

The Effect of Competency-Based Training and Work Environment on the Performance of Non-Medical Administrative Employees at Private Hospitals in Tangerang Regency

**Rachmawati Sapitri, Yaya Sukarya
Tanri Abeng University**

Abstract - This study aims to analyze the effect of competency-based training and work environment on the performance of non-medical administrative employees at a Private Hospital in Tangerang Regency with a total population of 200 people. The performance of non-medical employees plays an important role in supporting the smooth operation of the hospital, so appropriate training and a conducive work environment are needed. This study uses a quantitative approach with a survey method. The sample in this study amounted to 50 respondents who were non-medical administrative employees who had attended training and worked for more than one year. Data collection was carried out through questionnaires, the research instruments were tested through validity and reliability tests. The results of the validity test showed that all items in the competency-based training, work environment, and employee performance variables had correlation values that exceeded r table (0.278), so they were declared valid. The reliability test with Cronbach's Alpha produced a value > 0.60 so that all instruments were declared reliable. Multiple linear regression analysis showed that competency-based training had a positive and significant effect on employee performance ($p = 0.010$), as well as the work environment ($p = 0.000$). A simultaneous test (F-test) showed that competency-based training and the work environment simultaneously had a positive and significant effect on employee performance ($p = 0.000$). The results showed that 43.8% of employee performance variables could be explained by competency-based training and the work environment, while the remaining 56.2% was explained by other variables not included in this study, such as work pressure and job satisfaction.

Keywords: Competency-Based Training, Work Environment, Employee Performance, Hospital.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi, termasuk rumah sakit. Tanpa SDM yang kompeten dan terlatih, operasional rumah sakit akan terganggu, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Rumah sakit memiliki dua kelompok tenaga utama, yaitu tenaga medis dan nonmedis, yang memiliki peran yang sangat penting dalam kelancaran pelayanan Andriani et al. (2022).

Karyawan nonmedis administrasi memainkan peran strategis dalam menunjang efisiensi layanan rumah sakit melalui pengelolaan informasi, administrasi rawat jalan, administrasi rawat inap, serta data pasien, meskipun tidak terlibat langsung

dalam interaksi klinis dengan pasien, kinerjanya tidak kalah strategis dibanding tenaga medis. Namun, yang terjadi kinerja mereka sering kali kurang menjadi prioritas dalam strategi manajemen SDM rumah sakit dan sepenuhnya belum menunjukkan hasil yang optimal.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab masing-masing. Mangkunegara (2017). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja staf administrasi nonmedis, rumah sakit perlu memberikan perhatian pada dua faktor utama, yaitu pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun rumah sakit telah menyelenggarakan berbagai pelatihan seperti *Hospital Information System (HIS)*, *ICT & Cybersecurity*, *Legal Contract Management System*, dan pelatihan K3, terdapat perbedaan pandangan antara manajemen dan karyawan terkait relevansi pelatihan tersebut. Dari sisi manajemen, pelatihan-pelatihan tersebut dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan. Namun, di sisi lain, banyak karyawan nonmedis administrasi menilai bahwa materi pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kerja mereka secara langsung.

Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek sikap dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan efisien. Sebagai contoh, pelatihan administrasi rumah sakit mencakup pemahaman prosedur, regulasi yang berlaku, serta keterampilan dalam berkomunikasi dengan pasien dan rekan kerja. Noe et al. (2018) menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat membantu karyawan menguasai keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Dalam Teori *Human Capital* yang dikembangkan oleh Becker (dalam Rusdiana & Tatang, 2020), Manusia tidak hanya dipandang sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai modal (*capital*) yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan keuntungan (*return*). Oleh karena itu, setiap upaya atau pengeluaran yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas manusia, seperti pendidikan dan pelatihan, sejatinya merupakan bentuk investasi yang akan memberikan hasil di masa depan. Meskipun karyawan Nonmedis administrasi memainkan peran penting dalam mendukung efisiensi pelayanan kesehatan, perhatian terhadap pengembangan SDM dikelompok ini masih tergolong rendah. Padahal, menurut WHO (2022), pelatihan tidak hanya di tujukan untuk tenaga medis, tetapi juga relevan bagi tenaga Nonmedis seperti staf administrasi, petugas kebersihan, dan teknisi. Adapun tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membangun sistem pelayanan yang aman, responsive, serta berorientasi pada keselamatan pasien, mengingat seluruh elemen organisasi rumah sakit turut berkontribusi terhadap mutu layanan kesehatan.

