangan mereka. Diharapkan bahwa kekuatan kompetitif akan memungkinkan terwujudnya kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuannya.¹⁰

Karyawan membawa beragam keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan operasional sehari-hari. Maka dari itu pengembangan dan pelatihan pada karyawan sangat penting untuk menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. Keragaman dapat berupa usia, gender, ras, status sosial, pendidikan, dan lain sebagainya.¹¹ Adanya keberagaman dalam organisasi atau perusahaan dapat memberikan keuntungan, seperti meningkatkan kreativitas, inovasi, serta kaya akan perspektif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.

Tabel 1.1.
Data Rumah Sakit Sidoarjo

No.	Nama Rumah Sakit	Tipe	Kecamatan	Ulasan Pasien
1.	RS Sheila Medika	D	Sedati	4,3
2.	RS Umum Aisyiyah Siti Fatimah	D	Tulangan	4,0
3.	RS Umum Aminah	D	Prambon	4,1
4.	RS Umum Prima Husada	D	Waru	4,3
5.	RS Umum Usada	D	Taman	4,1
6.	RS Umum Jasem	D	Sidoarjo	4,1
7.	RS Pusura Candi	D	Candi	4,3
8.	RS Bantuan 05.08.03 Sidoarjo	D	Sidoarjo	4,3
9.	RS Umum Rahman Rahim	D	Sukodono	4,0

¹⁰ Supardi, Yandra Rivaldo, dan Edi Yusman, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam," *Jurnal AS-SAID* 1, no. 2 (2021), 88.

¹¹ Andi Indahwaty Sidin dan Rhaptyalyani Herno Della, *Perilaku Organisasi* (Malang: Literasi Nusantara, 2021), 27.

10.	RS Umum Assakinah Medika	D	Sukodono	4,3
11.	RS Arafah Anwar Medika Sukodono	D	Sukodono	4,2
12.	RS Umum Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo	D	Krian	4,0

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo

RS Aisyiyah Siti Fatimah merupakan salah satu rumah sakit yang ada di kabupaten Sidoarjo, lebih tepatnya berada di kecamatan Tulangan dan menjadi satu-satunya rumah sakit di Tulangan. Rumah sakit ini berdiri dibawah kepemilikan Organisasi Masyarakat (ORMAS) yakni Muhammadiyah. RS Aisyiyah Siti Fatimah juga salah satu rumah sakit yang masih menjadi rumah sakit tipe D di Sidoarjo. Rumah sakit ini memiliki peran penting bagi masyarakat Sidoarjo, sebab RS Aisyiyah Siti Fatimah tidak hanya memberikan kontribusi pelayanan kesehatan pada masyarakat kecamatan Tulangan saja, akan tetapi juga mencakup sebagian dari masyarakat di kecamatan sekitarnya seperti, Krembung, Tanggulangin, ataupun Wonoayu.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di sana karena Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah merupakan Rumah Sakit tipe D yang saat ini sedang berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan standar syariah. Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah juga memiliki kegiatan pelatihan sertifikasi halal yang dilakukan setiap tahunnya. Pelatihan tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi bahan makanan, obat-obatan, alat medis, hingga layanan yang sesuai dengan prinsip halal. Hal ini dilakukan untuk bisa memenuhi kriteria sebagai Rumah Sakit Islam. Selain itu, terdapat juga pelatihan tambahan yang disesuaikan dengan

kondisi yang dibutuhkan yang kemudian dikembangkan untuk bisa mewujudkan tujuan yang diinginkan. Disisi lain karyawan non-medis Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah memiliki keragaman mulai dari usia hingga tingkat pendidikan. Maka dari itu, peneliti ingin mengerti bagaimana pelatihan, pengembangan, dan keragaman yang terdapat pada Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah bisa meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah meningkatnya tuntutan kualitas kinerja karyawan di sektor pelayanan kesehatan, khususnya pada rumah sakit, yang menuntut pengelolaan sumber daya insani secara optimal. Di RS Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo, karyawan non-medis memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran pelayanan, namun di sisi lain terdapat perbedaan latar belakang usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja. Kondisi tersebut mendorong perlunya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terarah serta pengelolaan keragaman sumber daya insani secara efektif agar kinerja karyawan non-medis dapat terus ditingkatkan dan selaras dengan tujuan organisasi berbasis nilai-nilai syariah

Penelitian menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Data diambil dengan cara survei dan pengisian kuesioner untuk mengevaluasi program pengembangan, pelatihan, serta keragaman sumber daya insani yang ada dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh

pengembangan sumber daya insani dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit tersebut. Penelitian ini penting karena dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajer dan para karyawan di RS Asiyah Siti Fatimah Sidoarjo mengenai peran pelatihan dan mengembangkan sumber daya insani dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian ini dapat membantu dalam menyusun strategi pengembangan yang lebih efektif, serta menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya insani.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah keragaman sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini disusun merujuk pada permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan non-medis di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian adalah untuk mengembangkan, memperbarui, dan memperkaya teori yang ada dengan bukti-bukti empiris baru, serta memberikan dasar yang kuat bagi penelitian lanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian keilmuan di bidang manajemen sumber daya insani, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat memperkuat dan memperluas teori-teori yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan yang efektif serta pengelolaan keragaman

yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi rujukan empiris bagi penelitian selanjutnya, terutama yang mengkaji manajemen sumber daya insani pada sektor pelayanan kesehatan dan organisasi berbasis nilai-nilai syariah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian bagi peneliti bukan hanya terbatas pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan dalam bidang yang diteliti, tetapi juga berpengaruh positif terhadap pengembangan karier, reputasi, dan jejaring profesional. Selain itu, penelitian juga memberikan peluang untuk menghasilkan karya yang berdampak dalam ilmu pengetahuan, yang dapat menginspirasi peneliti lain dan mendorong inovasi lebih lanjut khususnya tentang pengaruh pengembangan dan pelatihan sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di RS Aisyiyah Siti Fatimah.

b. Bagi Civitas Akademik

Secara keseluruhan, penelitian berfungsi untuk meningkatkan kualitas akademik, memperkuat reputasi institusi pendidikan, dan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat.

c. Bagi Instansi

Secara keseluruhan, penelitian memberikan manfaat strategis bagi instansi dalam memperbaiki operasional, meningkatkan daya

saing, serta menghasilkan kebijakan atau keputusan yang lebih efektif dan berbasis bukti.

d. Bagi Pembaca

Secara keseluruhan, manfaat penelitian bagi pembaca sangat luas, mulai dari peningkatan pengetahuan pribadi hingga aplikasi praktis dalam kehidupan atau pekerjaan. Penelitian memberi pembaca informasi yang lebih mendalam dan terpercaya, yang dapat membantu dalam membuat keputusan yang lebih cerdas dan berbasis bukti.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu konsep atau fenomena yang digunakan untuk mengukur atau menggambarkan objek yang akan diteliti dan ditarik kesimpulannya.¹² Variabel ini bisa berupa sifat, karakteristik, atau aspek yang dapat diukur atau diobservasi dalam penelitian. Dalam konteks penelitian, variabel memiliki peran penting karena menjadi fokus utama yang ingin diteliti dan diuji dengan variabel lain.

a. Variabel independen / variabel bebas (X)

Variabel independen adalah variabel yang dikendalikan dalam suatu penelitian untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel lainnya. Variabel ini disebut juga sebagai variabel yang bebas, karena nilainya tidak bergantung pada variabel lain dalam eksperimen atau observasi. Biasanya, variabel independen adalah faktor yang peneliti ingin uji

¹² Sugiyono, *Meode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2023), 84.

pengaruhnya terhadap variabel dependen. Mengenai pembahasan penelitian di atas, maka variabel bebas pada penelitian ini ialah pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan keragaman sumber daya insani (X3).

b. Variabel dependen / variabel terikat (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang mempengaruhi atau bergantung pada variabel lain dalam suatu penelitian atau eksperimen. Variabel terikat pada penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y).

2. Indikator Variabel

Variabel indikator merupakan suatu ukuran atau tanda yang digunakan untuk mewakili atau mengukur konsep atau variabel yang lebih abstrak dalam suatu penelitian atau studi. Setelah terpenuhinya variabel penelitian maka kemudian dijelaskan pula indikator-indikator dari variabel tersebut yang menjadi acuan empiris dalam penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah indikator pada penelitian ini:

Tabel 1. 2

Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator
1.	Pelatihan	a. Jenis pelatihan b. Tujuan pelatihan c. Materi pelatihan d. Metode pelatihan e. Peserta pelatihan f. Kemampuan instruktur pelatihan g. Waktu pelatihan ¹³

¹³ Handy Aribowo, Gugus Wijonarko, dan Fefe Ali Sugito, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: KYTA, 2023), 54-57.

2.	Pengembangan Sumber Daya Insani	a. Kepribadian b. Produktifitas c. Kreatifitas ¹⁴
3.	Keragaman Sumber Daya Insani	a. Usia b. Jenis kelamin c. Masa kerja d. Tingkat pendidikan ¹⁵
4.	Kinerja Karyawan	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Komitmen ¹⁶

Sumber: Data diolah oleh peneliti

F. Definisi Operasional

1. Manajemen Sumber Daya Insani

Sumber daya insani merupakan keseluruhan potensi dan kemampuan yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁷ Sumber daya insani juga dapat dimaknai sebagai kapasitas individu dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan, serta menciptakan berbagai aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya insani perlu dikelola secara optimal agar pelaksanaannya sejalan dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya insani merupakan suatu ilmu dan pendekatan yang digunakan untuk mengatur peran serta hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

¹⁴ Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), 109-110.

¹⁵ Harun Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), 318.

¹⁶ Novia R Silaen et al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 6.

¹⁷ Rudi Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021), 15.

melalui pemanfaatan potensi individu secara maksimal.¹⁸ Dalam perspektif Islam, konsep manajemen sumber daya manusia yang dikenal sebagai sumber daya insani menekankan bahwa setiap karyawan dipandang sebagai individu yang memiliki nilai dan martabat, bukan sekadar sebagai alat produksi atau aset ekonomi semata.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu bentuk dari kegiatan pengembangan. Pelatihan sendiri adalah proses terencana yang bertujuan mengubah perilaku karyawan ke arah yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang sedang diemban, serta membantu karyawan menguasai kompetensi tertentu agar dapat bekerja dengan sukses pada posisinya saat ini.¹⁹

Dari penjelasan di atas maka dapat diartikan bahwa pelatihan sumber daya insani adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kompetensi individu dalam suatu organisasi atau komunitas. Pelatihan ini sangat penting karena dapat membantu karyawan atau anggota organisasi untuk lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pelatihan sumber daya insani

¹⁸ Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), 19.

¹⁹ Handy Aribowo, Gugus Wijonarko, dan Fefe Ali Sugito, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit KYTA, 2023), 6.

mencakup berbagai jenis program yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi maupun individu.

3. Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan dapat membantu dalam proses meningkatkan kualitas para pekerja maupun organisasi atau instansi perusahaan. Pengembangan adalah serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pendidikan, pelatihan, pembinaan, serta pengelolaan tenaga kerja atau karyawan guna memperoleh hasil yang maksimal.²⁰ Pengembangan diharapkan dapat menghasilkan dampak yang baik bagi peningkatan dan kemajuan dari organisasi atau instansi perusahaan.

Dari definisi di atas maka dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya insani merujuk pada proses yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan potensi individu dalam suatu organisasi atau masyarakat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kontribusi seseorang dalam mencapai tujuan organisasi atau negara. Pengembangan sumber daya insani meliputi berbagai aspek yang mendukung pembentukan individu yang lebih produktif, kreatif, dan kompeten di berbagai bidang.

4. Keragaman Sumber Daya Insani

Keragaman merupakan perbedaan-perbedaan yang ada dalam suatu kelompok atau masyarakat, baik itu perbedaan dalam aspek budaya, ras, etnis, agama, jenis kelamin, orientasi seksual, usia, kemampuan fisik, latar

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 32.

belakang pendidikan, dan sebagainya. Dalam organisasi atau perusahaan pasti tidak luput dari keragaman tenaga kerja didalamnya. Keragaman tenaga kerja berarti persamaan dan perbedaan antar karyawan dalam hal usia, latar belakang pendidikan, kemampuan, ras, agama, jenis kelamin, orientasi seksual dan sebagainya.²¹

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keragaman sumber daya insani merujuk pada perbedaan-perbedaan yang ada dalam individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mencakup berbagai aspek seperti usia, jenis kelamin, ras, etnis, agama, latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan nilai-nilai pribadi lainnya. Keragaman sumber daya insani menekankan pada kekayaan variasi dalam pengetahuan, keterampilan, dan perspektif yang dimiliki oleh setiap individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, keragaman sumber daya insani dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan efektivitas waktu, karena beragamnya latar belakang dan pengalaman yang dimiliki karyawan memberikan solusi yang lebih beragam untuk permasalahan yang dihadapi.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang saat menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan efisiensi waktu. Ini mencerminkan sejauh mana pegawai

²¹ Andi Indahwaty Sidin dan Rhapyalyani Herno Della, *Perilaku Organisasi* (Malang: Literasi Nusantara, 2021), 27.

atau karyawan mencapai target yang ditetapkan, dengan menilai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dan standar kualitas maupun kuantitas selama periode tertentu.²²

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam ruang lingkup pekerjaan mereka. Kinerja ini bisa diukur dari berbagai aspek, termasuk kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan dalam bekerja sama dan berkomunikasi dengan rekan kerja. Pengukuran kinerja karyawan yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara yang optimal.

G. Asumsi Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa asumsi yang perlu dijelaskan sebagai dasar untuk memahami hubungan antara pengembangan dan pelatihan sumber daya insani dengan kinerja karyawan, terutama dalam konteks rumah sakit, seperti RS Asyiyah Siti Fatimah Sidoarjo. Asumsi-asumsi ini menjadi landasan bagi penelitian untuk menguji pengaruh yang ada secara lebih terstruktur dan sistematis.²³

Asumsi utama dalam penelitian ini adalah adanya hubungan langsung antara pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani dengan kinerja karyawan. Karyawan yang lebih terlatih dan lebih berkembang dalam

²² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019), 94.

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2023), 11.

keterampilan dan pengetahuan mereka diharapkan dapat bekerja lebih efisien dan memberikan pelayanan yang lebih baik. Meskipun pengembangan sumber daya insani diyakini berpengaruh positif, pengaruhnya mungkin memerlukan waktu untuk terwujud. Karyawan membutuhkan waktu untuk menginternalisasi pengetahuan dan keterampilan yang baru dipelajari dalam pelatihan, sehingga perubahan dalam kinerja mungkin terlihat setelah beberapa waktu. Asumsi ini mengarah pada pemahaman bahwa kualitas pelatihan yang diberikan lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja daripada hanya berfokus pada jumlah pelatihan yang diikuti. Pelatihan yang tidak relevan atau kurang efektif dapat mengurangi dampak positif pada kinerja.

Asumsi-asumsi di atas menggambarkan landasan teoretis dan praktis yang mendasari penelitian tentang pengaruh pelatihan, pengembangan dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan di RS Asiyah Siti Fatimah Sidoarjo. Asumsi-asumsi ini tidak hanya berfungsi untuk memandu proses penelitian, tetapi juga untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan dapat memperluas pemahaman mengenai keterkaitan antara pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani dengan kinerja karyawan dalam konteks organisasi rumah sakit.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu permasalahan yang sedang diteliti. Karena masih berupa “dugaan sementara”, maka hipotesis harus dibuktikan kebenarannya menggunakan data yang dikumpulkan dan

diolah menggunakan metode analisis statistik.²⁴ Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang cukup relevan dengan penelitian ini adalah penelitian dari Alisya Dwi Maysaroh yang mengatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁵ Serta penelitian dari Hans Fahlefi dan Mutawaqil B. Tumanggor, yang menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan sumber daya insani memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶ Berlandaskan rujukan dari penelitian tersebut, maka peneliti menyimpulkan untuk mengembangkan hipotesis pertama pada penelitian ini sebagai berikut:

H0: Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang cukup relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fikri Hans yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan dengan kinerja

²⁴ Rizka Zulfikar et al, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Widina Media Utama, 2024), 43.

²⁵ Alisya Dwi Maysaroh, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember" (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2022), 90.

²⁶ Hans Fahlefi dan Mutawaqil B. Tumanggor, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Indomarco Cabang Pristamata Medan," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2022): 1.

karyawan.²⁷ Serta penelitian dari Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum, yang menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya insani berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.²⁸ Berdasarkan rujukan dari penelitian tersebut, maka peneliti menyimpulkan untuk mengembangkan hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H0: Pengembangan sumber daya insani tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengembangan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keragaman Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang cukup relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Qoimatus Zahro yang menyatakan bahwa keragaman memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.²⁹

Berdasarkan rujukan dari penelitian tersebut, maka peneliti menyimpulkan untuk mengembangkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

H0: Keragaman sumber daya insani tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

²⁷ Fikri Haris, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022), 87.

²⁸ Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, dan Nurul Setianingrum, "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember," *Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (2023): 5.

²⁹ Qoimatus Zahro, "Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur" (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2023), 94.

H3: Keragaman sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Keragaman Sumber Daya Insani secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H0: Pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H4: Pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

I. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari lima bab, dan setiap bab dilengkapi dengan subbab sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan: Bab ini menguraikan gambaran umum penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis penelitian, serta sistematika pembahasan. Bab ini menjadi landasan awal untuk memahami arah dan fokus penelitian yang dilakukan.
2. Bab II Kajian Pustaka: Bab ini membahas landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Kajian teori meliputi konsep sumber daya insani, pelatihan, pengembangan, keragaman sumber daya insani, dan kinerja karyawan.
3. Bab III Metode Penelitian: Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan

sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan. Pada bab ini juga dijelaskan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan metode analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: ab ini memaparkan gambaran umum objek penelitian, penyajian data hasil penelitian, serta hasil analisis data. Selanjutnya dilakukan pembahasan terhadap hasil penelitian dengan mengaitkan temuan empiris dengan teori dan penelitian terdahulu, guna menjelaskan pengaruh pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis.
5. Bab V Penutup: Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang bersifat akademis dan praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pihak terkait dan penelitian selanjutnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Danissa Natasyah Mokodompit, Irwan Yantu, dan Valentina Monoarfa “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil dari penelitian tersebut memperlihatkan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, namun variabel pengembangan memiliki pengaruh negatif. Secara simultan terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan.³⁰

Dari penelitian tersebut terdapat adanya persamaan pada metode penelitiannya yaitu metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data yang menggunakan kuisioner. Adapun perbedaannya terletak pada jumlah variabel independen, rumusan masalah, serta pengambilan sampel.

Penelitian tersebut juga lebih mengarah pada pembahasan sumber daya manusia.

2. Bella Novita “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral DKI Jakarta”. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan da

³⁰ Danissa Natasyah Mokodompit , Irwan Yantu , dan Valentina Monoarfa, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 8, no. 1(2025), 19.

pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.³¹

Terdapat persamaan yaitu variabel independen pelatihan dan pengembangan, serta metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Disisi lain terdapat perbedaan di dalamnya yaitu fokus penelitian pada manajemen sumber daya manusia, teknik pengambilan sampel hingga rumusan masalah.

3. Adinda Arrazzaqu Fakhirah “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan”. Hasil penelitian tersebut menarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.³²

Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner, serta penggunaan variabel independen yang sama yakni pelatihan dan pengembangan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada fokus penelitian yang membahas tentang manajemen sumber daya manusia, jumlah variabel independen serta rumusan masalah.

4. Sintia Fitrotun Nisa, Syemalia Azka Amalia, Muhammad Rizki Hafianto Putra, dan Nurul Setianingrum “Efektivitas Program Pelatihan dan

³¹ Bella Novita, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral DKI Jakarta” (Skripsi, Universitas Bina Sarana Informatika, 2025), 88.

³² Adinda Arrazzaqu Fakhirah, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan” (Skripsi, Universitas Medan Area, 2025), 90.

Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja SDM Pada UMKM Coklat Raddina Jember”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja SDM.³³ Persamaan pada penelitian ini terdapat paa variabel independen yakni pelatihan dan pengembangan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian dan jumlah variabel independen.

5. Ni Luh Putri Apriliyani, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, Vera Anitra “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan memiliki pengaruh yang positif.³⁴ Metode yang digunakan dalam penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah variabel independen, jenis pengambilan sampel hingga rumusan masalah.
6. Qoimatus Zahro “Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur”. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat

³³ Sintia Fitrotun Nisa, et al., “Evektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja SDM Pada UMKM Coklat Raddina Jember,” *Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 6 (2025): 1.

³⁴ Ni Luh Putri Apriliyani, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, dan Vera Anitra, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda,” *Jurnal Ekonomika, Manajemen Dan Bisnis* 4, no. 1 (2025): 46.

pengaruh yang signifikan pada manajemen keragaman terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji statistic yang dilakukan.³⁵

Terdapat persamaan pada variabel independen yaitu keragaman, variabel dependen berupa kinerja karyawan dan metode penelian yang berupa kuantitatif. Disisi lain juga terdapat perbedaan berupa fokus penelitian yang mengambil sumber daya manusia sebagai topik penelitian, variabel independen hingga rumusan masalah.

7. Azman Pasaribu, Nelly A Sinaga, Jeniusman Hutagalung “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas”. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.³⁶

Metode yang digunakan dalam penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Sedangkan perbedaannya terdapat pada rumusan masalah, jumlah variabel independen serta fokus penelitian yakni manajemen sumber daya manusia.

8. Aliyah Dwi Maysaroh “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember”. Hasil penelitian ini yakni pelatihan dan pengembang

³⁵ Qoimatus Zahro, “Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur” (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2023), 89.

³⁶ Azman Pasaribu, Nelly A Sinaga, dan Jeniusman Hutagalung, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas,” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* 1, no. 1 (2023), 65.

masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Maka dari itu dapat dilihat bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan benar dan tepat maka kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Jember akan terus meningkat.³⁷

Persamaan yang ada pada penelitian ini adalah metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner, serta penggunaan variabel independen yang sama yakni pelatihan dan pengembangan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada rumusan masalah, pengambilan sampel dan adanya variabel mediasi pada penelitian terdahulu.

9. Fikri Haris “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng”. Hasil penelitian ini yakni pengembang sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu dapat dilihat bahwa apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dengan benar dan tepat maka kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng akan terus meningkat.³⁸ Persamaan terdapat pada variabel independen yaitu pengembangan dan metode penelitian yaitu kuantitatif.

³⁷ Alisya Dwi Maysaroh, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember”.(Skripsi, UIN KHAS Jember, 2022), 88.

³⁸ Fikri Haris, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022), 90.

Sedangkan perbedaannya berupa jumlah variabel independen, rumusan masala dan fokus penelitian.

10. Hans Fahlefi dan Mutawaqil B. Tumanggor “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Indomarco Cabang Pristamata Medan”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan etos kerja karyawan, sedangkan pengembangan sumber daya insani memiliki pengaruh secara parsial terhadap peningkatan etos kerja karyawan. Serta secara simultan pelatihan dan pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan PT. Indomarco cabang Prismata Medan.³⁹ Terdapat persamaan yaitu variabel independen pelatihan dan pengembangan, serta metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Disisi lain terdapat perbedaan di dalamnya yaitu variabel dependen, jumlah variabel independen, hingga rumusan masalah.