Namun, pelatihan berbasis kompetensi tidak dapat memberikan dampak maksimal jika lingkungan kerja tidak mendukung. Lingkungan kerja yang

kondusif menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Herzberg (dalam Nirmalasari, 2018), dalam teori dua faktor, menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti tekanan kerja yang tinggi, hubungan yang buruk antar karyawan, atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menurunkan kinerja karyawan. Dalam konteks rumah sakit, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat efektivitas pelatihan yang diberikan.

Lingkungan kerja yang kondusif di rumah sakit mencakup fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan yang baik antar karyawan. Penelitian oleh Maslach & Leiter (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti tekanan berlebihan dan kebisingan, dapat menyebabkan *burnout* dan menurunkan produktivitas. Begitu pula dalam teori lingkungan kerja Robinson & Judge (2019), yang menyatakan bahwa kondisi tempat kerja, hubungan antar rekan, dan kepemimpinan yang baik sangat mempengaruhi efektivitas kerja. Di rumah sakit, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berdampak langsung pada kinerja staf administrasi nonmedis yang harus bekerja dengan tekanan waktu dan volume pekerjaan yang tinggi.

Indikasi awal dari kondisi di lapangan menunjukkan bahwa beberapa staff administrasi menilai pelatihan yang mereka terima belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan pekerjaan harian mereka. Sebagai contoh, sejumlah karyawan menganggap bahwa pelatihan cybersecurity terlalu teknis dan lebih tepat diberikan kepada staf IT. Sementara itu, mereka merasa membutuhkan pelatihan yang lebih praktis dan kontekstual, seperti manajemen pelayanan pasien, komunikasi yang efektif, atau pengelolaan beban kerja harian. Selain itu, aspek lingkungan kerja seperti tingkat kebisingan dan keterbatasan fasilitas dipandang sebagai hambatan yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja mereka. Meskipun fasilitas kerja secara kuantitatif tersedia, namun dari segi kualitas dan efektivitas penggunaannya masih kurang optimal. Contohnya, mesin printer yang sering mengalami gangguan teknis dan penggunaannya yang harus bergantian oleh banyak karyawan menyebabkan keterlambatan serta mengganggu kelancaran pekerjaan administratif.

Hal ini menunjukkan adanya indikasi gap antara materi pelatihan dan kebutuhan kompetensi di lapangan. Menurut Garavan et al. (2016), pelatihan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka agar dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Jika pelatihan tidak relevan dengan tantangan yang dihadapi di tempat kerja, maka manfaatnya akan kurang maksimal. Penelitian oleh Firzanah dan Afiqatul (2024) di rumah sakit swasta di Surabaya Selatan menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nonmedis. Meskipun pelatihan sudah dilakukan, tanpa adanya lingkungan yang kondusif, dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi terbatas.

Untuk mendukung dugaan adanya penurunan atau ketidaksesuaian kinerja karyawan nonmedis administrasi, dilakukan observasi awal terhadap beberapa indikator kinerja utama di Rumah Sakit swasta Data ini mencerminkan

perbandingan antara target kinerja yang ditetapkan oleh manajemen dan realisasi kinerja aktual yang dicapai selama tahun 2024.

Berdasarkan data, terlihat bahwa seluruh indikator kinerja belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen. Hal ini menandakan adanya kesenjangan antara standar yang diharapkan dengan realisasi kerja di lapangan. Ketidaksesuaian ini dapat menjadi indikasi bahwa terdapat faktor-faktor internal yang perlu dikaji lebih dalam, seperti efektivitas pelatihan yang telah diberikan serta kualitas lingkungan kerja yang tersedia. Perlunya penguatan strategi manajemen kinerja melalui dua pendekatan utama sebagaimana menurut Armstrong dan Taylor (2014), peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan berbasis kompetensi, dan penciptaan sistem kerja serta lingkungan kerja yang mendukung perubahan perilaku kerja ke arah yang lebih produktif dan selaras dengan tujuan organisasi.