Tabel 2. 1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Judul (tahun)	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Danissa Natasyah Mokodompit, Irwan Yantu, dan Valentina Monoarfa “Pengaruh Pelatihan Dan	Variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan, serta kesamaan metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif dan	Jumlah variabel independen, rumusan masalah, dan hasil uji t pada variabel pengembangan dalam penelitian

³⁹ Hans Fahlefi dan Mutawaqil B. Tumanggor, “Pengaruh Pelatian Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Indomarco Cabang Pristamata Medan,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2022), 1.

No	Nama Peneliti Dan Judul (tahun)	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (2025)	pengumpulan data yang menggunakan kuisioner	tersebut berpengaruh negatif.
2.	Bella Novita “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral DKI Jakarta” (2025)	Variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan, variabel dependen yaitu kinerja pegawai atau karyawan, serta kesamaan metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif.	Merujuk pada sumber daya manusia sebagai topik penelitian, jumlah variabel independen, dan jenis pengambilan sampel.
3.	Adinda Arrazzaqu Fakhirah “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan” (2025)	Variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan, serta metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif.	Merujuk pada sumber daya manusia sebagai topik penelitian, rumusan masalah, dan variabel independen
4.	Sintia Fitrotun Nisail, Syemalia Azka Amalia, Muhammad Rizki Hafianto Putra, dan Nurul Setianingrum “Evektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja SDM Pada UMKM Coklat Raddina Jember” (2025)	Variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan, variabel dependen yaitu kinerja pegawai atau karyawan, serta kesamaan metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif	Jumlah variabel independen, rumusan masalah, dan pengambilan sampel
5.	Ni Luh Putri	Variabel independen	Rumusan masalah,

No	Nama Peneliti Dan Judul (tahun)	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Apriliyani, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, Vera Anitra “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda “ (2025)	yaitu pelatihan dan pengembangan, serta metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif	jumlah variabel independen, dan fokus penelitian pada sumber daya manusia
6.	Qoimatus Zahro “Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur” (2023)	Variabel independen yaitu keragaman, variabel dependen berupa kinerja karyawan dan metode penelitan yang berupa kuantitatif	Merujuk pada sumber daya manusia sebagai topik penelitian, rumusan masalah, variabel independen
7.	Azman Pasaribu, Nelly A Sinaga, Jeniusman Hutagalung “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas” (2023)	Variabel indepanen yaitu pelatihan dan pengembangan, serta kesamaan metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data yang menggunakan kuisisioner.	Penelitian merujuk pada Sumber Daya Manusia, pengambilan sampel, rumusan masalah, dan jumlah variabel independen
8.	Aliyah Dwi Maysaroh “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang	Variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan, serta metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif	Terdapat variabel mediasi yakni variabel motivasi, rumusan masalah, fokus penelitian pada sumber daya manusia

No	Nama Peneliti Dan Judul (tahun)	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember” (2022)		
9.	Fikri Haris “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng” (2022)	Variabel independen yaitu pengembangan dan variabel dependen kinerja karyawan, serta metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif	Rumusan masalah, jumlah variabel independen, pengambilan sampel
10.	Hans Fahlefi dan Mutawaqil B. Tumanggor “Pengaruh Pelatian Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Indomarco Cabang Pristamata Medan” (2022)	Variabel independen yaitu pelatihan dan pengembangan, serta metode penelitian yaitu kuantitatif.	Jumlah variabel independen, rumusan masalah

Sumber: Penelitian terdahulu

Kebaruan penelitian ini terletak pada penyusunan model penelitian yang mengkaji secara bersamaan pengaruh pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelusuran terhadap penelitian terdahulu, sebagian besar studi sebelumnya cenderung menelaah pelatihan dan pengembangan sebagai variabel yang berdiri sendiri atau hanya mengaitkan manajemen keragaman secara terpisah dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu,

penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu kerangka analisis masih relatif terbatas, khususnya pada kajian manajemen sumber daya insani.

Selain itu, aspek kebaruan juga ditunjukkan melalui pemilihan objek penelitian, yaitu karyawan non-medis pada rumah sakit tipe D yang menerapkan prinsip-prinsip syariah. Penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor perbankan, instansi pemerintahan, maupun perusahaan swasta, sehingga kajian mengenai pengelolaan sumber daya insani non-medis di lingkungan rumah sakit syariah masih jarang dikaji secara mendalam. Dengan demikian, penelitian ini memberikan sudut pandang baru dalam memahami peran sumber daya insani non-medis sebagai penunjang utama kualitas layanan kesehatan.

Kebaruan berikutnya terletak pada pendekatan metodologis yang digunakan, yaitu pemanfaatan metode sampling jenuh dengan melibatkan seluruh populasi karyawan non-medis sebagai responden penelitian. Pendekatan ini memungkinkan diperolehnya gambaran empiris yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi temuan-temuan sebelumnya serta menjadi dasar pengembangan kajian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya insani, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan berbasis syariah..

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Insani

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Sumber daya insani adalah segenap atau seluruh kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan tersebut untuk mencapai tujuan.⁴⁰ Atau dapat juga diartikan bahwa, sumber daya insani adalah suatu kemampuan seseorang dalam mengelola, menjalankan, menggerakkan atau menciptakan dan lainnya untuk mencapai urgensi yang diinginkan. Sumber daya insani harus dikelola dengan baik agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan dari organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya insani merupakan ilmu atau metode untuk mengelola secara efektif dan efisien hubungan serta peran tenaga kerja yang dimiliki individu, sehingga tujuan organisasi dapat dapat tercapai dengan memanfaatkan potensi dalam individu tersebut secara optimal.⁴¹ Sementara itu, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Islam yang disebut sebagai sumber daya insani berlandaskan pada pemahaman bahwa setiap karyawan adalah manusia yang memiliki martabat, bukan sekadar mesin atau aset bisnis.

⁴⁰ Rudi Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021), 15.

⁴¹ Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi, 2018), 19.

Sumber daya insani adalah faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴² Keberadaan sumber daya insani yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dasar yang dimiliki individu, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu mengembangkan potensi tersebut melalui program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan karyawan agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan dapat dipandang sebagai bagian integral dari pengelolaan sumber daya insani yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Insani

Dalam manajemen sumber daya insani terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitasnya yakni:

- 1) Pelatihan
- 2) Pengembangan sumber daya insani
- 3) Keragaman sumber daya insani
- 4) Kompensasi
- 5) Jenjang karier
- 6) Stres kerja dan lain-lain.

⁴² Ahmad Faizal, Nurul Widyawati Islami Rahayu, dan Imam Suroso, "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember," 4, no. 2 (2021): 2.

Akan tetapi dari beberapa faktor di atas penulis hanya menggunakan 3 faktor untuk dijadikan variabel independen yakni pelatihan pengembangan, dan kergaman. Penulis ingin meneliti secara mendalam tentang bagaimana pelatihan, pengembangan, dan keragaman dapat berjalan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan membekali karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan agar mampu menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan.⁴³ Pelatihan dilakukan secara sistematis untuk mengarahkan perubahan perilaku karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang sedang dijalankan,serta membantu karyawan menguasai kompetensi tertentu agar dapat berhasil dalam tugasnya.⁴⁴

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan sumber daya insani adalah proses pemberian keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan agar karyawan mampu menjalankan tanggung jawab sesuai standar. Pelatihan berfokus pada kebutuhan spesifik dalam pekerjaan, dengan tujuan meningkatkan

⁴³ Handy Aribowo, Gugus Wijonarko, dan Fefe Ali Sugito, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit KYTA, 2023), 6.

⁴⁴ Sintia Fitrotun Nisa, et al., "Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember," *Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 6 (2025), 2.

kinerja pada tugas sebelumnya, membantu karyawan menguasai tugas yang belum familiar, serta mempersiapkan mereka menghadapi kemungkinan perubahan di masa mendatang.

b. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan dapat dirasakan langsung baik oleh individu karyawan maupun organisasi:⁴⁵

1) Manfaat untuk karyawan

- a) Membantu individu dalam meningkatkan kemampuan mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah.
- b) Memperkuat serta menerapkan motivasi kerja, prestasi, perkembangan diri, tanggung jawab, dan kemajuan.
- c) Meningkatkan kepercayaan diri serta mendorong pengembangan potensi diri.
- d) Mengurangi rasa khawatir ketika menghadapi tugas-tugas baru.

2) Manfaat untuk organisasi

Adapun manfaat bagi organisasi sebagai berikut:⁴⁶

- a) Meningkatkan pemahaman tentang tugas jabatan serta keterampilan yang diperlukan.
- b) Meningkatkan semangat dan etos kerja.
- c) Membantu karyawan memahami tujuan organisasi.
- d) Menciptakan citra organisasi yang lebih positif.

⁴⁵ Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, 107.

⁴⁶ Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, 108.

- e) Memperbaiki kualitas hubungan antara atasan dan bawahan.
- f) Membantu karyawan beradaptasi dengan berbagai perubahan.
- g) Membantu mengelola konflik sehingga tekanan dan stres dapat diminimalkan.
- h) Mendorong peningkatan produktivitas serta mutu hasil kerja.

c. Indikator Pelatihan

Terdapat indikator dalam pelatihan, antara lain:⁴⁷

1) Jenis Pelatihan

Pelatihan karyawan dapat dilakukan secara menyeluruh maupun secara privasi, kegiatan pelatihan secara menyeluruh dilakukan dengan kegiatan workshop dengan mengundang beberapa pembicara ahlinya masing masing yang nantinya akan di diskusikan membentuk kelompok. Namun pelatihan secara pribadi dilakukan oleh setiap kepala bagian kepada para pekerja baru baik berpengalaman maupun belum berpengalaman. Kedua teknis pelatihan ini tujuannya sama diharapkan dapat meningkatkan kerjasama, kreativitas bekerja, dan kompetensi karyawan.

2) Tujuan Pelatihan

Adanya pelatihan ini untuk meningkatkan skill, kreativitas, kerjasama agar setiap pekerja baik berpengalaman maupun belum berpengalaman dapat bekerja dengan satu sistem yang sama di suatu perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan

⁴⁷ Handy Aribowo, Gugus Wijonarko, dan Fefe Ali Sugito, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: KYTA, 2023), 54-57.

kemampuan individu pada kepentingan jabatan saat ini dengan sasaran peningkatan kinerja jangka pendek serta berorientasi pada kebutuhan jabatan sekarang. Selain itu, tujuan pelatihan harus ada keterkaitan antara *input*, *output*, *outcome*, dan *impact* dengan pelatihan itu sendiri.

3) Materi Pelatihan.

Salah satu indikator pada pelaksanaan pelatihan adalah kelengkapan materi yang disampaikan. Materi dalam kegiatan pelatihan diadakan berdasarkan pada kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan tersebut dapat berbentuk pengajaran keahlian khusus, serta menyajikan pengetahuan yang diperlukan. Indikator materi pelatihan dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana materi yang diberikan relevan dan efektif dalam mencapai tujuan pelatihan.

4) Metode Pelatihan

Metode yang dipilih untuk pelatihan hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Metode penelitian yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan sumber daya insani yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan dari indikator metode pelatihan dalam penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi sejauh mana metode yang digunakan efektif dalam menyampaikan materi kepada peserta. Salah satu indikator yang digunakan adalah

keberagaman metode yang diterapkan, seperti pemaparan materi, diskusi, atau latihan praktis.

5) Peserta Pelatihan.

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih. Sebab pelatihan tidak semua bisa sesuai dengan jobdes kerja masing-masing karyawan. Indikator peserta pelatihan dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat keterlibatan dan perkembangan peserta selama proses pelatihan. Salah satu indikator yang digunakan yaitu tingkat partisipasi aktif peserta dalam diskusi dan latihan yang diberikan.

6) Kemampuan Instruktur Pelatihan.

Indikator kemampuan instruktur pelatihan dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana instruktur dapat mengelola dan menyampaikan materi pelatihan dengan efektif.

Salah satu indikator yang digunakan adalah kemampuan instruktur dalam menjelaskan konsep-konsep yang kompleks dengan cara yang mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

7) Waktu Pelatihan

Desain waktu pelatihan adalah faktor penting dalam menentukan efektifitas sebuah pelatihan. Durasi waktu suatu pelatihan merupakan hal penting untuk menentukan keefektifan sebuah pelatihan karena terbatas waktu yang tersedia. Untuk itu perlu diukur seberapa lama durasi pelatihan mampu membuat

peserta pelatihan memahami isi materi pelatihan, agar kegiatan pelatihan dapat berjalan efektif dan efisien, serta berdampak kepada peserta pelatihan. Selain itu, untuk pelatihan seperti workshop dapat dilakukan setiap satu tahun sekali secara berkala, sedangkan pelatihan privat dilakukan pada saat penerimaan karyawan baru yang dilakukan oleh setiap divisi masing masing.

3. Pengembangan

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Insani

Pengembangan sangat diperlukan dalam perusahaan maupun organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya insani. Dalam konteks sumber daya insani, pengembangan dikategorikan sebagai peningkatan kualitas insaninya atau individu karyawan melalui program pelatihan dan pendidikan.⁴⁸ Pengembangan sumber daya insani merujuk pada serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka.⁴⁹ Dalam mencapai tujuan organisasi, memastikan kontribusi karyawan secara efektif adalah hal yang penting dalam proses ini.

Dari uraian tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa pengembang sumber daya insani adalah suatu proses yang bertujuan untuk melakukan perubahan dan meningkatkan kualitas, keterampilan,

⁴⁸ Irawan et al., *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024), 3.

⁴⁹ Diana Lulita et al., “Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan Kinarya Mandiri Jember,” *Journal of Business Economics and Management* 1, no. 4 (2025), 2.

dan kompetensi individu agar dapat berkontribusi secara optimal dalam suatu organisasi atau instansi perusahaan.

b. Tujuan Pengembangan

Pengembangan sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilaksanakan atau akan dilaksanakan ke depan. Pengembangan karyawan diharapkan dapat mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

Pengembangan memiliki tujuan yakni sebagai berikut:⁵⁰

1) Produktifitas Kerja

Dari sisi produktivitas, aspek keterampilan dan manajerial juga akan meningkat. Hal ini yang dapat pula meningkatkan produktivitas kerja suatu instansi dikarenakan produktivitas dan manajerial karyawan merupakan dua aspek yang berkorelasi.

2) Efisiensi

Untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu dalam bekerja. Untuk organisasi atau perusahaan jasa meningkatnya efisiensi menjurus pada efisiensi tenaga dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

⁵⁰ Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2023), 97-98.

3) Meminimalisir Kerusakan

Mengurangi risiko kerusakan pada barang atau peralatan kerja karena karyawan menjadi lebih terampil dan mahir dalam menjalankan tugasnya.

4) Mengurangi Kecelakaan

Tingkat kecelakaan kerja dapat ditekan sehingga biaya pengobatan yang harus ditanggung perusahaan menjadi lebih rendah.

5) Meningkatkan Pelayanan

Pelayanan merupakan salah satu hal penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, tujuan dari pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen. Pelayan yang baik akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para konsumen

6) Pemeliharaan Moral

Melalui program pengembangan, moral kerja karyawan meningkat karena kemampuan dan keterampilan mereka menjadi lebih sesuai dengan tugas yang dijalankan, sehingga mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Peningkatan Peluang Karir

Peluang karyawan untuk mengembangkan karier semakin meningkat karena kemampuan, keterampilan, dan kinerja mereka

menjadi lebih baik. Promosi yang bersifat objektif umumnya diberikan berdasarkan tingkat keahlian dan pencapaian kerja seseorang.

8) Konseptual

Pengembangan ditujukan pula untuk meningkatkan kemampuan konseptual seorang karyawan. Dengan kemampuan yang meningkat, maka diharapkan pengambilan keputusan atas suatu persoalan akan menjadi lebih mudah dan akurat.

9) Kepemimpinan

Meningkatnya kemampuan kepemimpinan, maka diharapkan hubungan baik ke atas, ke bawah, maupun ke samping akan lebih mudah dilaksanakan. Dapat diartikan bahwa seorang karyawan memiliki kemampuan kepemimpinan atau dapat menjalin hubungan dengan baik maka hubungan atau komunikasi dengan atasan, bawahan, ataupun dengan sesama dapat dilakukan dengan baik.

10) Balas Jasa

Imbalan yang diterima karyawan, seperti gaji, upah, insentif, maupun manfaat lainnya, cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya kinerja mereka.

11) Peningkatan Pelayanan Kepada Konsumen

Dengan meningkatnya kemampuan karyawan, baik konseptual, maupun teknis, maka upaya pemberian pelayanan

kepada konsumen pun akan berjalan lebih baik pula. Dengan demikian, diharapkan kepuasan konsumen seagai pemakai barang/jasa akan terpenuhi.

c. Indikator Pengembangan

Dalam melaksanakan pengembangan terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi keberhasilan proses pengembangan, yakni:⁵¹

1) Kepribadian.

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, dan sifat yang dimiliki seseorang, yang terbentuk melalui interaksi dengan orang lain. Kepribadian berkaitan dengan nilai, norma, serta perilaku individu. Aspek ini juga mencakup kemampuan menjaga integritas, termasuk sikap, tindakan, etika, dan moralitas. Indikator kepribadian dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek karakter individu yang dapat memengaruhi perilaku mereka dalam konteks penelitian. Salah satu indikator yang digunakan adalah tingkat keterbukaan terhadap pengalaman baru, yang diukur melalui respons karyawan terhadap perubahan atau tantangan yang muncul.

2) Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan *output* atau hasil dengan efisien. Indikator ini menyangkut pada

⁵¹ Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, 109-110.

apa yang dihasilkan oleh seseorang dalam jumlah yang banyak dan kualitas yang baik. Dalam konteks kerja, produktivitas adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu dengan kualitas tertentu. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas para karyawan dalam bekerja yang merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

3) Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru ataupun menciptakan sesuatu yang baru dengan menggabungkan hal-hal yang sudah ada dan memodifikasi menjadi hal yang baru. Dengan adanya pelatihan, kreativitas karyawan akan semakin membaik. Kreativitas yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan. Tujuan dari indikator kreativitas pada penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana para karyawan dapat mengaplikasikan kemampuan yang relevan dengan tugas yang diberikan.

4. Keragaman Sumber Daya Insani

a. Pengertian Keragaman Sumber Daya Insani

Keragaman pada umumnya merupakan perbedaan yg ada pada kelompok atau masyarakat. Keragaman mencakup adanya berbagai perbedaan yang saling melengkapi dan berinteraksi dalam suatu masyarakat atau kelompok, yang dapat memperkaya pengalaman dan

pandangan hidup individu. Keragaman dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dalam masyarakat di mana terdapat perbedaan-perbedaan dalam berbagai aspek kehidupan.⁵² Keragaman adalah suatu kondisi dimana masyarakat dapat memahami dan menghormati perbedaan dari segala aspek yang dapat menyatukan negara menjadi harmonis.⁵³

Dapat disimpulkan bahwa keragaman sumber daya insani merupakan Keberagaman sumber daya insani merujuk pada variasi atau perbedaan individu dalam suatu organisasi atau masyarakat yang berkaitan dengan aspek-aspek seperti latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, budaya, etnis, jenis kelamin, usia, kepercayaan, serta pandangan hidup. Keragaman ini menciptakan kekuatan dan peluang bagi organisasi untuk mendapatkan berbagai perspektif, ide, dan pendekatan yang berbeda dalam mencapai tujuan bersama. Keragaman tenaga kerja mencakup perbedaan yang muncul dalam komposisi tenaga kerja suatu organisasi, baik dari segi karakteristik demografis, seperti jenis kelamin, usia, ras, etnis, dan agama, maupun karakteristik non-demografis, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan keterampilan.⁵⁴ Keragaman tenaga kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja apa bila dikelola dengan

⁵² Andi Indahwaty Sidin dan Rhaptyalyani Herno Della, *Perilaku Organisasi* (Malang: Literasi Nusantara, 2021), 27.

⁵³ Andi Indahwaty Sidin dan Rhaptyalyani Herno Della, 27.

⁵⁴ Andi Indahwaty Sidin dan Rhaptyalyani Herno Della, 27.

baik.⁵⁵ Pengelolaan keragaman sumber daya insani yang baik dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.⁵⁶ Dengan memahami dan memanfaatkan keragaman ini, organisasi dapat menciptakan kolaborasi yang baik hingga dapat meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

b. Indikator Keragaman

Terdapat indikator dalam keragaman yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yaitu:⁵⁷

1. Usia

Keragaman usia adalah kemampuan untuk menerima semua jenis usia yang berbeda dalam lingkungan organisasi. Tenaga kerja yang beragam saat ini mencerminkan, perbedaan generasi dan perspektif yang berbeda tentang hubungan antar usia dan kemampuan atau nilai profesional. Indikator usia dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami pengaruh faktor usia terhadap kinerja karyawan. Salah satu indikator yang digunakan yaitu rentang usia karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

⁵⁵ Andi Indahwaty Sidin dan Rhapsalyani Herno Della, 28.

⁵⁶ Nurul Setianingrum dan Handriyono, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Keberagaman Pada Komitmen Organisasi Di Bank BRI Bondowoso," *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah Dan Teknologi* 8, no. 8 (2019): 18.

⁵⁷ Akmal Umar, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2024), 22.

2. Jenis Kelamin

Keragaman jenis kelamin di tempat kerja adalah perlakuan dan penerimaan yang sama dari kedua laki-laki dan wanita dalam suatu organisasi. Keragaman menambah nilai pada garis bawah perusahaan karena sudut pandang dan latar belakang individu yang berbeda. Tujuan indikator jenis kelamin dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat perbedaan signifikan dalam respon atau hasil yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin peserta.

3. Masa kerja

Masa kerja dinyatakan sebagai masa kerja seorang karyawan dimana masa kerja ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Tujuan indikator masa kerja dalam penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi bagaimana pengalaman kerja karyawan yang diukur melalui lama masa kerja mereka memengaruhi kinerja atau pemahaman mereka terhadap materi pelatihan. Salah satu indikator yang digunakan adalah jumlah tahun pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

4. Tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat memperoleh pekerjaan. Indikator tingkat pendidikan dalam

penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana tingkat pendidikan formal peserta mempengaruhi kemampuan mereka dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik, organisasi akan lebih mudah mewujudkan target yang telah ditetapkan. Hal ini karena kinerja berperan sebagai penentu keberhasilan dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia atau sumber daya insani menjadi elemen yang sangat vital untuk menjalankan dan menggerakkan organisasi tersebut.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya adalah definisi dari kinerja karyawan, berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk jenis pekerjaan tersebut.⁵⁸ Kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari suatu proses kerja yang mencerminkan kualitas karyawan dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Hasil tersebut menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan.

⁵⁸ Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan* (Banten: CV. Aa Rizky, 2020), 9.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Terdapat pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian kinerja antara lain:⁵⁹

1) Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan).

Bagi karyawan yang dinilai, manfaat penilaian kinerja antara lain:

- a) Meningkatkan motivasi.
- b) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
- c) Pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan.

2) Manfaat bagi Penilai (supervisor atau manajer).

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja antara lain:

- a) Memberikan peluang untuk menilai dan mengenali kinerja karyawan sebagai dasar perbaikan manajemen ke depan.
- b) Meningkatkan kepuasan kerja, baik bagi manajer maupun karyawan.

3) Manfaat bagi perusahaan, manfaat penilaian antara lain:

- a) Mendorong peningkatan motivasi karyawan secara menyeluruh.
- b) Memperluas pemahaman karyawan mengenai tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

⁵⁹ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Banten: CV. Aa. Rizky, 2021), 12-13.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya insani di dalamnya. Secara lebih rinci, evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:⁶⁰

- 1) Menjadi dasar yang objektif untuk menetapkan keputusan terkait gaji, promosi, serta kebijakan retensi, sehingga memastikan proses berdasarkan kinerja yang nyata.
- 2) Memastikan bahwa kontribusi dan performa individu karyawan selaras dengan tujuan strategis organisasi secara konsisten
- 3) Membantu manajer dan karyawan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki serta memanfaatkan kekuatan individu untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan
- 4) Memfasilitasi penyusunan ulang atau perencanaan karier karyawan dengan mempertimbangkan potensi, kelemahan, dan kebutuhan pengembangan jangka panjang.
- 5) Memetakan kebutuhan pelatihan dan intervensi spesifik yang diperlukan, sehingga dapat memperbaiki kinerja dan membangun kompetensi sesuai kebutuhan organisasi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja dapat dideskripsikan sebagai berikut:⁶¹

⁶⁰ Novia R Silaen et al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), 20.

⁶¹ Novia R Silaen et al., *Kinerja Karyawan*, 16.

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai keterampilan dan kemampuannya, serta dari bagaimana karyawan menilai mutu hasil pekerjaannya. Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana hasil kerja peserta mencerminkan standar yang diharapkan dalam konteks pekerjaan atau pelatihan. Salah satu indikator yang digunakan adalah tingkat akurasi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas merujuk pada jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam satuan atau jumlah aktivitas yang berhasil diselesaikan. Tujuan dari indikator kuantitas kerja dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur sejauh mana peserta mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan dalam waktu tertentu. Salah satu indikator yang digunakan adalah jumlah tugas atau proyek yang dapat diselesaikan peserta selama periode pelatihan atau kerja.

3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan kegiatan tepat pada waktunya serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lainnya. Indikator ketepatan waktu dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana peserta dapat menyelesaikan tugas atau

proyek sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Salah satu indikator yang digunakan adalah tingkat kepatuhan peserta terhadap jadwal yang telah direncanakan.

4) Efektifitas

Meningkatkan *output* setiap unit melalui pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga, biaya, dan peralatan secara lebih optimal. Tujuan indikator efektivitas dalam penelitian ini yaitu untuk menilai sejauh mana kegiatan atau program yang dilaksanakan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu indikator yang digunakan adalah pencapaian hasil yang diinginkan dalam waktu dan sumber daya yang terbatas.

5) Komitmen

Komitmen merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan. Dalam penelitian ini, indikator komitmen digunakan untuk menilai sejauh mana peserta atau pihak terkait menunjukkan dedikasi serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau program yang sedang berlangsung. Salah satu indikator yang digunakan adalah tingkat konsistensi dan keseriusan peserta dalam mengikuti setiap tahap pelatihan dan penyelesaian pekerjaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan proses menentukan pengetahuan yang menggunakan data dalam bentuk angka sebagai alat untuk mengukur tentang apa yang ingin kita ketahui.⁶² Jenis pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan penelitian secara asosiatif fokus pada hubungan atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Dalam pendekatan ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti tanpa berusaha untuk mengontrol atau memanipulasi variabel tersebut. Bentuk hubungan pendekatan asosiatif dapat berupa simetris, kausal, dan interaktif. Pada penelitian ini menggunakan bentuk pendekatan asosiatif bentuk hubungan kausal. Hubungan kausal adalah yang bersifat sebab akibat, jadi terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).⁶³ Alasan peneliti menggunakan pendekatan asosiatif karena untuk mengetahui pengaruh pengembangan, pelatihan, dan keberagaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis di RS Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo.

⁶² Moh Kasiram, *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 172.

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D*, 36.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dikaji sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.⁶⁴ Dalam penelitian, populasi harus dijelaskan secara jelas, termasuk jumlah anggotanya serta wilayah yang menjadi cakupannya. Penetapan populasi bertujuan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil serta membatasi ruang lingkup generalisasi hasil penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan non-medis RS Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo yang berjumlah 63 orang. Peneliti mengambil karyawan non-medis untuk dijadikan responden dalam penelitian. Dalam penelitian ini, uji *nonprobability sampling* digunakan. Hal ini berarti bahwa penelitian tidak memberikan kesempatan atau peluang kepada setiap individu yang dipilih untuk dianalisis..⁶⁵

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian elemen yang mewakili jumlah serta karakteristik yang terdapat dalam populasi. Jika populasi terlalu luas dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan sumber daya, tenaga, maupun waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel, dan hasil penelitian tersebut dapat digeneralisasikan kembali

⁶⁴ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2023), 61.

⁶⁵ Sugiyono, 84.

kepada populasinya.⁶⁶ Metode pengambilan sampel yang dipilih oleh peneliti ialah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang peneliti gunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini ialah responden, yaitu karyawan non-medis Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil dan ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 63 orang.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Berikut ini adalah prosedur pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini:

1. Kuesioner (angket)

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk penelitian ini. Data utama berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan non-medis RS Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data di mana responden diminta menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan. Teknik ini efektif digunakan ketika peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur serta informasi yang diharapkan dari responden. Kuesioner dapat diberikan secara langsung maupun melalui media online, dan dapat berbentuk

⁶⁶ Sugiyono, 81.

pertanyaan atau pernyataan terbuka maupun tertutup.⁶⁷ Studi ini menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertutup, yaitu daftar pertanyaan dan pilihan jawaban yang diberikan oleh peneliti. Responden hanya perlu memberi tanda pada kolom yang sesuai. Dalam penelitian ini, Skala Likert digunakan. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan reaksi individu dan kelompok terhadap peristiwa sosial..⁶⁸

Tabel 3.1.
Kriteria Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Analisis Data

Setelah semua data terkumpul dari responden atau sumber lainnya, selanjutnya dilakukan analisis data. Proses ini meliputi pengelompokan data menurut jenis dan variabel responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menentukan solusi masalah, dan menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.⁶⁹ Langkah-langkah Untuk melakukan analisis data kuantitatif berikut adalah:

⁶⁷ Sugiyono, 142.

⁶⁸ Sugiyono, 93.

⁶⁹ Sugiyono, 73.

1. Uji instrumen

Sebelum menggunakan analisis regresi linier berganda, peneliti harus menjalani uji instrumen, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah pengujian instrumen yang bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu butir pertanyaan mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Dalam SPSS, uji validitas dapat dilakukan melalui tiga pendekatan, yaitu korelasi *Pearson*, *corrected item-total correlation*, serta analisis faktor. Penentuan signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Apabila r hitung lebih besar daripada r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel, item dianggap tidak valid.⁷⁰

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tahap lanjutan setelah uji validitas, yang bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi suatu instrumen pengukuran, khususnya kuesioner. Dalam penelitian yang menggunakan skala Likert, teknik yang paling umum dipakai adalah *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan pendapat Sekarang, suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai α yang diperoleh melebihi 70%.⁷¹

⁷⁰ Zahriyah dan Parmono, *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*, 65.

⁷¹ Zahriyah dan Parmono, 79.

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan apakah dalam model regresi terdapat masalah terkait normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, maupun heteroskedastisitas. Suatu model regresi linear dikatakan layak apabila memenuhi persyaratan asumsi klasik, yaitu residual berdistribusi normal serta tidak ditemukan gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas.⁷²

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Residual dikatakan berdistribusi normal apabila pola sebarannya, ketika divisualisasikan, membentuk kurva menyerupai lonceng. Oleh karena itu, pengujian normalitas umumnya diterapkan pada data bersifat *multivariat*.⁷³ Sementara itu, pada pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $< 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal.⁷⁴

b. Uji multikoloniearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan linier yang kuat atau hampir sempurna antara variabel independen dalam model regresi.. Apabila variabel-variabel bebas saling berkorelasi tinggi, maka akan menyulitkan peneliti untuk

⁷² Zahriyah dan Parmono, 79.

⁷³ Zahriyah dan Parmono, 70

⁷⁴ Zahriyah dan Parmono, 89.

membedakan pengaruh masing-masing variabel sehingga penaksiran koefisien regresi menjadi kurang akurat. Keberadaan multikolinearitas dalam regresi linear berganda dapat dianalisis melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).⁷⁵ Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Namun, apabila nilai *tolerance* berada di bawah 0,1 dan VIF melebihi 10, maka menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas di antara variabel bebas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varians residual dalam model regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Uji ini memastikan tidak adanya korelasi antara variabel error (residual) dengan variabel-variabel independen. Model regresi dikatakan memenuhi persyaratan apabila varians residual antar pengamatan tetap, atau dengan kata lain, tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁶ Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan menggunakan pendekatan grafik, seperti Scatterplot. Analisis dilakukan dengan memperhatikan plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual (SRESID). Heteroskedastisitas terjadi jika pola titik menunjukkan bentuk tertentu, misalnya bergelombang, melebar, lalu menyempit. Sebaliknya, apabila

⁷⁵ Resista Vikaliana, *Ragam Penelitian Dengan SPSS* (Sukoharjo, Tahta Media, 2022), 15.

⁷⁶ Resista Vikaliana, 24.

tidak terlihat pola yang jelas dan nilai residual pada sumbu Y tersebar di atas dan di bawah nol, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.⁷⁷ Dalam uji heteroskedastisitas, heteroskedastisitas dapat terjadi apabila variabel independen signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, yakni ketika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.⁷⁸

3. Uji analisis regresi linear berganda

Uji regresi linear berganda merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh dan hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.⁷⁹ Metode ini digunakan karena analisis regresi linear berganda mampu menjelaskan serta mengidentifikasi variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya meliputi pengembangan, pelatihan, dan keragaman sumber daya insani, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan non-medis RS Aisyiyah Siti Fatimah. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y : Kinerja karyawan non-medis RS Aisyiyah Siti Fatimah

⁷⁷ Citra Savitri, *Statistik Multivariat Dalam Riset* (Bandung: Widina Bakti Persada, 2021), 6.

⁷⁸ Resista Vikaliana, 23.

⁷⁹ Zahriyah dan Parmono, *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. 62.

A : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi pertama

β_2 : Koefisien regresi kedua

β_3 : Koefisien regresi ketiga

X_1 : Pengembangan

X_2 : Pelatihan

X_3 : Keragaman

e : *Error*

4. Uji hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menilai apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak.

a. Uji t (Parsial)

Masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya melalui uji parsial.⁸⁰ Variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y) apabila t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sebaliknya, variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat apabila t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

b. Uji f (Simultan)

Uji simultan atau uji F, adalah uji statistik terhadap koefisien regresi secara keseluruhan untuk menilai signifikansi pengaruh secara

⁸⁰ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Medan: KBM Indonesia, 2021), 53.

simultan terhadap variabel dependen.⁸¹ Apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

c. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi, yang biasa disimbolkan dengan R^2 , digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Ada dua hal penting yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi: nilainya tidak pernah negatif dan berada dalam rentang $0 < R^2 < 1$. Jika R^2 bernilai 1, artinya garis regresi sepenuhnya sesuai dengan data. Sebaliknya, jika R^2 bernilai 0, berarti tidak terdapat hubungan antara variabel dependen dan independen. Untuk analisis regresi linear sederhana, yang digunakan adalah nilai R^2 .

⁸¹ Syafrida Hafni Sahir, 54.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan, yang berlokasi di Jalan Raya Kenongo nomor 14, Tulangan, Sidoarjo, telah memiliki sejarah yang menarik sejak didirikan pada 27 November 1990. Menurut catatan bersejarah, langkah-langkah awal pembentukan rumah sakit ini melibatkan BP, BKIA, dan RB Siti Fatimah yang awalnya menyewa rumah-rumah simpatisan Muhammadiyah sebagai tempat untuk mendirikan fasilitas kesehatan yang awalnya masih rudimentary. Namun, untuk mencapai tujuan yang lebih luas, yaitu memiliki gedung sendiri, Pimpinan Daerah 'Aisyiyah Sidoarjo, Pimpinan Cabang 'Aisyiyah Tulangan, serta Pimpinan Cabang Muhammadiyah Tulangan turut serta berkontribusi. Berbagai upaya dilakukan oleh para perempuan ini dalam mengumpulkan sumbangan dari berbagai sumber, mulai dari penggalangan duit koin bekas di rumah-rumah simpatisan Muhammadiyah hingga menerima bahan bangunan dari individu perorangan seperti batu bata, pasir, dan kayu.

Berkat komitmen dan kerja keras dari semua pihak terlibat, tahapan perjalanannya memiliki nilai historis yang tinggi. Proses pembangunan rumah sakit ini bukan hanya mencerminkan semesta kebutuhan penyedia layanan kesehatan lokal, tapi juga membentuk fondasi bagi pertumbuhannya saat ini. Momen-momen sejarah dalam proses ini

mencerminkan dedikasi yang luar biasa, serta kolaborasi yang memperkuat jaringan dukungan dalam masyarakat untuk mendukung tujuan bersama.

Pada tahun 1993, Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan resmi beroperasi sebagai institusi kesehatan swasta yang diawasi oleh BP BKIA (Badan Pimpinan Cabang Badan Kerja Islam Aisyiyah) dan RB Siti Fatimah. Fasilitas awal berlokasi di Jl Raya Kenongo No 14 Tulangan Sidoarjo dengan gedung dua lantai seluas 1.140 meter persegi. Pelayanan inti meliputi Poli Umum, Poli KBIA (Kesehatan Keluarga dan Reproduksi), serta Rumah Bersalin yang mengemban misi memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat lokal melalui pendekatan holistik.

Tanggal 1 Mei 2016 Rumah Sakit bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga peserta BPJS ketenagakerjaan, bisa dilayani di RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan. Tahun 2016 ada pembukaan klinik-klinik spesialis baru: klinik paru, klinik jantung & klinik orthopedic. Awal Tahun 2017, tepatnya di bulan Januari ditandatangani perjanjian kerjasama antara Pimpinan Daerah Aisyiyah Sidoarjo dengan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, tentang pengembangan RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan menjadi Rumah Sakit Pendidikan.

Strategi penyediaan aset fisik memasuki tahap baru pada Januari 2009 dengan akuisisi tanah seluas 3.160 meter persegi. Hal ini memungkinkan transformasi formal menjadi Rumah Sakit Umum (RSU) dan persiapan pengembangan infrastruktur kapasitas besar.

Perjalanan Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah mencerminkan evolusi institusi dari praktik kesehatan komunitas menjadi fasilitas terintegrasi. Transisi arsitektur fisik gedung lama ke gedung baru sejalan dengan transformasi fungsi dari poli-fokus menjadi sistem pelayanan komprehensif. Peningkatan kapasitas beda 37 unit (201.4%) mengindikasikan respons terhadap dinamika kebutuhan masyarakat, sementara penambahan sub-spesialisasi (Radiologi dan Gigi) mengisi celah pelayanan di wilayah Sidoarjo.

Model pengembangan aset dilakukan secara bertahap mulai dari akuisisi tanah pada tahun 2009, konstruksi pada tahun 2010-2013, hingga konsolidasi operasional pada tahun 2014. Hal ini membentuk blueprint adaptif bagi rumah sakit swasta di daerah dalam memenuhi standar pelayanan kesehatan modern sekaligus mempertahankan nilai-nilai sosial 'Aisyiyah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Identitas Rumah Sakit

I. Identitas Rumah Sakit	
Nama Rumah Sakit	RS 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan
Jenis Rumah Sakit	Umum
Kelas RS	D
Pemilik	Pimpinan Daerah 'Aisyiyah Sidoarjo
Penyelenggara	Majelis Kesehatan PD 'Aisyiyah Sidoarjo
Nama Direktur	dr. Tjatur Prijambodo, M.Kes
Alamat	Jl Raya Kenongo No. 14 RT 1 RW 1 Tulangan – Sidoarjo
Telepon	(031) 8856303, 8851840, 8857637
Fax	(031) 8851922
Email	aisyiyah.15@gmail.com
Website	www.rsasitifatimah.com
II. Surat Izin/Penetapan	
Nomor	440/02/RS/438.5.16/2020
Tanggal	31 Januari 2020
Oleh	"Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Sidoarjo"
III. Akreditasi RS (SNARS EDISI 1.0)	
Lulus Tingkat	PARIPURNA
Berlaku	22 Agustus 2019 sd 21 Agustus 2022
IV. Surat Keputusan Penetapan Kelas	
Nomor	HK.02.03/1/0428/2015
Status RS	RS type D
Oleh	Kementrian Kesehatan RI
Tanggal Penetapan	26 Februari 2015

Sumber data: Website Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

1. Visi, Misi, Motto, dan Tujuan Rumah Sakit

a) Visi

Menjadi Rumah Sakit Yang Islami, Profesional dan Sinergis.

b) Misi

- 1) Memberikan Pelayanan Kesehatan Paripurna dan Berkualitas dengan Nilai Islam yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- 2) Memberikan Pelayanan Kesehatan secara Profesional dengan penuh empati.
- 3) Meningkatkan Kompetensi dan Profesionalisme Sumber Daya Insani rumah sakit.
- 4) Mengembangkan Program Pendidikan dan Pelatihan yang berkesinambungan.
- 5) Melakukan Sinergi yang harmonis dengan Pemerintah, Swasta maupun Perorangan dalam mengembangkan rumah sakit.

c) Motto

Profesional Dalam Pelayanan Yang Islami.

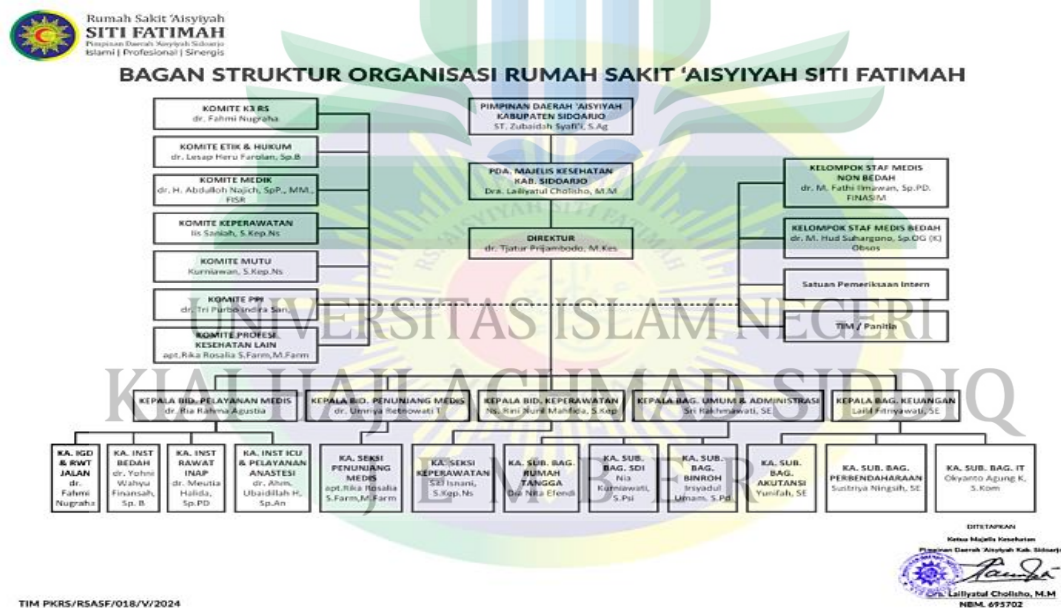
d) Tujuan

- 1) Penyediaan fasilitas sarana dan prasana, pelayanan kesehatan yang representative, bermutu ramah, nyaman, aman dan terjangkau secara professional.
- 2) Penyediaan sumber daya insani yang profesional terlatih berkomitmen social serta mencerminkan citra Islami.

- 3) Mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal bagi semua lapisan masyarakat dalam rangka terwujudnya masyarakat utama, adil dan makmur yang diridhoi oleh ALLAH SWT, melalui pendekatan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara menyeluruh.
- 4) Modernisasi penyediaan peralatan kesehatan sebagai upaya pelayanan kesehatan yang lebih optimal berdaya guna dan berhasil guna.

2. Struktur Organisasi Rumah Sakit

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit ‘Aisyiyah Siti Fatimah



Sumber: Website Rumah Sakit ‘Aisyiyah Siti Fatimah

B. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analistik yang bertujuan memberi gambaran mendalam tentang individu, kelompok, fenomena,

maupun situasi yang menjadi objek kajian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan. Terdapat 49 pertanyaan pada kuesioner yang berikan kepada responden. Adapun rincian kuesioner terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel pelatihan (X1), 14 pertanyaan untuk variabel pengembangan (X2), 8 pertanyaan untuk variabel keragaman, dan 15 pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Kuesioner ini dibagikan kepada para karyawan non-medis Rumah Sakit ‘Aisyiyah Siti Fatimah.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Penelitian ini melibatkan 63 partisipan yang merupakan jumlah dari karyawan non-medis di Rumah Sakit ‘Aisyiyah Siti Fatimah. Berdasarkan data yang diperoleh, responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Table 4.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	32	50,8%
2.	Perempuan	31	49,2%
	Total	63	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari seluruh responden, sebanyak 32 orang (50,8%) karyawan laki-laki dan 31 orang (49,2%) karyawan perempuan. Data tersebut mengindikasikan bahwa proporsi responden karyawan laki-laki dan perempuan setara.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan, pengembangan, serta keragaman sumber daya insani masing-masing berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, keseimbangan

jumlah antara karyawan laki-laki dan perempuan dapat memperkuat hasil tersebut, karena menunjukkan bahwa kedua jenis kelamin mampu memberikan kontribusi yang sama terhadap peningkatan kinerja organisasi. Laki-laki umumnya memiliki keunggulan dalam aspek teknis dan ketahanan fisik, sedangkan perempuan sering kali unggul dalam ketelitian, komunikasi, dan pelayanan. Kombinasi dari kedua karakteristik ini berpotensi menciptakan sinergi positif dalam lingkungan kerja rumah sakit.

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor pembeda yang signifikan dalam pencapaian kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan. Justru, keberagaman gender berperan sebagai salah satu bentuk keragaman sumber daya insani yang mendukung efektivitas kerja dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karyawan non-medis Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, yakni mulai dari tamatan SMA Sederajat, S1, dan S2. Pada penelitian ini peneliti melibatkan semua karyawan non-medis dengan jumlah 63 orang.

Table 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	S2	4	6,4%
2.	S1	6	9,5%
3.	SMA Sederajat	53	84,1%
Total		63	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden memiliki pendidikan terakhir S2 dengan persentase 6,4%. Responden berpendidikan S1 berjumlah 6 orang atau 9,5%. Sementara itu, mayoritas responden, yaitu 53 orang (84,1%), memiliki latar belakang pendidikan SMA atau sederajat. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan non-medis di Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan memiliki latar belakang pendidikan menengah, dengan sebagian kecil yang menempuh pendidikan tinggi.