Rumah sakit perlu mengevaluasi ulang program pelatihan yang telah dilaksanakan, serta menyesuaikan materi pelatihan agar lebih selaras dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi staf administrasi Nonmedis dalam pekerjaan sehari-hari. Di samping itu, perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja juga penting, baik melalui penyediaan fasilitas yang memadai maupun penciptaan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Upaya ini diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal, produktif, dan efisien.

Penelitian ini difokuskan pada rumah sakit swasta di Kabupaten Tangerang yang merupakan rumah sakit swasta bertaraf internasional yang dipilih sebagai lokasi karena memiliki volume pasien tinggi serta sistem pelayanan administrasi yang terintegrasi secara digital. Kondisi ini menuntut kinerja optimal dari karyawan nonmedis administrasi, terutama dalam menyesuaikan pelatihan yang diterima dengan kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, aspek lingkungan kerja yang dihadapi juga menjadi faktor penting yang turut memengaruhi produktivitas mereka.

Tabel berikut menunjukkan ringkasan pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja karyawan nonmedis yang di ambil dari hasil penelitian sebelumnya yang relevan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk pelatihan yang relevan, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan kepuasan kerja. Sebagai contoh, Sari et al. (2024) menemukan bahwa pelatihan yang relevan berkontribusi sebesar 70% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara Aljabar.an (2023) melaporkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh sebesar 85% terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan ini mencerminkan pentingnya kedua faktor tersebut dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. Meskipun faktor-faktor lain seperti tekanan kerja dan kepuasan kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Namun, peneliti memfokuskan pada dua faktor utama, yaitu pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja. Pemilihan fokus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit swasta, serta adanya kesenjangan dalam penelitian

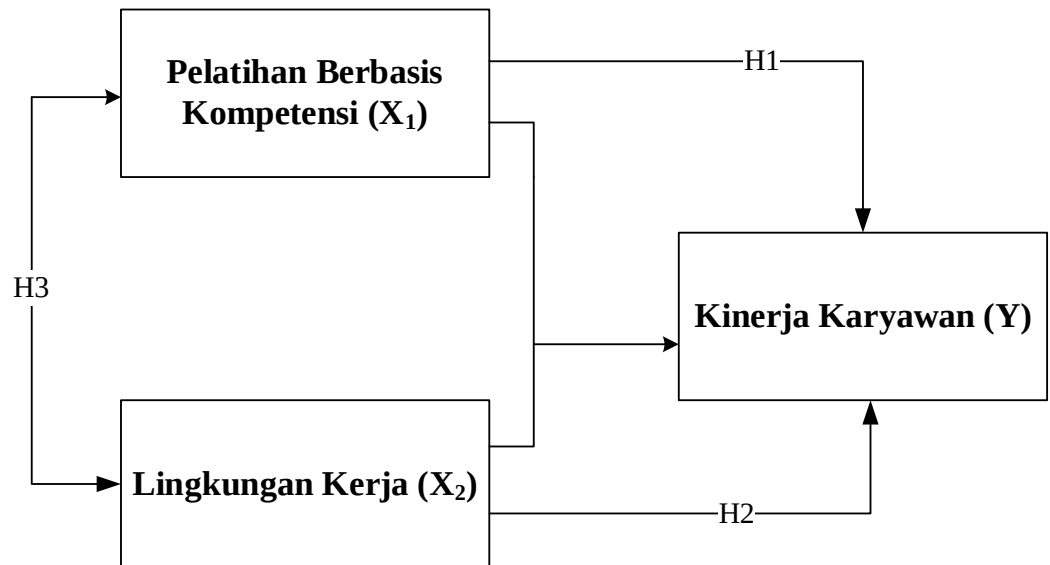
yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua faktor ini dalam konteks rumah sakit tersebut.