Pendidikan terakhir merupakan salah satu indikator pada variabel keragaman. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan keragaman terhadap kinerja karyawan memperkuat pemahaman bahwa perbedaan tingkat pendidikan bukan merupakan hambatan, melainkan potensi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan sinergi dan inovasi di lingkungan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden memiliki hubungan yang erat dengan hasil penelitian ini. Pendidikan yang lebih tinggi umumnya mendukung kemampuan analisis, komunikasi, dan tanggung jawab kerja yang lebih baik,

sedangkan karyawan dengan pendidikan menengah dapat menunjukkan kinerja yang optimal apabila diberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu terus mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani agar seluruh karyawan, tanpa memandang latar belakang pendidikan, dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap peningkatan kinerja organisasi.

C. Analisis dan Penyajian Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Statistik deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode analisis data yang digunakan untuk menampilkan informasi sesuai dengan data yang diperoleh, tanpa bertujuan menarik kesimpulan lebih jauh atau melakukan generalisasi terhadap populasi secara keseluruhan.

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	63	49	70	59.63	5.194
Pengembangan	63	41	60	50.27	4.746
Keragaman	63	24	40	32.37	3.803
Kinerja Karyawan	63	49	75	62.25	6.286
Valid N (listwise)	63				

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.3 bahwa distribusi data dari variabel-variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel pelatihan (X1) memiliki nilai minimum sebesar 49 dan nilai maksimum sebesar 70 dengan nilai rata-rata sebesar 59,63 serta nilai standar deviasi sebesar 5,194. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pelatihan karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Nilai deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap pelatihan cukup seragam atau tidak jauh berbeda satu sama lain.
- 2) Variabel pengembangan (X2) memiliki nilai minimum sebesar 41 dan nilai maksimum sebesar 60 dengan nilai rata-rata sebesar 50,27 serta nilai standar deviasi sebesar 4,746. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pengembangan karyawan termasuk dalam kategori sedang dengan penyebaran data yang rendah. Artinya sebagian besar responden memiliki pandangan yang hampir sama terhadap pelaksanaan kegiatan pengembangan karyawan di Rumah Sakit.
- 3) Variabel keragaman (X3) memiliki nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 40 dengan nilai rata-rata sebesar 32,37 serta nilai standar deviasi sebesar 3,803. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa keragaman di lingkungan kerja tergolong cukup baik, sedangkan nilai standar deviasi yang kecil menggambarkan bahwa persepsi responden mengenai keragaman relatif homogen atau tidak jauh berbeda antar individu.
- 4) Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 49 dan nilai maksimum sebesar 75 dengan nilai rata-rata sebesar 62,25

serta nilai standar deviasi sebesar 6,286. Nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik. Namun, nilai standar deviasi yang sedikit lebih besar dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa terdapat variasi penilaian diantara responden terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki rata-rata yang tergolong tinggi dengan nilai standar deviasi yang relatif kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian stabil dan konsisten, serta responden memiliki persepsi yang cenderung searah terhadap pelatihan, pengembangan, keragaman, dan kinerja karyawan.

b) Uji Validitas

Pengujian validitas dinyatakan signifikan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka item dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel, item tersebut dianggap tidak valid.⁸² Untuk menentukan nilai r tabel yaitu dengan rumus $df = n - 2$, n merupakan jumlah responden. Maka $df = 63 - 2 = 61$, dengan demikian nilai r tabel pada penelitian ini adalah 0,248.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,405	0,248	Valid
X1.2	0,555	0,248	Valid
X1.3	0,617	0,248	Valid

⁸² Zahriyah dan Parmono, *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*, 65.

X1.4	0,648	0,248	Valid
X1.5	0,698	0,248	Valid
X1.6	0,645	0,248	Valid
X1.7	0,816	0,248	Valid
X1.8	0,754	0,248	Valid
X1.9	0,716	0,248	Valid
X1.10	0,724	0,248	Valid
X1.11	0,646	0,248	Valid
X1.12	0,715	0,248	Valid
X1.13	0,668	0,248	Valid
X1.14	0,592	0,248	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 dari uji validitas variabel pelatihan (X1) dengan tingkat kesalahan 5% menunjukkan bahwa dari setiap indikator menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga seluruh indikator pelatihan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,619	0,248	Valid
X2.2	0,630	0,248	Valid
X2.3	0,651	0,248	Valid
X2.4	0,718	0,248	Valid
X2.5	0,645	0,248	Valid
X2.6	0,640	0,248	Valid
X2.7	0,674	0,248	Valid
X2.8	0,716	0,248	Valid
X2.9	0,708	0,248	Valid
X2.10	0,752	0,248	Valid
X2.11	0,715	0,248	Valid
X2.12	0,663	0,248	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 dari uji validitas variabel pengembangan (X2) dengan tingkat kesalahan 5% menunjukkan bahwa dari setiap indikator menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga seluruh indikator pengembangan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Keragaman (X3)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,785	0,248	Valid
X3.2	0,567	0,248	Valid
X3.3	0,547	0,248	Valid
X3.4	0,719	0,248	Valid
X3.5	0,774	0,248	Valid
X3.6	0,789	0,248	Valid
X3.7	0,821	0,248	Valid
X3.8	0,748	0,248	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 dari uji validitas variabel keragaman (X3) dengan tingkat kesalahan 5% menunjukkan bahwa dari setiap indikator menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga seluruh indikator keragaman (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,759	0,248	Valid
Y2	0,647	0,248	Valid
Y3	0,595	0,248	Valid
Y4	0,706	0,248	Valid
Y5	0,680	0,248	Valid
Y6	0,813	0,248	Valid
Y7	0,814	0,248	Valid
Y8	0,707	0,248	Valid
Y9	0,815	0,248	Valid
Y10	0,707	0,248	Valid
Y11	0,683	0,248	Valid
Y12	0,655	0,248	Valid
Y13	0,365	0,248	Valid
Y14	0,442	0,248	Valid
Y15	0,340	0,248	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 dari uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat kesalahan 5% menunjukkan bahwa dari

setiap indikator menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel.

Sehingga seluruh indikator kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

c) Uji Reliabilitas

Metode pengujian reliabilitas pada penelitian menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk menilai apakah suatu data bersifat reliabel atau tidak. Nilai alpha diukur dalam rentang 0 hingga 100, dan suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha yang diperoleh melebihi 70%.⁸³

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,899	0,70	Reliabel
Pengembangan (X2)	0,893	0,70	Reliabel
Keragaman (X3)	0,858	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS

Suatu data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi nilai batas yang telah ditetapkan. Mengacu pada tabel 4.8, hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Variabel pelatihan (X1) nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batasan yaitu $0,899 > 0,70$. Maka dari itu variabel pelatihan (X1) dapat dikatakan reliabel.

⁸³ Zahriyah dan Parmono, *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*, 179.

- 2) Variabel pengembangan (X2) nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batasan yaitu $0,893 > 0,70$. Maka dari itu variabel pengembangan (X2) dapat dikatakan reliabel.
- 3) Variabel keragaman (X3) nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batasan yaitu $0,858 > 0,70$. Maka dari itu variabel keragaman (X3) dapat dikatakan reliabel.
- 4) Variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batasan yaitu $0,898 > 0,70$. Maka dari itu variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner dinilai layak, konsisten, dan dapat dipercaya sehingga dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Penilaian uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan metode *Goodness of Fit*, apabila hasil uji memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 data tersebut dikatakan normal.⁸⁴

⁸⁴ Zahriyah dan Parmono, *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*, 89.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14520079
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.050
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.922
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.9, nilai signifikansi uji normalitas pada variabel penelitian ini sebesar 0,922, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Pada uji multikolinearitas ada atau tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi linear berganda dapat dideteksi dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika $VIF < 10$ atau toleransi (*Tolerance*) $> 0,10$ maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya apabila $VIF \geq 10$ atau toleransi (*Tolerance*) $\leq 0,10$ maka variabel tersebut terjadi multikolinearitas.⁸⁵

⁸⁵ Zahriyah dan Parmono, *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*, 88.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X1)	.492	2.034
	Pengembangan (X2)	.266	3.766
	Keragaman (X3)	.356	2.809

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 hasil dari uji multikolinieritas di atas dapat dilihat bahwa terdapat berbagai nilai *tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai *tolerance* variabel pelatihan (X1) sebesar $0,492 > 0,10$ dan nilai VIF $2,034 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Nilai *tolerance* variabel pengembangan (X2) sebesar $0,266 > 0,10$ dan nilai VIF $3,766 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan (X2) tidak terjadi multikolinieritas.
- 3) Nilai *tolerance* variabel keragaman (X3) sebesar $0,356 > 0,10$ dan nilai VIF $2,809 < 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel keragaman (X3) tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heterodakstisitas

Dasar penentuan keputusan pada uji heterokedastisitas dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas, dengan ketentuan sebagai berikut:⁸⁶

⁸⁶ Resista Vikaliana, *Ragam Penelitian Dengan SPSS*, 23.

1. Jika nilai signifikansi atau probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi atau probabilitas kurang dari 0,05, maka hipotesis ditolak karena data menunjukkan adanya heterokedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heterodakstisitas

Correlations			Unstandar dized Residual	Pelati han (X1)	Pengemb angan (X2)	Keraga man (X3)
Spear man's rho	Unstandar dized Residual	Correla tion Coeffic ient	1.000	-.011	-.069	-.113
		Sig. (2- tailed)	.	.935	.591	.378
		N	63	63	63	63
	Pelatihan (X1)	Correla tion Coeffic ient	-.011	1.000	.638**	.546**
		Sig. (2- tailed)	.935	.	.000	.000
		N	63	63	63	63
	Pengemba ngan (X2)	Correla tion Coeffic ient	-.069	.638*	1.000	.754**
		Sig. (2- tailed)	.591	.000	.	.000
		N	63	63	63	63
	Keragama n (X3)	Correla tion Coeffic ient		.546*	.754**	1.000
		Sig. (2- tailed)	.378	.000	.000	.
		N	63	63	63	63

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

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.11 pada uji heteroskedastisitas dengan metode spearman rho di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Variabel pelatihan (X1) memiliki signifikansi sebesar $0,935 > 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Variabel pengembangan (X2) memiliki signifikansi sebesar $0,591 > 0,05$. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Variabel keragaman (X3) memiliki signifikansi sebesar $0,378 > 0,05$. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda merupakan teknik analisis yang melibatkan lebih dari dua variabel, yaitu dua atau lebih variabel independen serta satu variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini, analisis tersebut dilakukan untuk mengukur hubungan antara pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan keragaman (X3) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.573	2.462		.000
	Pelatihan (X1)	.206	.056	.208	.001

Pengembangan (X2)	.171	.084	.158	2.045	.045
Keragaman (X3)	.911	.090	.675	10.094	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 12,573 + 0,206X_1 + 0,171X_2 + 0,911X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 12,573 yang bernilai positif, yang berarti apabila seluruh variabel independen yaitu pelatihan (X1), pengembangan (X2), dan keragaman (X3) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) secara rata-rata adalah sebesar 12,573. Dengan demikian, konstanta positif ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan apabila X1 mengalami kenaikan 1, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,206 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan kata lain, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel pengembangan (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,171. Hal ini menunjukkan apabila X2 mengalami kenaikan 1, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,171 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini berarti bahwa program

pengembangan karyawan yang lebih efektif akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

- 4) Nilai koefisien regresi variabel keragaman (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan apabila X_3 mengalami kenaikan 1, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,911 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien yang paling besar pada variabel ini menunjukkan bahwa keragaman memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel pelatihan dan pengembangan.

Dengan demikian, hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen pelatihan, pengembangan, dan keragaman memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan pada masing-masing variabel tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menilai koefisien regresi secara individu, sehingga dapat diketahui apakah setiap variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Suatu variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai signifikansinya berada di bawah 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel atau

nilai signifikansi melebihi 0,05, maka variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.⁸⁷

Nilai t tabel diperoleh dari $df = n - k$ pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% yakni $df = 63 - 3 = 60$. Maka nilai t tabel yang diperoleh yaitu 1,671. Pada uji t, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.573	2.462		5.106 .000
	Pelatihan (X1)	.206	.056	.208	3.662 .001
	Pengembangan (X2)	.171	.084	.158	2.045 .045
	Keragaman (X3)	.911	.090	.675	10.094 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji t yang ditampilkan pada tabel 4.12, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Variabel pelatihan (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 < 0,05 serta nilai t hitung lebih dari t tabel yakni $3,662 > 1,671$

⁸⁷ Resista Vikaliana, *Ragam Penelitian Dengan SPSS*, 41.

yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi secara parsial variabel pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin sering dan efektif pelatihan diberikan, maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini selaras dengan teori yang mengatakan bahwa pelatihan karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.⁸⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas”. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Mereka menegaskan bahwa pelatihan yang relevan dengan tugas pekerjaan mampu meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerjanya. Dengan demikian, pelatihan di RS ‘Aisyiyah Siti Fatimah tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun semangat kerja kolektif yang berorientasi pada pelayanan prima.

⁸⁸ Handy Aribow, Gugus Wijonarko, dan Fefe Ali Sugito *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit KYTA, 2023), 6.

- 2) Variabel pengembangan (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ serta nilai t hitung lebih dari t tabel yakni $2,045 > 1,671$ yang artinya H1 diterima dan Ho ditolak. Jadi secara parsial variabel pengembangan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Secara teoretis, pengembangan sumber daya insani ditujukan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan melalui pemberian pengetahuan tambahan, pembentukan sikap, serta peningkatan keterampilan.⁸⁹ Di RS 'Aisyiyah Siti Fatimah, kegiatan pengembangan diwujudkan melalui pelatihan lanjutan, memberikan motivasi dan pengarahan, memberi kesempatan yang luas untuk saling berpendapat, serta pemberian tanggung jawab tambahan sesuai kemampuan karyawan. Proses ini membantu karyawan dalam memperluas pengalaman kerja sekaligus memperkuat rasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang berjudul "Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Probolinggo). Penelitian tersebut menegaskan bahwa pengembangan sumber daya insani memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ia menjelaskan

⁸⁹ Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto. *Manajemen Sumber Daya Insani*, 107.

bahwa pengembangan yang dilakukan secara sistematis dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

- 3) Variabel keragaman (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai t hitung lebih dari t tabel yakni $10,094 > 1,671$ yang artinya H1 diterima dan Ho ditolak. Jadi secara parsial variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Keragaman sumber daya insani terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan non-medis. Variasi usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin menciptakan dinamika yang kaya dalam proses kerja di rumah sakit. Hal ini mendukung teori yang mengatakan bahwa keragaman dalam organisasi dapat menjadi dasar pemikiran, pendapat, dan pengalaman yang lebih luas dan mendalam untuk pemecahan masalah, kreativitas, dan inovasi.⁹⁰

Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur” yang menyatakan bahwa manajemen keragaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kondusif untuk peningkatan produktivitas. Dengan demikian, pengelolaan keragaman di RS

⁹⁰ Roy Setiawan, *Perilaku Organisasi* (Pasaran Barat: CV. Azka Pusaka, 2022), 21.

‘Aisyiyah Siti Fatimah menjadi faktor penting dalam mempertahankan harmoni dan meningkatkan efektivitas organisasi.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menilai apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel atau nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh secara simultan. Sebaliknya, apabila F hitung lebih kecil dari F tabel atau nilai signifikansi melebihi 0,05, maka variabel independen tidak memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.⁹¹

Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Nilai F tabel diperoleh dari rumus $df = (n - k - 1)$, sehingga $df = (63 - 3 - 1) = 59$. Berdasarkan perhitungan tersebut, F tabel dalam penelitian ini adalah 2,761. Penentuan keputusan pada uji F mengacu pada kriteria berikut:

- 1) Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel dan nilai signifikansi melebihi 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang

⁹¹ Resista Vikaliana, *Ragam Penelitian Dengan SPSS*, 40.

berarti variabel independen secara simultan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1480.424	3	493.475	47.471	.000 ^a
	Residual	613.322	59	10.395		
	Total	2093.746	62			
a. Predictors: (Constant), Keragaman, Pelatihan, Pengembangan						
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 dalam uji simultan (uji F) dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $47,471 > 2,764$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1), variabel pengembangan (X_2), dan variabel keragaman (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji simultan, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember”, yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur” memperkuat bahwa keragaman

sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan kolaborasi dan inovasi.

c) Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dengan kata lain, nilai ini menunjukkan persentase kontribusi seluruh variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi mendekati nol, maka kemampuan variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen sangat kecil. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati 100%, hal tersebut menandakan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, atau memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap variabel tersebut.⁹²

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.692	3.224

a. Predictors: (Constant), Keragaman, Pelatihan, Pengembangan

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini sebesar 0,692 atau 69,2%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa faktor Pelatihan (X1), Pengembangan (X2), dan Keragaman (X3) memiliki pengaruh sebesar 69,2% terhadap Kinerja Karyawan.

⁹² Resista Vikaliana, *Ragam Penelitian Dengan SPSS*, 41.

Sementara itu, 30,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Sidoarjo. Terdapat beberapa hipotesis yang perlu dibuktikan pada penelitian ini. Hipotesis sendiri merupakan jawaban sementara atau masih diragukan yang artinya perlu adanya pembuktian lewat penelitian. Sehingga hipotesis nantinya akan menghasilkan jawaban sesuai dengan realita pada objek penelitian.

Berdasarkan analisis dan penyajian data mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pada variabel pelatihan (X1) secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan pada hasil dari uji parsial (Uji t) bahwa t hitung pada variabel pelatihan (X1) sebesar 3,662 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,671) dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan

keahlian dan pengetahuan.⁹³ Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan, meningkatkan pengetahuan, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi di tempat kerja.

Temuan ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Didimensi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember” menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan secara sistematis dan berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan motivasi karyawan.⁹⁴ Dengan adanya pelatihan, karyawan menjadi lebih siap dan kompeten dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Setelah karyawan mendapatkan pelatihan, mereka menjadi lebih terampil dan cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan. Para karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan mudah serta memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pelayanan administrasi di rumah sakit. Maka dari itu, pelatihan terbukti mampu meningkatkan disiplin kerja, produktivitas, serta kepuasan pasien terhadap layanan rumah sakit

⁹³ Andriani, *Buku Ajar Sumber Daya Insani* (Kediri: IAIN Kediri Press, 2022), 4.

⁹⁴ Alisya Dwi Maysaroh, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember” (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2022), 90.

Secara praktis, hasil ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan atau organisasi untuk terus memperhatikan dan mengembangkan program pelatihan bagi karyawan. Program pelatihan tidak hanya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, tetapi juga harus dirancang secara interaktif dan aplikatif agar hasilnya dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, dan perusahaan perlu menjadikannya sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

2. Pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pada variabel pengembangan (X2) secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan pada hasil dari uji parsial (Uji t) bahwa t hitung pada variabel pengembangan (X2) sebesar 2,045 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,671) dan tingkat signifikan sebesar $0,045 < 0,05$.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan yang diberikan kepada karyawan baik melalui pelatihan, bimbingan, rotasi kerja, maupun pengembangan kompetensi lainnya maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pengembangan karyawan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk

menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan siap menghadapi tantangan pekerjaan yang dinamis.

Secara teoritis, hasil ini mendukung pandangan yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu agar kinerjanya semakin optimal.⁹⁵ Dengan kata lain, investasi organisasi dalam pengembangan karyawan akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng” menunjukkan bahwa pengembangan berperan penting dalam mendorong peningkatan kualitas kerja dan motivasi karyawan.⁹⁶ Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang aktif melakukan pengembangan terhadap karyawannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan organisasi yang mengabaikan aspek ini.

Setelah program pengembangan diberikan kepada para karyawan, mereka menjadi lebih percaya diri, mampu mengambil keputusan dengan cepat, serta berkontribusi aktif dalam peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Para karyawan juga memiliki komunikasi yang lebih efektif antarbagian, dan menunjukkan peningkatan dalam tanggung jawab kerja.

⁹⁵ Kartawan, Lina Marlina, dan Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani*, 107.

⁹⁶ Fikri Haris, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022), 89.

Hal ini memperkuat bahwa pengembangan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membentuk karakter kerja profesional sesuai nilai-nilai Islami yang dijunjung rumah sakit.

Dengan hasil ini, maka organisasi atau perusahaan disarankan untuk terus memperkuat program pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Pengembangan yang terstruktur dan tepat sasaran dapat menjadi salah satu strategi penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi.

3. Pengaruh keragaman terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pada variabel keragaman (X3) secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan pada hasil dari uji parsial (Uji t) bahwa t hitung pada variabel keragaman (X3) sebesar 10,094 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,671) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberagaman dalam lingkungan kerja, baik dalam hal latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, gender, maupun cara berpikir, dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang beragam memungkinkan terjadinya pertukaran ide yang lebih kaya, kreativitas yang lebih tinggi, serta terciptanya suasana kerja yang inklusif dan terbuka terhadap perbedaan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja individu maupun tim.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pernyataan bahwa keragaman dalam organisasi dapat menjadi kekuatan strategis, apabila dikelola dengan baik.⁹⁷ Keragaman yang dikelola secara positif mampu menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan inovasi, produktivitas, dan kualitas pengambilan keputusan. Sebaliknya, jika keragaman tidak dikelola dengan tepat, dapat menimbulkan konflik dan ketidakharmonisan dalam tim kerja.

Lebih lanjut, hasil ini juga memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur” menyatakan bahwa keragaman memiliki pengaruh terhadap kinerja, terutama dalam konteks organisasi yang mengedepankan kolaborasi dan keterbukaan.⁹⁸ Organisasi yang mendorong penerimaan terhadap perbedaan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, harmonis, dan mampu merespons perubahan dengan lebih adaptif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keragaman merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja yang inklusif serta menerapkan kebijakan yang mendukung keberagaman, agar potensi dari tiap individu dapat dimaksimalkan secara optimal demi pencapaian.

⁹⁷ Roy Setiawan, *Perilaku Organisasi* (Pasaran Barat: CV. Azka Pusaka, 2022), 21.

⁹⁸ Qoimatus Zahro, “Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur” (Skripsi, UIN KHAS Jember, 2023), 89.

4. Pengaruh pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo berpengaruh secara simultan. Hal ini berdasarkan pada hasil uji simultan (Uji F) bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $47,471 > 2,764$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya melalui satu aspek saja, melainkan melalui kombinasi antara peningkatan kompetensi, pengembangan potensi jangka panjang, serta pengelolaan keragaman yang efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah perlu memandang pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani sebagai satu kesatuan strategi manajemen sumber daya insani. Sinergi ketiga variabel tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja. Temuan ini sekaligus memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber

daya insani yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada sektor pelayanan jasa kesehatan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pemaparan data dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo, artinya kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
2. Pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo, artinya dengan adanya pengembangan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja yang terus berkembang.
3. Keragaman sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo, artinya keragaman yang terdapat pada lingkungan kerja atau organisasi mampu menciptakan peluang kolaborasi yang lebih

baik, memperkuat inovasi, dan membangun suasana kerja yang inklusif, sehingga meningkatkan efektivitas dan kinerja secara keseluruhan.

4. Pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo, artinya dari ketiga variabel tersebut mengindikasikan bahwa kombinasi strategi pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan keragaman sumber daya manusia secara holistik sangat penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan di lingkungan rumah sakit Aisyiyah Siti Fatimah. Pengelolaan pelatihan, pengembangan, dan keragaman sumber daya insani secara terpadu dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan non-medis dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan serta meningkatkan kualitas pelayanan, khususnya pada rumah sakit berbasis nilai-nilai syariah.

B. Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu sehingga apabila dilakukan penelitian serupa di masa mendatang, memungkinkan diperoleh hasil yang berbeda. Berdasarkan temuan dan uraian yang telah dipaparkan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo, khususnya bagian organisasi, disarankan untuk terus menjaga konsistensi dalam penyelenggaraan pelatihan tanpa menambah beban bagi karyawan, serta memastikan program pengembangan sumber daya manusia selaras

dengan kebutuhan karyawan dan tujuan institusi, sehingga kualitas kinerja karyawan dapat semakin meningkat.

2. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat menambah atau memperluas variabel penelitian agar diperoleh hasil dan kesimpulan yang lebih menyeluruh, serta dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriani. *“Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani”*. Kediri: IAIN Kediri Press, 2022.
<http://repository.iainkediri.ac.id/853/1/MANAJEMEN%20SDI.pdf>
- Apriliyani, Ni Luh Putri, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, Vera Anitra “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”, *Jurnal Ekonomika, Manajemen Dan Bisnis* Vol. 4 No. 1 (2025).
- Aribowo, Handy, Gugus Wijonarko, Fefe Ali Sugito. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta, Penerbit KYTA, 2023.
- Budiyanto, Eko, Mochamad Mochklas. *“Kinerja Karyawan”*. Banten, CV. Aa Rizky, 2020.
- Fahlefi, Hans, Mutawaqil B. Tumanggor, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan PT. Indomarco Cabang Pristamata Medan,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 1, no. 1 (2022) <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i1.353>.
- Faizal, Ahmad, Nurul Widyawati Islami Rahayu, dan Imam Suroso. “Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember.” Vol.4, No. 2 (2021).
- Fakhirah, Adinda Arrazzaqu. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Di Kota Medan”. Skripsi, Universitas Medan Area, 2025.
- Hafni, Syafrida Sahir. *Metodologi Penelitian*. Medan, KBM Indonesia 2021.
- Handayani, Triana N, Arif Effendi. “Efek Pelatihan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Dompot Sejuta Harapan.” *Pawarta: Journal of Communication and Da'wah* Vol. 2, No. 2 (2024)
- Hardityo, Alam F, dan A’rasy Fahrullah. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Islami Karyawan Pada PT Jamkrindo Cabang Surabaya.” *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* Vol. 4, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n1.p78-87>.
- Haris, Fikri. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng”. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022.

- Haryanti, Kartin Aprianti, Mulyadin. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima.” *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* Vol.2, no.4 (2023).
- Haryanto, Rudi. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Pamekasan, Duta Media Publishing 2021.
- Hasibuan, Malayu. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Indahwaty, Andi Sidin, Rhaptyalyani Herno Della. “*Perilaku Organisasi*”. Malang, Literasi Nusantara, 2021.
- Indonesia, Kementrian Agama Republik. *Al- Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan 2019*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019.
- Irawan, et all. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan*”. Purbalingga, Eureka Media Aksara, 2024.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum. “HR Development to Enhance BMTUGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance.” *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* Vol. 3, No. 1 (2023).
- Kartawan, Lina Marlina, Agus Susanto. “*Manajemen Sumber Daya Insani*”. LPPM Universitas Siliwangi, 2018.
- Kasiram, Moh. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif* (Malang, UIN-Maliki Press 2010), 172.
- Khaeruman, et al, “*Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*”. Banten: CV. AA. RIZKY, 2021. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>
- Khairunnisa, Nanda, Okky Mariska, Rian Ramadhan, Muhammad Fajar, dan Bela Azzahra. “Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja”. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang* Vol. 4, No. 2 (2024).
- Kholilulloh, Ahmad, at all. “Implementasi Etos Kerja Islam pada Karyawan Toko Buah di Jalan Stadion Kabupaten Lumajang” *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* Vol. 2, No. 4 (2023).

- Lulita, Diana, Siti Zaidatul Khasanah, Nilam Adelia, Fahim Dhiya Ulhaq, Nurul Setianingrum. "Efektivitas Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Kursus Dan Pelatihan Kinarya Mandiri Jember." *Journal of Business Economics and Management* Vol. 1, No. 4 (2025).
- Mangkunegara, Anwar P," *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Maysaroh, Alisya Dwi. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember". Skripsi, UIN KHAS Jember, 2022.
- Mokodompit, Danissa Natasyah, Irwan Yantu , Valentina Monoarfa, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* Vol. 8 No. 1(2025).
- Musfiroh, Anita et all. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng." *JIES: Journal of Islamic Economics Studies* Vol. 4 No. 3 (2023).
- Nisa, Sintia Fitrotun, Syemalia Azka Amalia, Muhammad Rizki Hafianto Putra, dan Nurul Setianingrum "Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja SDM Pada UMKM Coklat Raddina Jember", *Jurnal Penelitian Nusantara* Vol. 1 No. 6 (2025).
- Nisa, Sintia Fitrotun, Syemalia Azka Amalia, Muhammad Rizki Hafianto Putra, Nurul Setianingrum. "Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember." *Jurnal Penelitian Nusantara* Vol. 1 No. 6 (2025).
- Novita, Bella. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral DKI Jakarta". Skripsi, Universitas Bina Sarana Informatika, 2025.
- Pasaribu, Azman, Nelly A Sinaga, dan Jeniusman Hutagalung, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas" *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* Vol.1, No.1 (2023).
- Pasaribu, Azman, Nelly A Sinaga, dan Jeniusman Hutagalung, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolga Sambas" *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* Vol.1, No.1 (2023).

- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistika Ekonomidan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Grup, 2016.
- Samsuddin, Harun. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Setianingrum, Nurul, Handriyono. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Keberagaman Pada Komitmen Organisasi Di Bank BRI Bondowoso.” *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah Dan Teknologi* Vol. 8, No. 8 (2019).
- Setiawan, Roy. *Perilaku Organisasi*. Pasaran Barat, CV. Azka Pustaka 2022.
- Sidin, Andi Indahwaty dan Rhaptyalyani Herno Della, *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara, 2021.
- Silaen, Novia R, et all, *kinerja karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Sugiyono. *Statistika untuk penelitian*. Bandung, Penerbit Alfabeta 2023.
- Sugiyono. *Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- Supardi, Yandra Rivaldo, Edi Yusman. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat RSBP Batam”. *Jurnal AS-SAID* Vol.1, No.2 (2021).
- Umar, Akmal. *Manajemen Sumber Daya Insani*, Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2024.
- Vikaliana, Resista, et all. *Ragam Penelitian Dengan SPSS*. Sukoharjo, Tahta Media 2022.
- Yuliana, Irma. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2023.
- Zahriyah, Aminatus, and Agung Parmono. *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Jember: Mandala Press, 2021.
- Zahro, Qoimatus. “Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Di Jawa Timur”. Skripsi, UIN KHAS Jember, 2023.
- Zulfikar, Rizka, et all. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Widina Media Utama 2024.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Retno Widya Safitri
 NIM : 211105020015
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Instansi : Universitas Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 24 November 2025

Saya yang menyatakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SHIDDIQ
 JEMBER

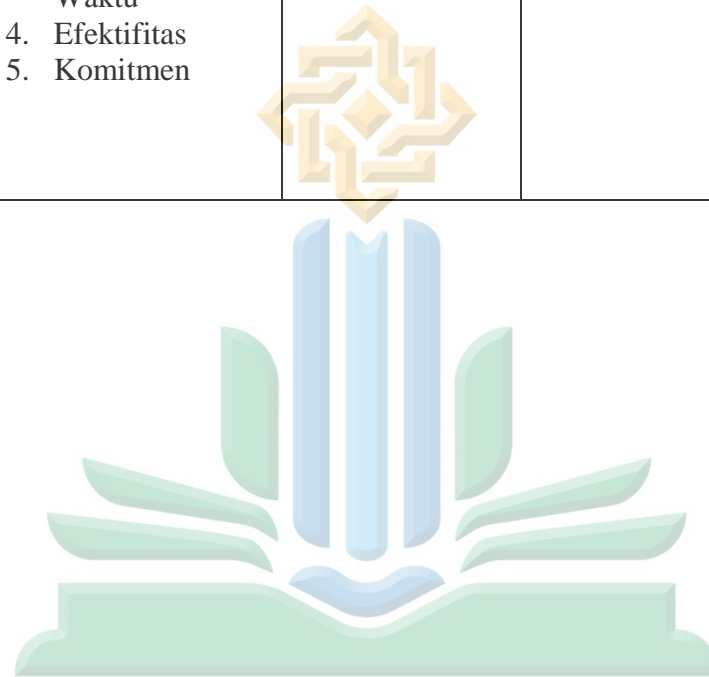


Retno Widya Safitri
 NIM. 211105020015

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Keragaman Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo.	1. Pelatihan 2. Pengembangan Sumber Daya Insani 3. Keragaman Sumber Daya Insani 4. Kinerja Karyawan	Pelatihan: 1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Peserta Pelatihan 6. Kemampuan Instruktur Pelatihan 7. Waktu Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Insani: 1. Kepribadian 2. Produktifitas 3. Kreatifitas Keragaman Sumber Daya Insani: 1. Usia 2. Jenis Kelamin 3. Masa Kerja 4. Tingkat Pendidikan Kinerja Karyawan:	Data Primer: Karyawan Non-Medis Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo	1. Pendekatan dan jenis penelitian ini adalah pedekatan kuantitatif <i>asosiatif</i> 2. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i> dengan jumlah 63 orang 3. Teknik pengumpulan data yaitu data primer dari Kuesioner 4. Teknik Analisis Data a. Uji Instrumen: 1) Uji Validitas 2) Uji Reliabilitas b. Uji Asumsi Klasik: 1) Uji Normalitas 2) Uji Multikolinearitas 3) Uji Heterokedastisitas c. Uji Regresi Linear Berganda: 1) Uji t (Uji Parsial) 2) Uji F (Uji Simultan) 3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)	1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo? 2. Apakah pengembangan sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo? 3. Apakah keragaman sumber daya insani berpengaruh terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo? 4. Apakah pelatihan, pengembangan, dan

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen 			<p>keragaman sumber daya insani berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo?</p>
--	--	--	--	--	---



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Nama : Retno Widya Safitri

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Sedang melakukan penelitian untuk Tugas Akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Dan Keragaman Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis Di RS. Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Kabupaten Sidoarjo.”

Dalam rangka pengumpulan data saya mohon berkenan saudara untuk menjadi responden dengan menjawab kuesioner ini. Saya sangat mengharapkan bantuan saudara untuk memberikan jawaban yang sesungguhnya. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Posisi/jabatan :
4. Tingkat pendidikan :
3. Jenis kelamin : () Pria () Perempuan

Cara Pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban yang menurut saudara paling tepat dengan cara memberikan tanda cek list (√) pada setiap butir pertanyaan

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat setuju (SS)

Pelatihan (X1)

No.	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Jenis pelatihan	Jenis pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan para peserta pelatihan.					
		Jenis pelatihan yang diselenggarakan menambah wawasan baru untuk para peserta pelatihan					
2.	Tujuan pelatihan	Saya dapat mengaplikasikan pelatihan yang diberikan dalam pekerjaan sehari-hari.					
		Dari kegiatan pelatihan saya dapat meningkatkan kinerja saya.					
3.	Materi pelatihan	Materi pelatihan relevan dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.					
		Saya merasa materi pelatihan memberikan nilai tambah dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya.					
4.	Metode pelatihan	Metode pelatihan yang digunakan membantu saya untuk memahami materi dengan lebih baik.					
		Saya merasa metode pelatihan memberikan kesempatan untuk berlatih keterampilan praktis yang relevan dengan pekerjaan saya.					
5.	Peserta	Peserta pelatihan berpartisipasi aktif dalam					

	pelatihan	sesi pelatihan.					
		Saya saling berbagi pengalaman dan ide yang bermanfaat dengan peserta lainnya selama pelatihan.					
6.	Kemampuan instruktur pelatihan	Instruktur pelatihan memiliki kemampuan mendalam dan menguasai materi.					
		Instruktur pelatihan dapat menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami.					
7.	Waktu pelatihan	Durasi pelatihan sesuai untuk memastikan pemahaman materi yang optimal.					
		Durasi pelatihan tidak membuat para peserta merasa berat dan terbebani.					

Pengembangan Sumber Daya Insani (X2)

No	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Motivasi	Perusahaan memberi saya kesempatan yang cukup untuk mengembangkan diri secara profesional.					
		Pekerjaan yang saya tekuni memberi saya tantangan yang memotivasi saya untuk berkembang.					
		Saya harus berkontribusi lebih di bidang saya untuk mencapai tujuan perusahaan.					

		Fasilitas dan penghargaan yang saya dapatkan, memotivasi saya untuk memberi haril pekerjaan terbaik.					
2.	Kepribadian	Saya terbuka dengan masukan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja yang lebih berpengalaman, untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
		Saya terbuka terhadap perubahan yang diberikan dan siap belajar hal baru demi meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
		Saya dapat menemukan solusi terbaik untk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan saya.					
		Saya terbuka untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja saya dibidang lain dalam satu devisi.					
3.	Keterampilan	Perusahaan memberikan pelatihan yang cukup untuk membantu saya meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan di pekerjaan saya.					
		Saya merasa keterampilan yang saya miliki telah berkembang sejak bekerja di perusahaan ini.					
		Saya merasa mampu mengatasi tantangan yang ada di pekerjaan saya berkat keterampilan yang saya miliki.					
		Keterampilan komunikasi saya baik dalam berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja.					

Keragaman Sumber Daya Insani (X3)

No	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Usia	Saya merasa usia saya memberikan keuntungan dalam pengalaman kerja.					
		Saya merasa usia bukan menjadi hambatan dalam mengikuti perubahan cepat.					
2.	Jenis kelamin	Saya merasa perbedaan jenis kelamin dapat membuka wawasan baru karena adanya sudut pandang yang berbeda.					
		Saya merasa tidak ada perbedaan perlakuan berdasarkan jenis kelamin.					
3.	Masa kerja	Pengalaman saya di perusahaan ini sangat membantu saya dalam meningkatkan kinerja.					
		Masa kerja saya memberi saya wawasan yang baik.					
4.	Tingkat pendidikan	Tingkat pendidikan saya membantu saya memahami dan menyelesaikan tugas lebih efektif.					
		Saya merasa tidak ada gap antara pendidikan saya dengan keterampilan yang dibutuhkan di pekerjaan.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas kerja	Pelatihan yang saya ikuti membantu saya meningkatkan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan.					
		Setelah mengikuti program pengembangan, saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar yang lebih tinggi.					
		Keragaman tim yang ada di perusahaan memungkinkan saya untuk menghasilkan pekerjaan dengan sudut pandang yang lebih luas dan berkualitas					
2.	Kuantitas kerja	Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat.					
		Program pengembangan yang saya ikuti membantu saya meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan sehari-hari.					
		Keragaman dalam tim memungkinkan kami untuk bekerja lebih efisien, yang meningkatkan kuantitas pekerjaan yang kami hasilkan.					
3.	Ketepatan waktu	Pelatihan yang saya ikuti membantu saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.					
		Pengembangan keterampilan saya melalui pelatihan memungkinkan saya untuk lebih disiplin dalam mengatur waktu dan menyelesaikan					

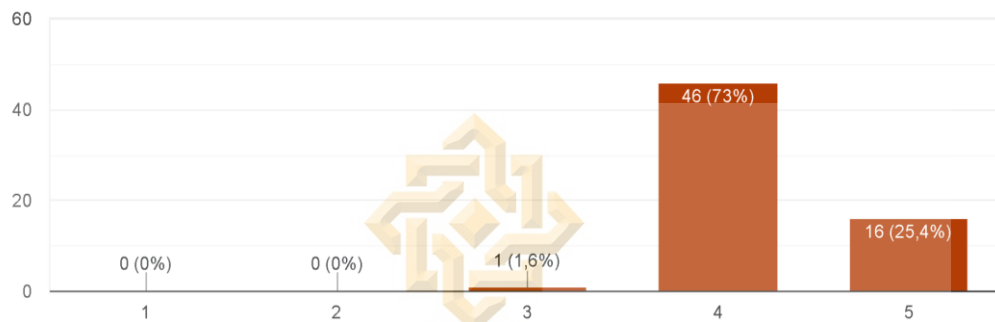
		tugas tepat waktu.					
		Keragaman dalam tim mengajarkan saya untuk lebih fleksibel dalam mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.					
4.	Efektifitas	Pelatihan yang saya terima meningkatkan kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efisien.					
		Saya dapat bekerja lebih efektif setelah mengikuti program pengembangan keterampilan yang ditawarkan perusahaan.					
		Keragaman tim membantu menciptakan solusi yang lebih efektif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.					
5.	Komitmen	Saya berkomitmen untuk menjaga kinerja saya dari apa yang saya dapat dari pelatihan.					
		Saya memiliki komitmen untuk terus mengembangkan pengetahuan dan kemampuan saya dalam bekerja.					
		Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan					

DIAGRAM

Pelatihan (X1)

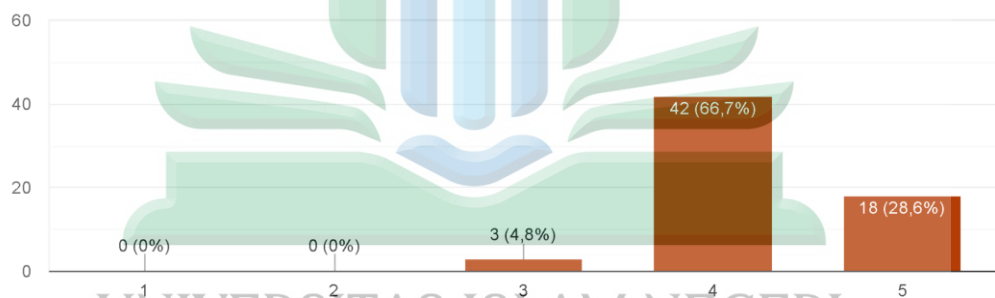
1. Jenis pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan para peserta pelatihan

63 jawaban



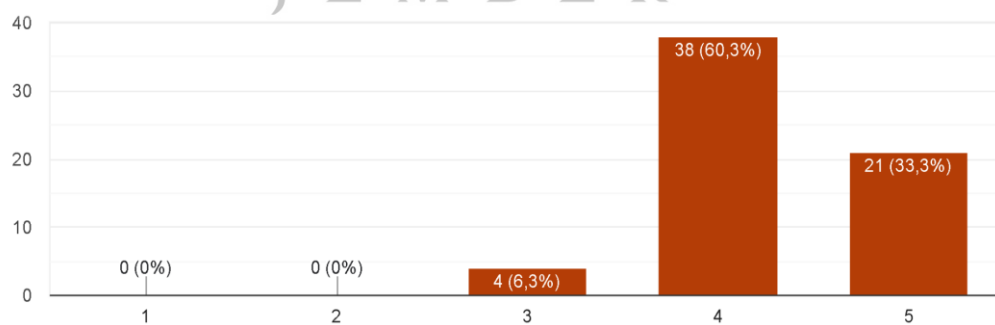
3. Saya dapat mengaplikasikan pelatihan yang diberikan dalam pekerjaan sehari-hari

63 jawaban



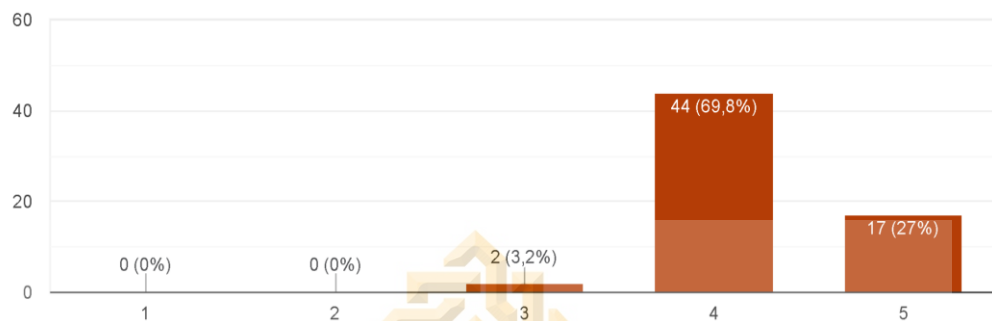
2. Jenis pelatihan yang diselenggarakan menambah wawasan baru untuk para peserta pelatihan

63 jawaban



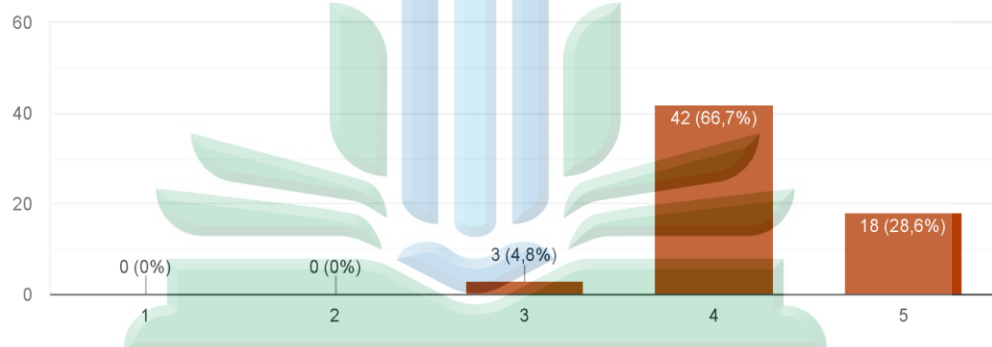
4. Dari kegiatan pelatihan saya dapat meningkatkan kinerja saya

63 jawaban



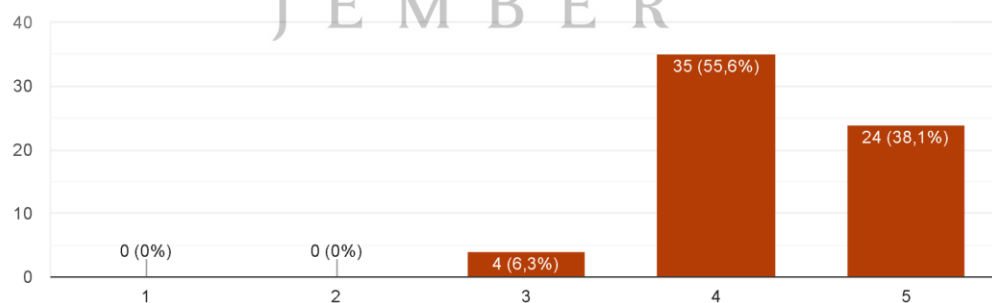
5. Materi pelatihan relevan dengan pekerjaan saya di perusahaan ini

63 jawaban



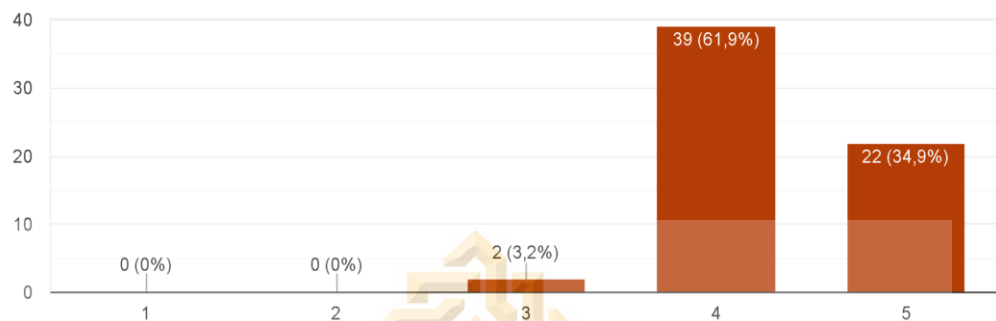
6. Saya merasa materi pelatihan memberikan nilai tambah dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya

63 jawaban



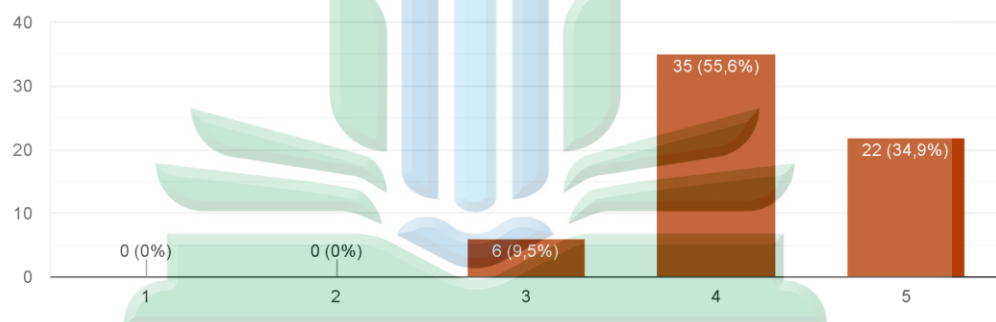
7. Metode pelatihan yang digunakan membantu saya untuk memahami materi dengan lebih baik

63 jawaban



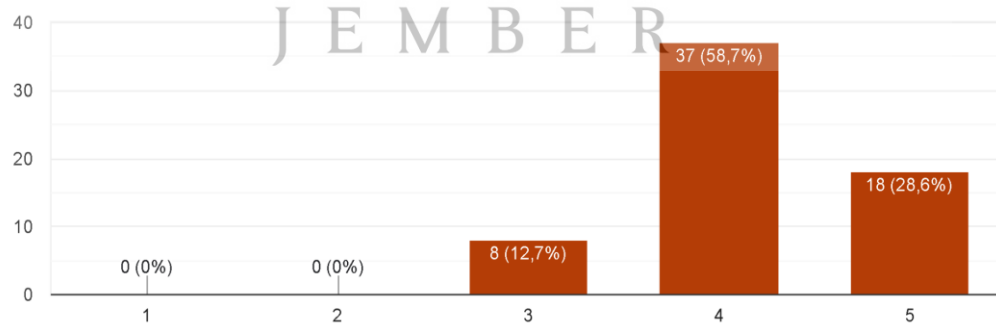
8. Saya merasa metode pelatihan memberikan kesempatan untuk berlatih keterampilan praktis yang relevan dengan pekerjaan saya

63 jawaban



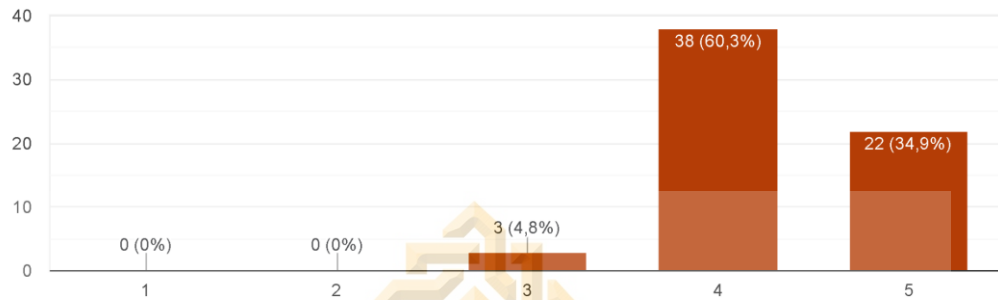
9. Peserta pelatihan berpartisipasi aktif dalam sesi pelatihan

63 jawaban



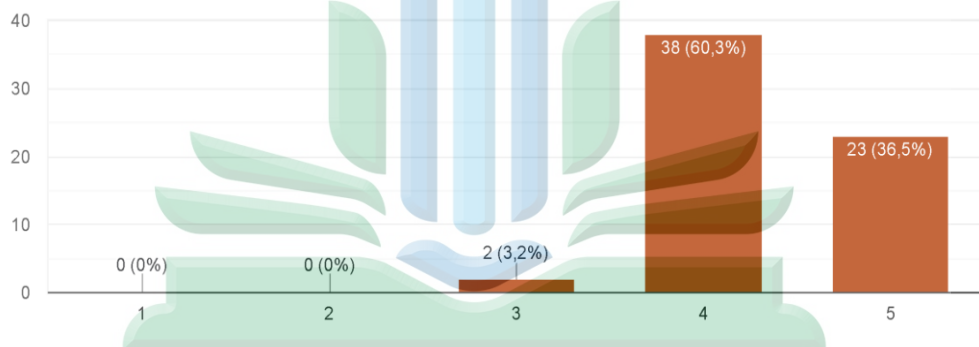
10. Saya saling berbagi pengalaman dan ide yang bermanfaat dengan peserta lainnya selama pelatihan

63 jawaban



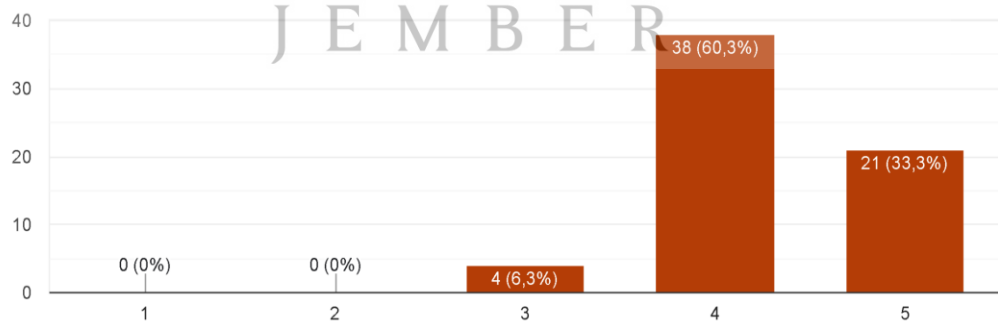
11. Instruktur pelatihan memiliki kemampuan mendalam dan menguasai materi

63 jawaban



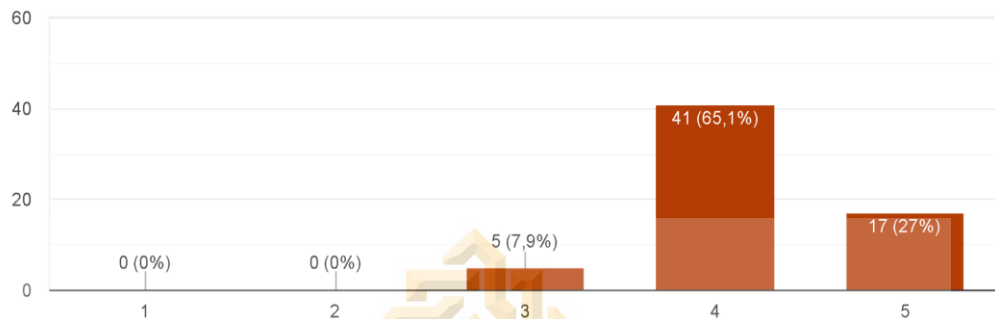
12. Instruktur pelatihan dapat menjelaskan materi dengan jelas dan mudah dipahami

63 jawaban



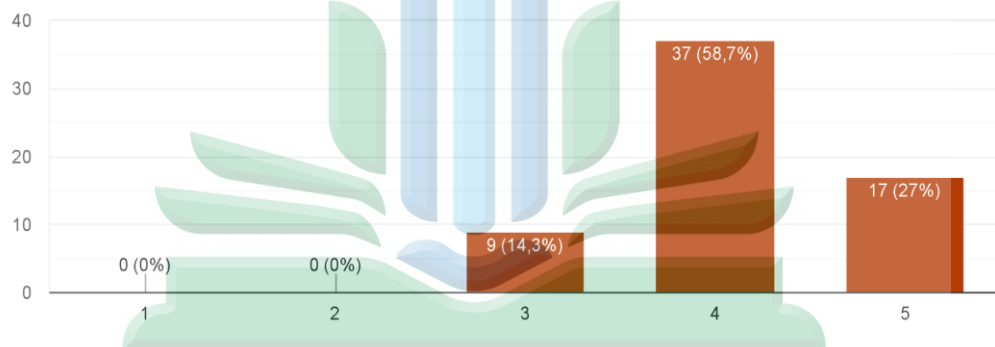
13. Durasi pelatihan sesuai untuk memastikan pemahaman materi yang optimal

63 jawaban



14. Durasi pelatihan tidak membuat para peserta merasa berat dan terbebani

63 jawaban

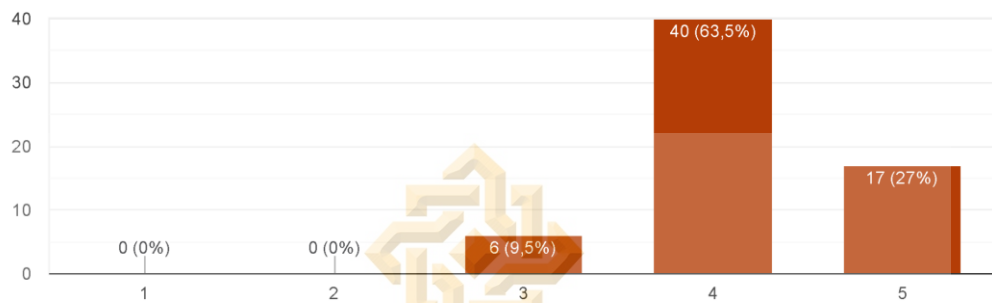


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pengembangan Sumber Daya Insani (X2)

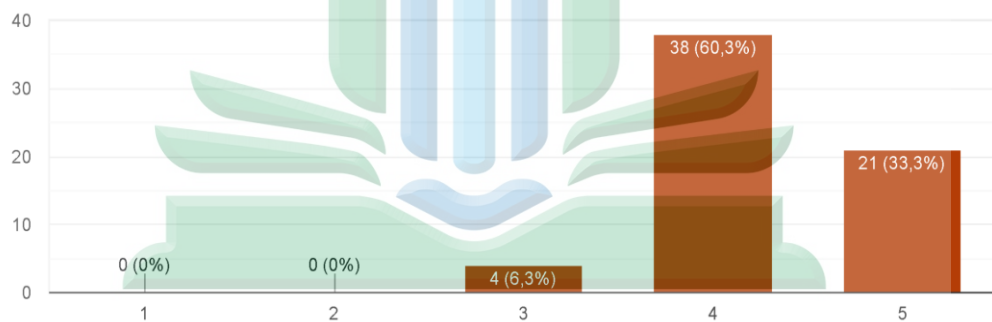
1. Perusahaan memberi saya kesempatan yang cukup untuk mengembangkan diri secara profesional

63 jawaban



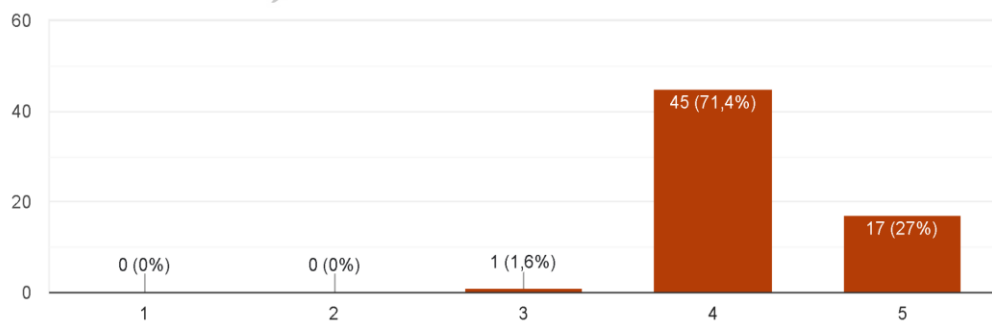
2. Pekerjaan yang saya tekuni memberi saya tantangan yang memotivasi saya untuk berkembang

63 jawaban



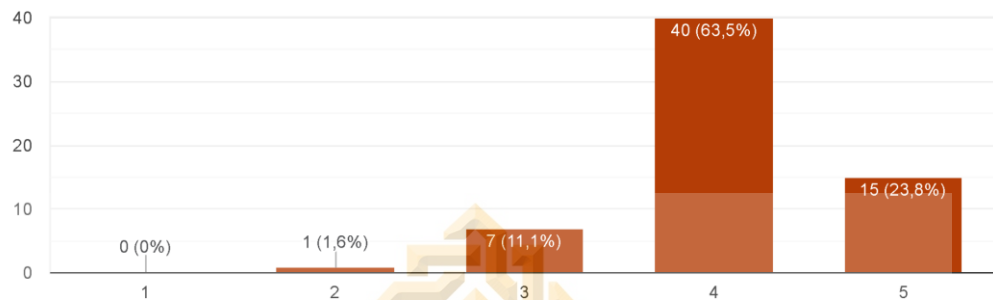
3. Saya harus berkontribusi lebih di bidang saya untuk mencapai tujuan perusahaan

63 jawaban



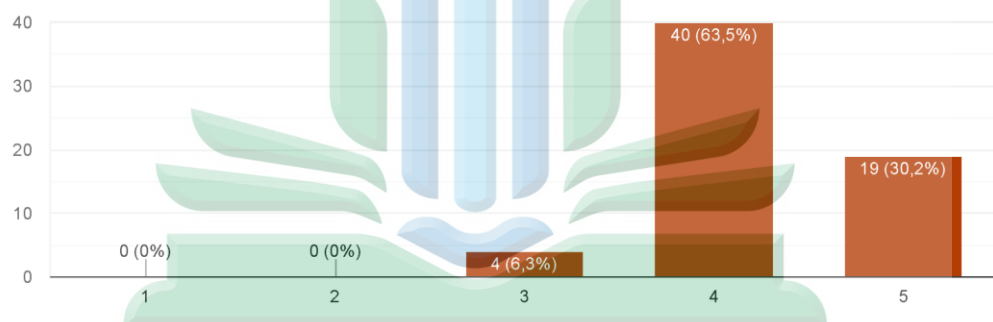
4. Fasilitas dan penghargaan yang saya dapatkan, memotivasi saya untuk memberi hasil pekerjaan terbaik

63 jawaban



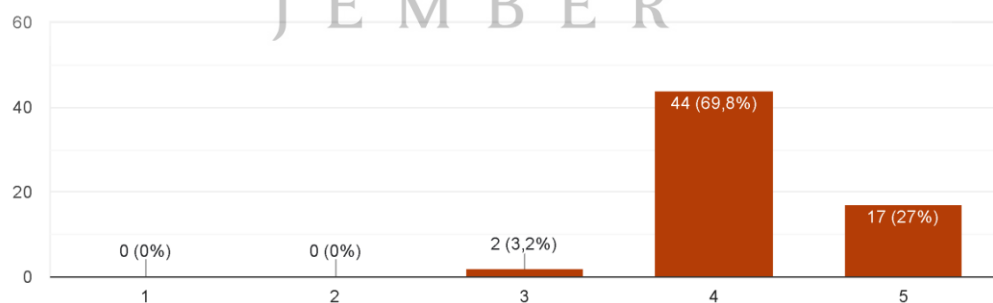
5. Saya terbuka dengan masukan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja yang lebih berpengalaman, untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya

63 jawaban



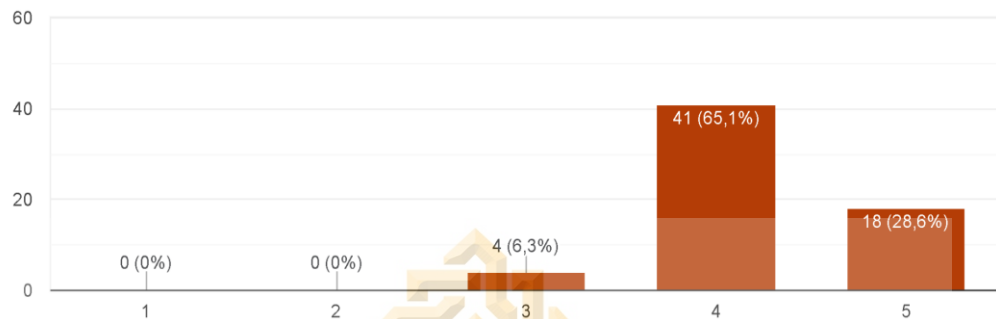
6. Saya terbuka terhadap perubahan yang diberikan dan siap belajar hal baru demi meningkatkan kualitas pekerjaan saya

63 jawaban



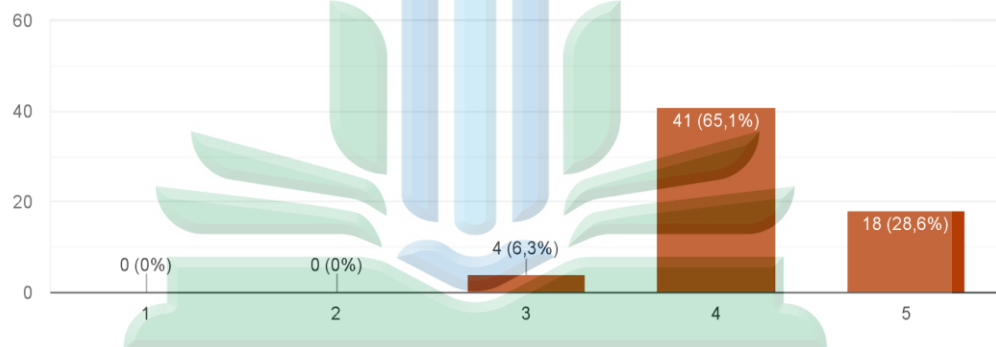
7. Saya dapat menemukan solusi terbaik untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan saya

63 jawaban



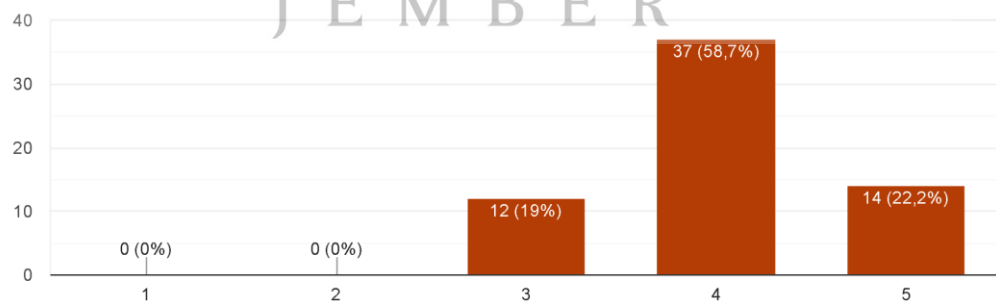
8. Saya terbuka untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja saya di bidang lain dalam satu divisi

63 jawaban



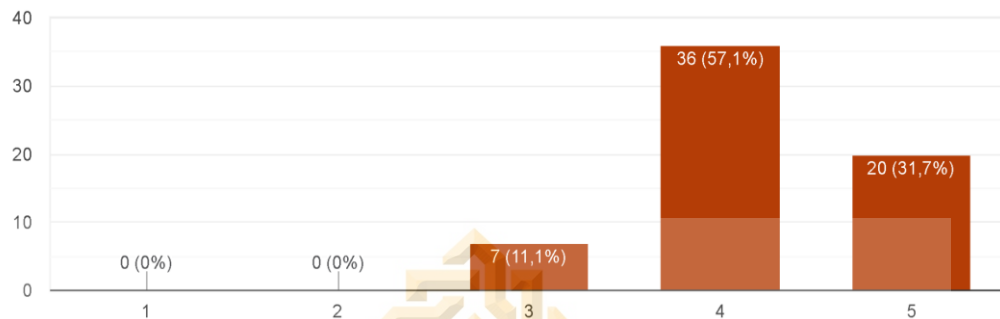
9. Perusahaan memberikan pelatihan yang cukup untuk membantu saya meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan di pekerjaan saya

63 jawaban



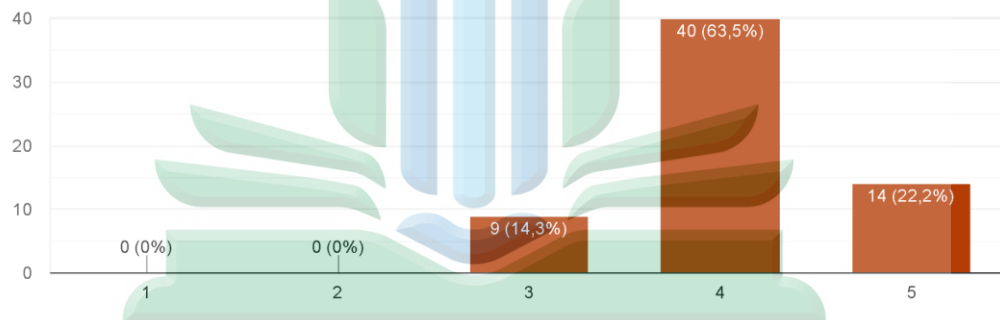
10. Saya merasa keterampilan yang saya miliki telah berkembang sejak bekerja di perusahaan ini

63 jawaban



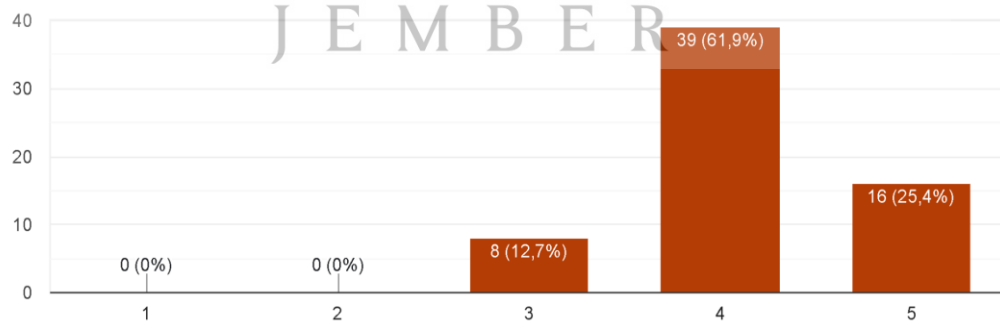
11. Saya merasa mampu mengatasi tantangan yang ada di pekerjaan saya berkat keterampilan yang saya miliki

63 jawaban



12. Keterampilan komunikasi saya baik dalam berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja

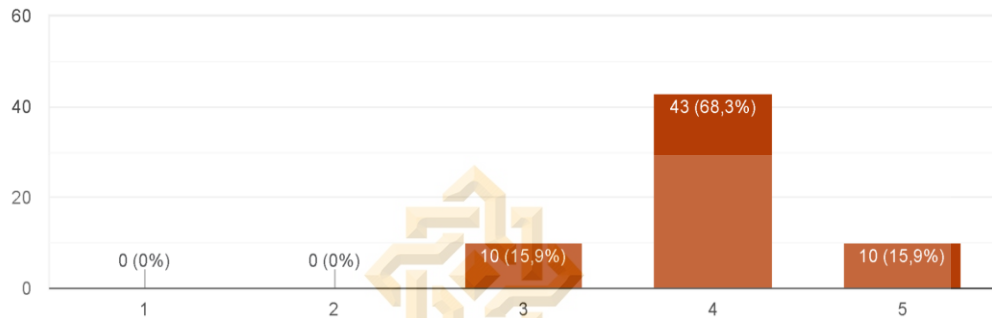
63 jawaban



Keragaman Sumber Daya Insani (X3)

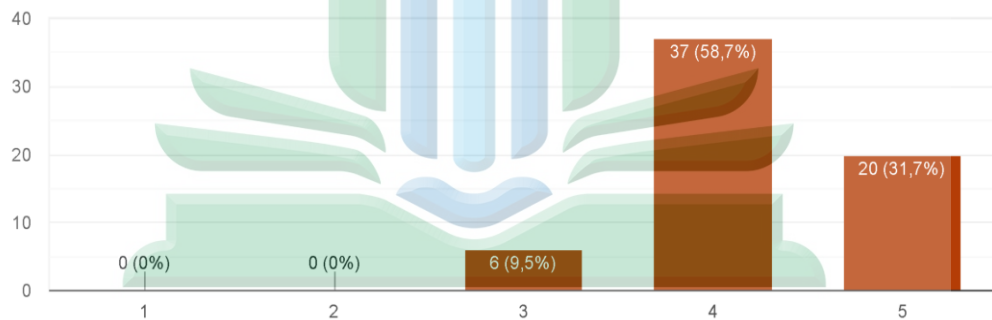
1. Saya merasa usia saya memberikan keuntungan dalam pengalaman kerja

63 jawaban



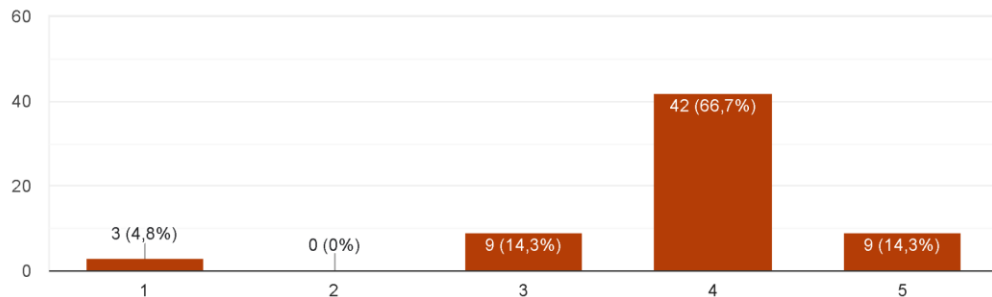
2. Saya merasa usia bukan menjadi hambatan dalam mengikuti perubahan cepat

63 jawaban



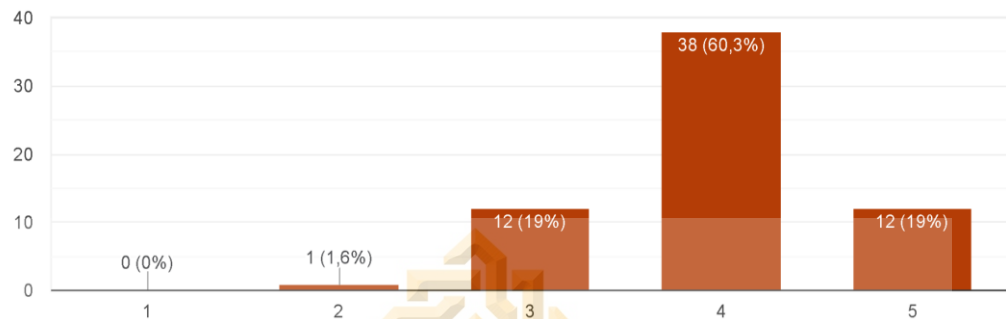
3. Saya merasa perbedaan jenis kelamin dapat membuka wawasan baru karena adanya sudut pandang yang berbeda.

63 jawaban



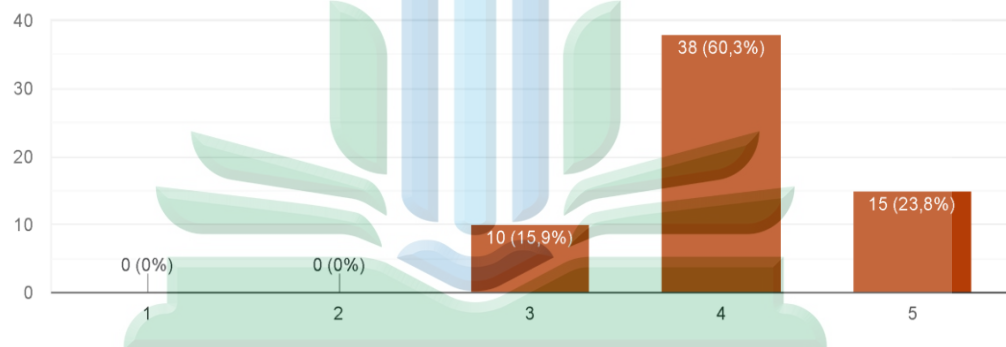
4. Saya merasa tidak ada perbedaan perlakuan berdasarkan jenis kelamin

63 jawaban



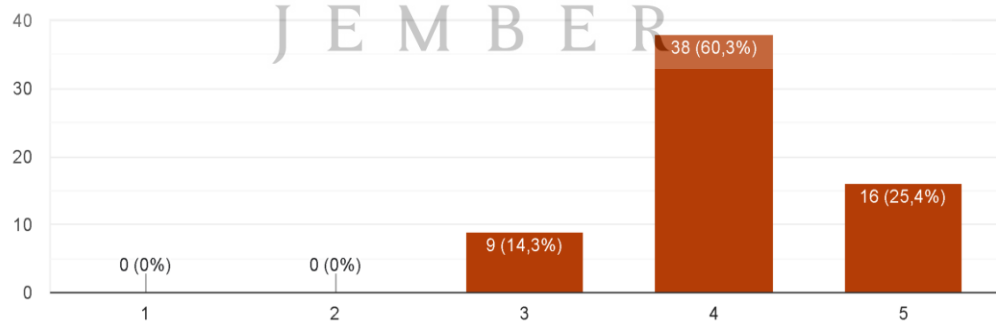
5. Pengalaman saya di perusahaan ini sangat membantu saya dalam meningkatkan kinerja

63 jawaban



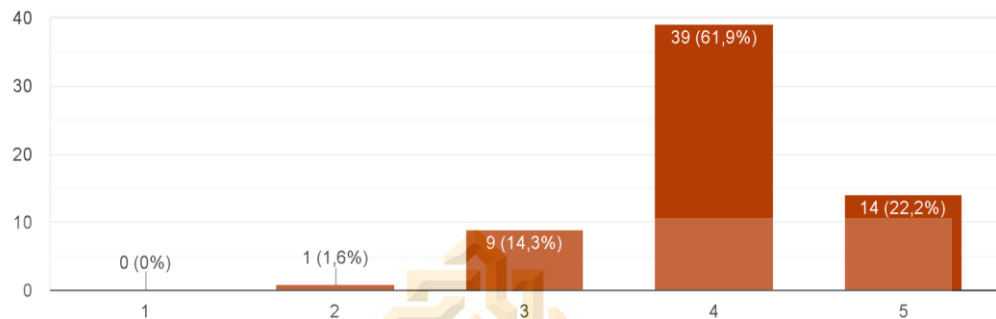
6. Masa kerja saya memberi saya wawasan yang baik

63 jawaban



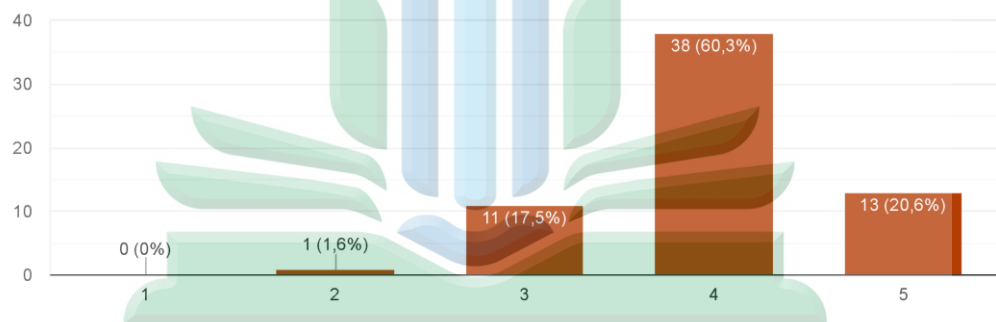
7. Tingkat pendidikan saya membantu saya memahami dan menyelesaikan tugas lebih efektif

63 jawaban



8. Saya merasa tidak ada gap antara pendidikan saya dengan keterampilan yang dibutuhkan di pekerjaan

63 jawaban

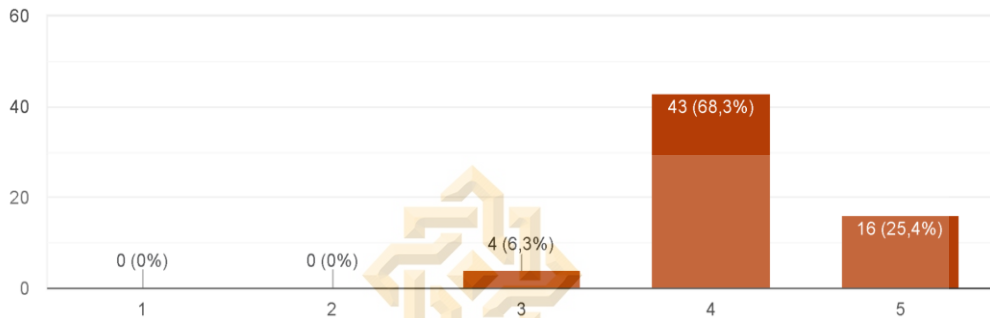


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Kinerja Karyawan (Y)

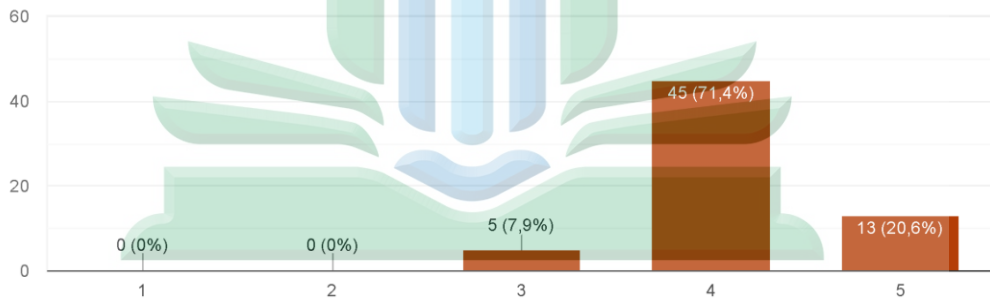
1. Pelatihan yang saya ikuti membantu saya meningkatkan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan

63 jawaban



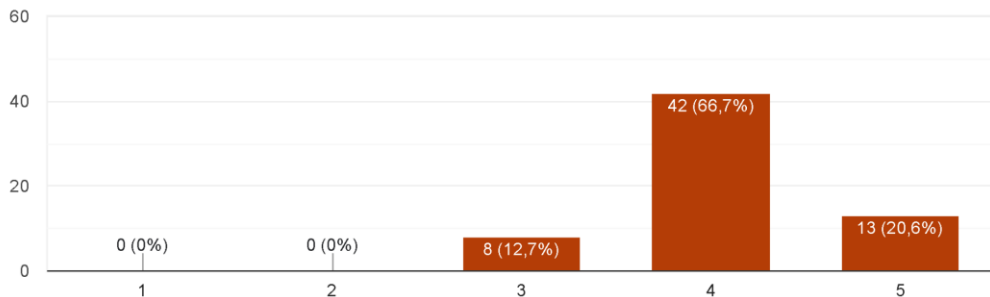
2. Setelah mengikuti program pengembangan, saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar yang lebih tinggi

63 jawaban



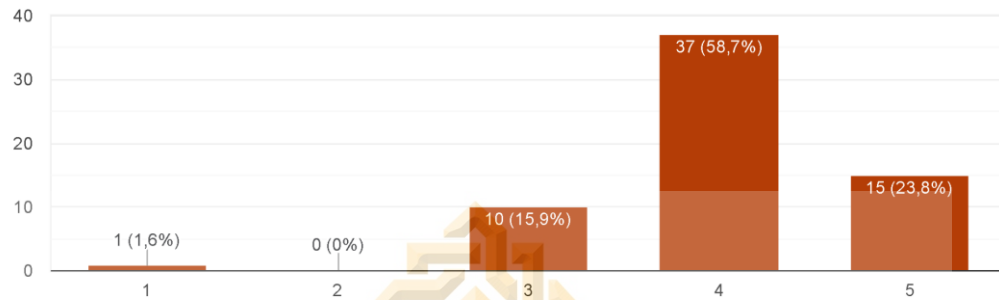
3. Keragaman tim yang ada di perusahaan memungkinkan saya untuk menghasilkan pekerjaan dengan sudut pandang yang lebih luas dan berkualitas

63 jawaban



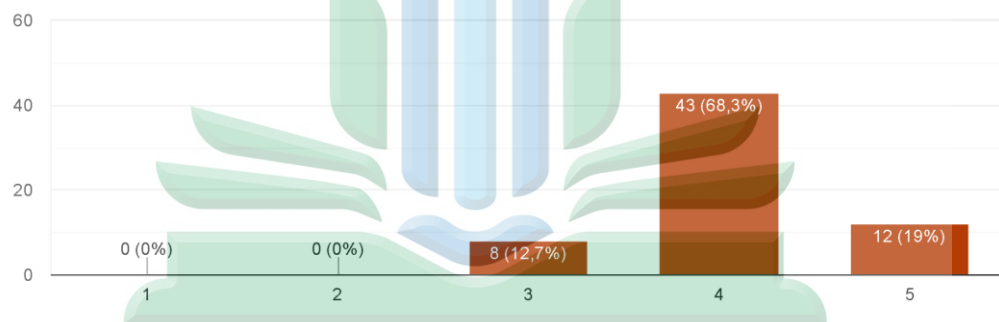
4. Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat

63 jawaban



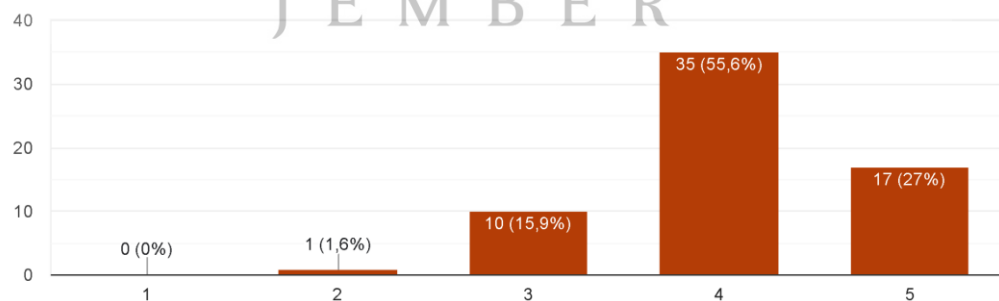
5. Program pengembangan yang saya ikuti membantu saya meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan sehari-hari

63 jawaban



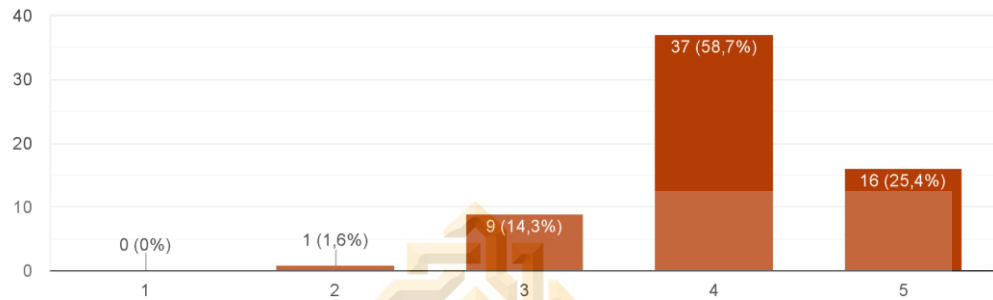
6. Keragaman dalam tim memungkinkan kami untuk bekerja lebih efisien, yang meningkatkan kuantitas pekerjaan yang kami hasilkan

63 jawaban



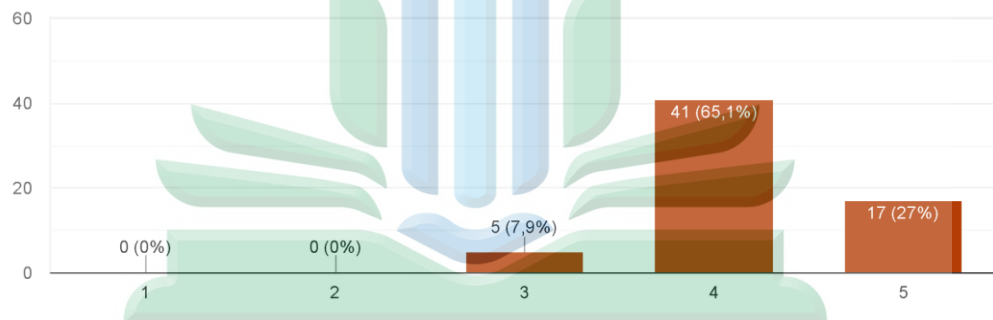
7. Pelatihan yang saya ikuti membantu saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan

63 jawaban



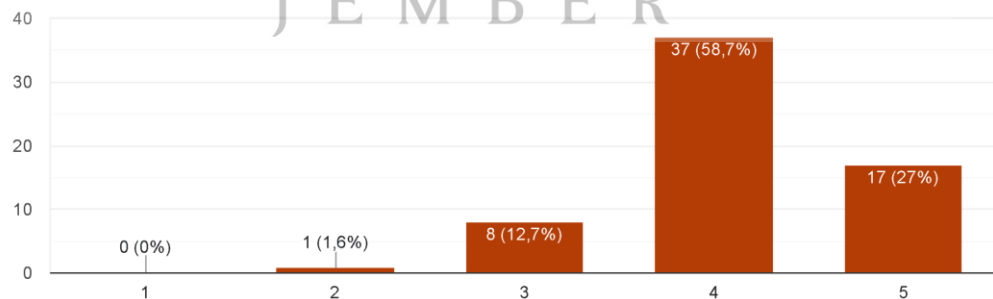
8. Pengembangan keterampilan saya melalui pelatihan memungkinkan saya untuk lebih disiplin dalam mengatur waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu

63 jawaban



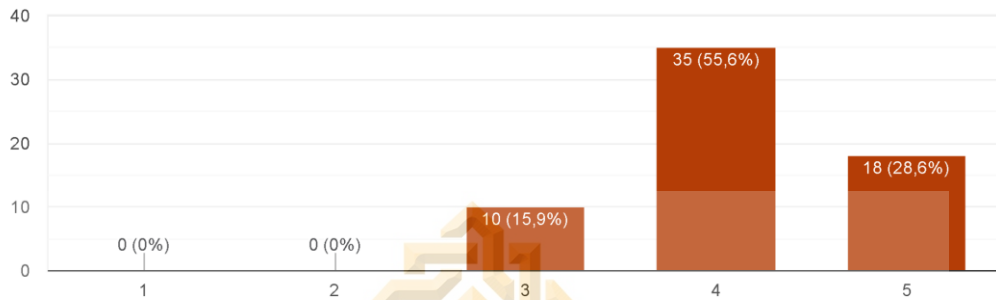
9. Keragaman dalam tim mengajarkan saya untuk lebih fleksibel dalam mengelola waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal

63 jawaban



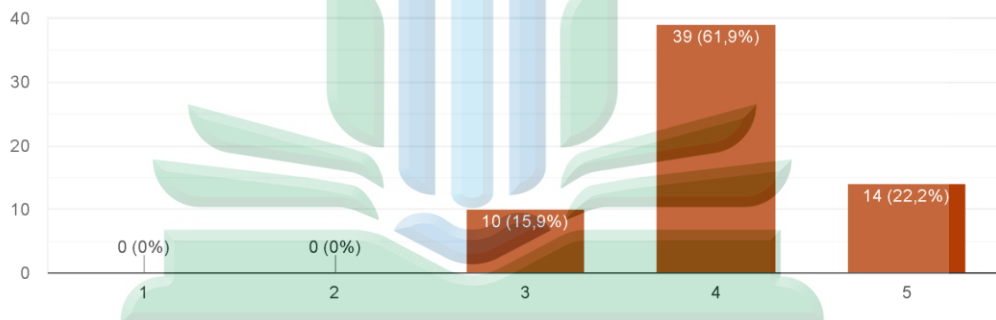
10. Pelatihan yang saya terima meningkatkan kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efisien

63 jawaban



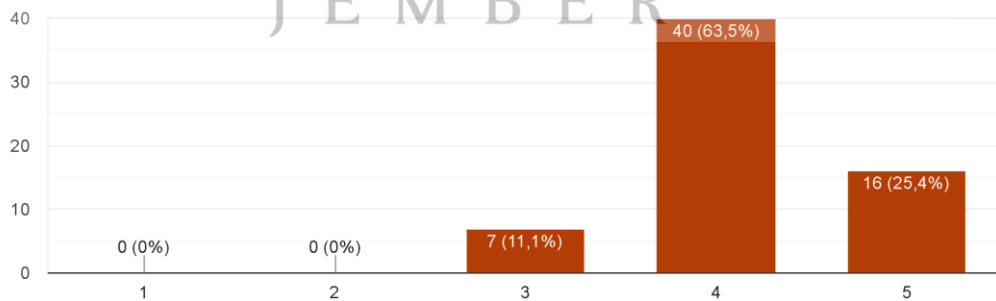
11. Saya dapat bekerja lebih efektif setelah mengikuti program pengembangan keterampilan yang ditawarkan perusahaan

63 jawaban



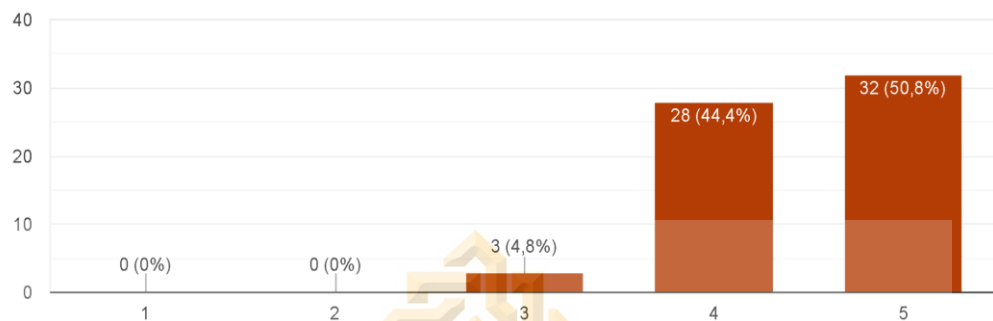
12. Keragaman tim membantu menciptakan solusi yang lebih efektif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

63 jawaban



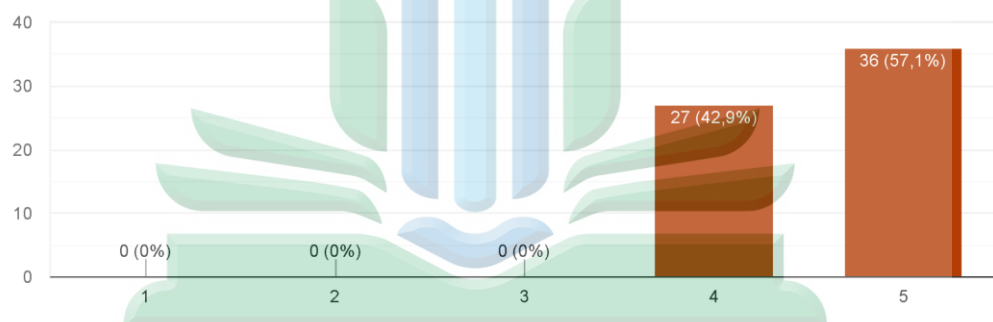
13. Saya berkomitmen untuk menjaga kinerja saya dari apa yang saya dapat dari pelatihan

63 jawaban



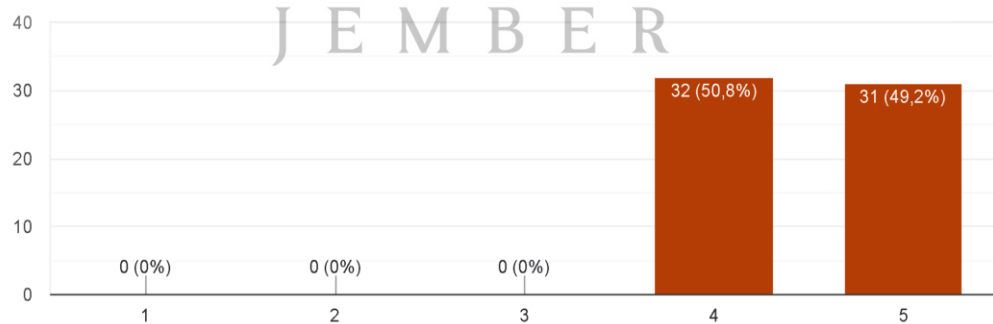
14. Saya memiliki komitmen untuk terus mengembangkan pengetahuan dan kemampuan saya dalam bekerja

63 jawaban



15. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan

63 jawaban



TABULASI DATA PENELITIAN

Pelatihan (X1)														
X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	64
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	53
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	53
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	60
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	61
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	58
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	66
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	62

[illegible]

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	55
4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	47
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	47
4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	5	47
3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	54
5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	49
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	51
4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	49

Keragaman Sumber Daya Insani (X3)								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X3
5	4	5	4	5	4	5	4	55
5	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	4	4	5	4	4	50
4	4	4	4	5	5	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	5	5	5	4	4	52
5	5	4	4	5	5	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	3	4	4	4	4	46
3	3	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	4	5	5	5	58
3	4	4	4	3	3	4	4	45
5	5	5	5	5	4	3	4	50
4	4	4	4	4	4	3	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	3	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	2	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	4	4	3	43

3	5	4	5	5	4	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	3	4	45
4	4	4	5	5	4	5	4	53
4	4	4	4	5	5	5	4	52
3	5	4	4	4	4	4	4	46
4	5	4	4	5	5	4	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	5	4	4	4	5	50
4	3	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	5	5	5	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	4	4	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	5	4	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	5	5	4	4	5	55
4	5	5	4	4	4	4	3	47
4	4	4	4	4	5	5	5	55
3	4	4	3	3	4	4	4	47
4	4	5	3	5	4	3	3	47
3	4	4	3	3	4	5	4	45
5	4	4	4	4	4	4	4	49
4	5	5	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	5	5	5	5	54
5	4	5	3	3	3	4	5	49
4	5	4	4	4	4	4	5	51
4	5	4	4	4	5	5	4	49

Kinerja Karyawan (Y)															
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	59
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	60
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
4	3	4	3	4	2	2	5	2	3	3	3	4	4	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	51
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	61
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	59
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	70
4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	68
4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	59
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	52
4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65

3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	55
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	57
4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	57
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	66
4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	5	5	5	4	57
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71
4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	61
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	68
3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	58
4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	56
4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	56
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	65
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	65
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	55
5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	67

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

lation																
	Sig. (2- tailed) N	,0 00 63		,0 08 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 04 63	,0 01 63	,1 50 63	,07 2 63	,02 0 63	,04 9 63	,16 7 63	,55 9 63	,000 63
X1.3	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,3 10 63	,3 32 63	1 75 63	,4 31 63	,3 28 63	,4 27 63	,3 88 63	,3 15 63	,44 3** 63	,52 3** 63	,46 0** 63	,32 0* 63	,23 9 63	,617 ** 63	
		,0 14 63	,0 08 63	,0 00 63	,0 08 63	,0 72 63	,0 00 63	,0 02 63	,0 12 63	,00 0 63	,00 0 63	,00 0 63	,01 0 63	,05 9 63	,000 63	
X1.4	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,1 97 63	,5 17 63	,4 75 63	1 88 63	,5 09 63	,4 71 63	,5 06 63	,4 26 63	,2 8 63	,23 5** 63	,37 5* 63	,31 9** 63	,44 9* 63	,29 9* 63	,648 ** 63
		,1 22 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 01 63	,0 00 63	,0 01 63	,0 75 63	,06 0 63	,00 2 63	,01 2 63	,00 0 63	,01 7 63	,000 63	
X1.5	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,2 49 63	,4 36 63	,3 31 63	,5 88 63	1 38 63	,6 49 63	,6 76 63	,5 04 63	,4 38 63	,13 3 63	,29 7* 63	,37 0** 63	,37 6** 63	,698 ** 63	
		,0 49 63	,0 00 63	,0 08 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 01 63	,00 2 63	,29 8 63	,01 8 63	,00 3 63	,00 2 63	,000 63	
X1.6	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	,3 24 63	,4 67 63	,2 28 63	,4 09 63	,6 38 63	1 53 63	,6 21 63	,4 74 63	,3 2** 63	,37 2 63	,23 6** 63	,34 0 63	,24 7 63	,22 7 63	,645 ** 63
		,0 10 63	,0 00 63	,0 72 63	,0 01 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 01 63	,0 03 63	,00 3 63	,06 7 63	,00 5 63	,05 8 63	,07 3 63	,000 63	

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.232	.361**	.427**	.571**	.649**	.653**	1	.755**	.557**	.519**	.367**	.539**	.478**	.393**	.816**
		.068	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.8	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.216	.422**	.388**	.406**	.576**	.421**	.755**	1	.640**	.520**	.306*	.438**	.412**	.367**	.754**
		.090	.001	.002	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.015	.000	.001	.003	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.9	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.133	.184	.315*	.226	.404**	.374**	.557**	.640**	1	.737**	.450**	.506**	.506**	.434**	.716**
		.297	.150	.012	.075	.001	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.10	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.133	.228	.443**	.238	.386**	.372**	.519**	.520**	.737**	1	.552**	.599**	.430**	.437**	.724**
		.300	.072	.000	.060	.002	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.11	Pears on Correlation Sig. (2-	.339**	.292*	.523**	.375**	.133	.232	.367**	.306*	.450**	.552**	1	.624**	.464**	.337**	.646**
		.007	.020	.000	.002	.298	.067	.003	.015	.000	.000		.000	.000	.007	.000

Pengembangan (X2)

Correlations

	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	Pengem bangan
X2.1 Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	1 63	.41 6** 63	.55 2** 63	.37 7** 63	.43 0** 63	.28 1* 63	.20 2 63	.36 2** 63	.39 0** 63	.32 7** 63	.34 8** 63	.36 5** 63	.619** 63
		,00 1	,00 0	,00 2	,00 0	,02 6	,11 3	,00 4	,00 2	,00 9	,00 5	,00 3	,000
X2.2 Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.41 6** 63	1 63	.60 7** 63	.41 2** 63	.38 1** 63	.39 2** 63	.34 9** 63	.41 9** 63	.17 9 63	.33 6** 63	.38 3** 63	.34 4** 63	.630** 63
	,00 1		,00 0	,00 1	,00 2	,00 1	,00 5	,00 1	,16 0	,00 7	,00 2	,00 6	,000
X2.3 Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.55 2** 63	.60 7** 63	1 63	.38 6** 63	.33 5** 63	.26 5* 63	.35 6** 63	.25 6* 63	.31 5* 63	.34 7** 63	.45 6** 63	.51 8** 63	.651** 63
	,00 0	,00 0		,00 2	,00 7	,03 6	,00 4	,04 3	,01 2	,00 5	,00 0	,00 0	,000
X2.4 Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.37 7** 63	.41 2** 63	.38 6** 63	1 63	.55 4** 63	.43 3** 63	.34 1** 63	.44 1** 63	.48 7** 63	.47 3** 63	.63 2** 63	.25 0* 63	.718** 63
	,00 2	,00 1	,00 2		,00 0	,00 0	,00 6	,00 0	,00 0	,00 0	,00 0	,04 8	,000
X2.5 Pears on	.43 0** 63	.38 1** 63	.33 5** 63	.55 4** 63	1 63	.63 8** 63	.31 5* 63	.28 1* 63	.27 0* 63	.35 0** 63	.39 2** 63	.35 5** 63	.645** 63

[illegible]

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.10	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.327**	.336**	.347**	.473**	.350**	.408**	.456**	.658**	.641**	1	.493**	.547**	.752**
		,009	,007	,005	,000	,005	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.11	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.348**	.383**	.456**	.632**	.392**	.240	.449**	.412**	.387**	.493**	1	.558**	.715**
		,005	,002	,000	,000	,001	,058	,000	,001	,002	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.12	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.365**	.344**	.518**	.250*	.355**	.202	.506**	.378**	.340**	.547**	.558**	1	.663**
		,003	,006	,000	,048	,004	,113	,000	,002	,006	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Pengembangan	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.619**	.630**	.651**	.718**	.645**	.640**	.674**	.716**	.708**	.752**	.715**	.663**	1
		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Keragaman (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Keragam an
X3.1	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 63	.360* 63	.492* 63	.497* 63	.559* 63	.562* 63	.495* 63	.567* 63	.785** 63
X3.2	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.360* 63	1 63	.021 63	.417* 63	.368* 63	.396* 63	.369* 63	.464* 63	.567** 63
X3.3	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.492* 63	.021 63	1 63	.247 63	.348* 63	.239 63	.354* 63	.225 63	.547** 63
X3.4	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.497* 63	.417* 63	.247 63	1 63	.495* 63	.464* 63	.579* 63	.458* 63	.719** 63
X3.5	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.559* 63	.368* 63	.348* 63	.495* 63	1 63	.644* 63	.588* 63	.475* 63	.774** 63
X3.6	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.562* 63	.396* 63	.239 63	.464* 63	.644* 63	1 63	.740* 63	.553* 63	.789** 63
X3.7	Pearson Correlati on	.495* 63	.369* 63	.354* 63	.579* 63	.588* 63	.740* 63	1 63	.597* 63	.821** 63

	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,004	,000	,000	,000		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.8	Pearson Correlation	.567*	.464*	.225	.458*	.475*	.553*	.597*	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,076	,000	,000	,000	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Keragaman	Pearson Correlation	.785*	.567*	.547*	.719*	.774*	.789*	.821*	.748*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.643**	.462**	.545**	.565**	.574**	.550**	.535**	.508**	.583**	.470**	.441**	.242	.348**	.090	.759**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,056	,005	,484	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	.643**	1	.447**	.531**	.554**	.530**	.503**	.396**	.508**	.500**	.360**	.396**	.095	.180	-.108	.647**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,004	,001	,457	,159	,399	,000

[illegible]

Y7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.550** ,000 63	.503** ,000 63	.346** ,005 63	.469** ,000 63	.427** ,000 63	.737** ,000 63	1 63	.726** ,000 63	.740** ,000 63	.705** ,000 63	.540** ,000 63	.586** ,000 63	.201 ,15 63	.224 ,078 63	.211 ,097 63	.814** ,000 63
Y8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.535** ,000 63	.396** ,001 63	.341** ,006 63	.403** ,001 63	.487** ,000 63	.505** ,000 63	.726** ,000 63	1 63	.524** ,000 63	.512** ,000 63	.446** ,000 63	.466** ,000 63	.124 ,33 63	.252* ,046 63	.290* ,021 63	.707** ,000 63
Y9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.508** ,000 63	.508** ,000 63	.475** ,000 63	.574** ,000 63	.475** ,000 63	.716** ,000 63	.740** ,000 63	.524** ,000 63	1 63	.787** ,000 63	.624** ,000 63	.592** ,000 63	.169 ,185 63	.184 ,149 63	.101 ,433 63	.815** ,000 63
Y10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.583** ,000 63	.500** ,000 63	.430** ,000 63	.480** ,000 63	.430** ,000 63	.581** ,000 63	.705** ,000 63	.512** ,000 63	.787** ,000 63	1 63	.777** ,000 63	.625** ,000 63	.099 ,440 63	.129 ,314 63	-.025 ,845 63	.770** ,000 63
Y11	Pearson Correlation	.470**	.360**	.249*	.444**	.427**	.450**	.540**	.446**	.624**	.777**	1	.648**	.129	.151	.018	.683**

	elation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,049	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,312	,238	,887	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y12	Pearson Correlation	.441**	.396**	.475**	.424**	.475**	.492**	.586**	.466**	.592**	.625**	.648**	1	-.064	.019	-.001	.655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,619	,883	,996	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y13	Pearson Correlation	.242	.095	.002	.017	.037	.251*	.201	.124	.169	.099	.129	-.064	1	.553**	.392**	.365**
	Sig. (2-tailed)	,056	,457	,990	,896	,776	,048	,115	,333	,185	,440	,312	,619		,000	,001	,003
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y14	Pearson Correlation	.348**	.180	.049	.160	.126	.217	.224	.252*	.184	.129	.151	.019	1	.553**	.500**	.442**
	Sig. (2-tailed)	,005	,159	,705	,210	,325	,088	,078	,046	,149	,314	,238	,883		,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y15	Pearson Correlation	.090	-.108	.224	.171	.061	.171	.211	.290*	.101	-.025	.018	-.001	1	.392**	.500**	.340**

	Sig. (2- taile d) N	,4 84 63	,3 99 63	,0 78 63	,1 80 63	,6 36 63	,1 80 63	,0 97 63	,0 21 63	,4 33 63	,8 45 63	,8 87 63	,9 96 63	,0 01 63	,0 00 63		,006 63
Kin erja Kar yaw an	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.7 59 ** 63	.6 47 ** 63	.5 95 ** 63	.7 06 ** 63	.6 80 ** 63	.8 13 ** 63	.8 14 ** 63	.7 07 ** 63	.8 15 ** 63	.7 70 ** 63	.6 83 ** 63	.6 55 ** 63	.3 65 ** 63	.4 42 ** 63	.3 40 ** 63	1 63
		,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 00 63	,0 03 63	,0 00 63	,0 06 63	

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Uji Reliabilitas

Pelatihan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	14

Pengembangan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	12

Keragaman (X3)

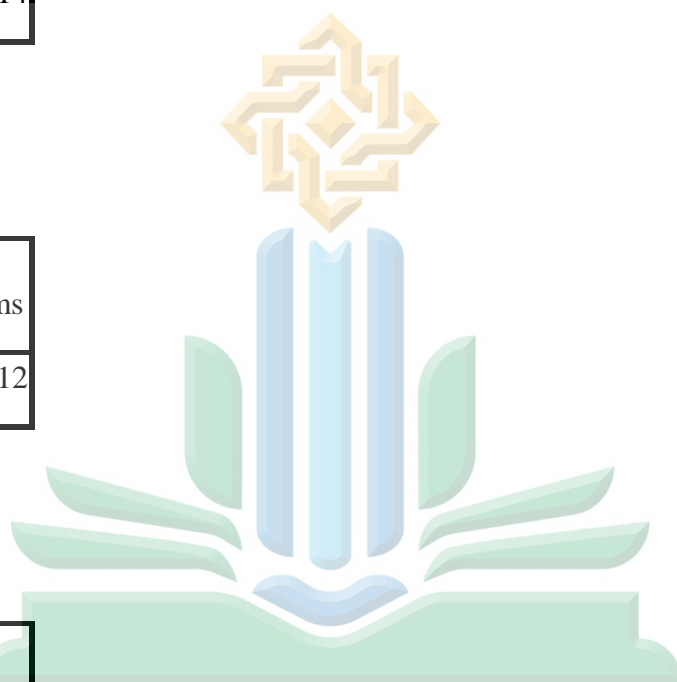
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	8

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	15



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14520079
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.050
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.922

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X1)	.492	2.034
	Pengembangan (X2)	.266	3.766
	Keragaman (X3)	.356	2.809

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterodakstisitas

Correlations

			Unstandardiz ed Residual	Pelatiha n (X1)	Pengembang an (X2)	Keragama n (X3)
Spearman 's rho	Unstandardiz ed Residual	Correlatio n Coefficie nt	1.000	-.011	-.069	-.113
		Sig. (2- tailed)	.	.935	.591	.378
		N	63	63	63	63
Pelatihan (X1)	Correlatio n Coefficie nt	Correlatio n Coefficie nt	-.011	1.000	.638**	.546**
		Sig. (2- tailed)	.935	.	.000	.000
		N	63	63	63	63
Pengembanga n (X2)	Correlatio n Coefficie nt	Correlatio n Coefficie nt	-.069	.638**	1.000	.754**
		Sig. (2- tailed)	.591	.000	.	.000
		N	63	63	63	63
Keragaman (X3)	Correlatio n Coefficie nt	Correlatio n Coefficie nt	-.113	.546**	.754**	1.000
		Sig. (2- tailed)	.378	.000	.000	.
		N	63	63	63	63

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

Uji Regresi linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.573	2.462		5.106	.000
Pelatihan	.206	.056	.208	3.662	.001
Pengembangan	.171	.084	.158	2.045	.045
Keragaman	.911	.090	.675	10.094	.000

a. Dependent Variable: yy

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.573	2.462		5.106	.000
Pelatihan	.206	.056	.208	3.662	.001
Pengembangan	.171	.084	.158	2.045	.045
Keragaman	.911	.090	.675	10.094	.000

a. Dependent Variable: yy

Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1480.424	3	493.475	47.471	.000 ^a
	Residual	613.322	59	10.395		
	Total	2093.746	62			

a. Predictors: (Constant), Keragaman, Pelatihan, Pengembangan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.692	3.224

a. Predictors: (Constant), Keragaman, Pelatihan, Pengembangan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DOKUMENTASI

Menyerahkan Surat Penelitian





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Nomor : 4786/Un.22/D.5.KP.1/KM.05.00/11/2025

Yang bertandatangan di bawah ini Koordinator program Studi Ekonomi Syariah,
menerangkan bahwa :

Nama : Retno Widya Safitri
NIM : 211105020015
Semester : Sembilan (IX)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai
bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan
diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 19 November 2025

A.n. Dekan
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah



Sofiah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febu@uinhs.ac.id Website: <https://febu.uinhs.ac.id>



Nomor : B- /Un.22/7 a/PP 00 9/03/2025 13 Maret 2025
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth

Kepala Rumah Sakit 'Aisyiyah Siti Fatimah

Jl. Raya Kenongo No. 14, Kenongo, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama	: Retno Widya Safitri
NIM	: 211105020015
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Ekonomi Islam
Prodi	: Ekonomi Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Pengembangan, Pelatihan, dan Keberagaman Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis di RS. Aisyiyah Siti Fatimah Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih



A.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu
Nurul Widyawati Islami Rahayu





Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah

Siti Fatimah

Pimpinan Daerah 'Aisyiyah Sidoarjo

Nomor : RS'ASF/109/III.6.AU/A/III/2025
Lamp. : -
Hal : Surat Balasan

Kepada Yth. Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember nomor : B/Un.22/7.a/PP.00.9/03/2025, tentang permohonan ijin pengambilan , dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan sebagaimana dimaksud bagi mahasiswa atas nama :

Nama : Retno Widya Safitri
NIM : 211105020015
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syari'ah

Kami mohon selama melaksanakan kegiatan penelitian, tidak mengganggu pelayanan dan mematuhi peraturan yang berlaku di RSU 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

Demikian surat balasan kami, atas perhatian & kerjasamanya disampaikan terima kasih.
Nashrun Minallah Wa Fathun Qorib
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Sidoarjo, 20 Ramadhan 1446 H
20 Maret 2025 M

Direktur









Dr. Tiator Prijambodo, M.Kes
NPM. 906381

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

JURNAL PENELITIAN

Nama : Retno Widya Safitri
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Dan Keragaman Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis Di RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo.


No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	17 Maret 2025	Menyerahkan surat izin penelitian	
2.	20 Maret 2025	Penerimaan izin penelitian	
3.	13 Mei 2025	Mengurus administrasi penelitian	
4.	23 September 2025	Penyebaran angket penelitian	
5.	26 September 2025	Pengambilan angket penelitian	
6.	26 November 2025	Penerimaan surat keterangan selesai penelitian	

Sidoarjo, 26 November 2025

Mengetahui,

RS. 'Aisyiyah Siti Fatimah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


 (Kurniawati, S.Psi.)



Rumah Sakit 'Aisyiyah

Siti Fatimah

Pimpinan Daerah 'Aisyiyah Sidoarjo

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : RSU'ASF/005A/DIKLAT/XI/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dr. M. Hud Suhargono, Sp. OG (K) Obgynsos
 NBM : 1327 7025 1619433
 Jabatan : Direktur RSU 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Retno Widya Safitri
 NIM : 211105020015
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul : **Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Keragaman Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis Di RS Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo**
 Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan
 Lama Penelitian : 13 Mei – 24 September 2025

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan, sehubungan dengan penyusunan skripsi "**Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Keragaman Sumber Daya Insani (SDI) Terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis Di RS Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 Jember

Sidoarjo, 08 Jumadil Akhir 1447 H

26 November 2025 M

Mengetahui
 Direktur



dr. M. Hud Suhargono, Sp. OG. (K) Obgynsos
 NBM. 1327 7025 1619433



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Retno Widya Safitri
 NIM : 211105020015
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Judul : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Keragaman Sumber Daya Insani (SDI) terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis di RS. Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan-Sidoarjo

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan Aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada Aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 27 November 2025
 Operator Aplikasi Turnitin
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

[Signature]
 Luluk Musfiroh



BIODATA PENULIS



Nama : Retno Widya Safitri
 NIM : 211105020015
 Tempat, tanggal lahir : Sidoarjo, 30 Oktober 2002
 Alamat : Ds. Singopadu RT. 02 RW.02, Kec. Tulangan,
 Kab. Sidoarjo
 Email : rwidya534@gmail.com
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

RIWAYAT PENDIDIKAN

RA Nurul Huda : 2008-2009
 SDN Singopadu : 2009-2015
 MTSN 4 Sidoarjo : 2015-2018
 SMA Persatuan : 2018-2021
 UIN Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember : 2021-2025