Manajemen rumah sakit perlu memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya mengedepankan aspek teknis, tetapi juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja staf, serta melakukan evaluasi secara sistematis untuk menilai peningkatan kompetensi karyawan setelah mengikuti program pelatihan. Dengan demikian, rumah sakit dapat mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan nonmedis administrasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja dapat berkolaborasi untuk meningkatkan kinerja karyawan nonmedis administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi karyawan, khususnya di rumah sakit swasta dengan tingkat tuntutan pelayanan yang tinggi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah menguji hubungan antara pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan nonmedis administrasi sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan nonmedis administrasi pada Rumah Sakit Swastadi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan nonmedis administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang dengan total populasi 200 orang. Kinerja karyawan nonmedis berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional rumah sakit, sehingga diperlukan pelatihan yang sesuai serta lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang merupakan karyawan nonmedis administrasi yang telah mengikuti pelatihan dan bekerja lebih dari satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah Sugiyono (2022). Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan landasan teori yang relevan maka dapat diajukan suatu hipotesis yang masih memerlukan suatu pengujian untuk membuktikan kebenarannya, yaitu :



Gambar 1
Kerangka Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) H_1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi Pada rumah sakit swasta.
- 2) H_2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi Pada rumah sakit swasta
- 3) H_3 = Pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi Pada rumah sakit swasta

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Tabel 1
Hasil Perhitungan Uji T

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
1 (Constant)	42.709	2.581		16.547	.000

Pelatihan (X1)	.223	.083	.312	2.699	.010
Lingkungan Kerja (X2)	.256	.059	.502	4.343	.000
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 30 (2025)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Diperlukan nilai t tabel untuk membandingkan nilai t tabel, diperlukan *degree of freedom* (*df*) yang dihitung dengan rumus $df = n - k$, di mana *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah jumlah variabel. Maka diketahui (*df*) sebesar 47, yang diperoleh dari $50 - 3 = 47$. Dengan tingkat signifikan 0,05 dan *df* 47 maka diperoleh nilai t sebesar 2.011.

a) Pengujian Hipotesis 1

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi Pada rumah sakit swasta

Berdasarkan tabel 1, variabel pelatihan berbasis kompetensi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,699 > t_{\text{tabel}} 2,011$. Maka. H_1 diterima yang artinya Pelatihan Berbasis Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang.

b) Pengujian Hipotesis 2

H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi Pada rumah sakit swasta

Berdasarkan tabel 1, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,343 > t_{\text{tabel}} 2,011$. Maka. H_2 diterima, yang artinya Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang

2) Uji F (Simultan)

Tabel 2
Hasil Perhitungan Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.305	2	24.153	18.599	.000
Residual	59.736	46	1.299		
Total	108.041	48			
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X1)					

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 30 (2025)

Uji F Simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependennya. Diperlukan nilai F tabel untuk membandingkan hasil dari F hitung yang diperoleh dari perhitungan. Untuk menentukan nilai F tabel, diperlukan df_1 ($k - 1$) dan df_2 ($n - k$) dengan k adalah jumlah variabel bebas, maka diperoleh $df_1 = 2$ dan $df_2 = 48$ dengan tingkat signifikansi 0,05, nilai F tabel yang sesuai adalah 3,19. Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis 3

H_3 = Pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi Pada rumah sakit swasta

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung} 18,559 > F_{tabel} 3,19$. Maka H_3 diterima, yang artinya Pelatihan Berbasis Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat *multivariate*. Analisa ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) yang jumlahnya lebih dari satu. Analisa ini disebut sebagai analisa *multivariate* karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X) (Bawono dan Shina, 2018).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana Pelatihan Berbasis Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) pada RS Swastadi Kabupaten Tangerang:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
1.(Constant)	42.709	2.581		16.547	.000
Pelatihan (X1)	.223	.083	.312	2.699	.010
Lingkungan Kerja (X2)	.256	.059	.502	4.343	.000
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 30 (2025)

- 1) nilai konstan berada diangka 42.709 ini menunjukkan bahwa ketika nilai X_1 dan X_2 nol berarti nilai untuk konstans adalah 42.709
- 2) nilai X_1 sebesar 0.223 bertanda positif yang mengartikan bahwa setiap X_1 turun sebesar 1% maka akan menurunkan Y sebesar 0.223. dan sebaliknya ketika nilai X_1 naik sebesar 1% akan meningkatkan nilai Y.
- 3) Nilai X_2 adalah 0.256 hal ini juga bertanda positif yang diartikan bahwa ketika nilai X_2 meningkat 1% maka akan meningkatkan hasil Y, dan sebaliknya ketika X_2 menurun sebesar 1% maka akan menurunkan nilai Y sebesar 0.256. Maka persamaan regresi nya pada apenelitian ini dapat ditulis dengan :

$$Y = 42.709 + 0.223X_1 + 0.256X_2$$

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Mauliddiyah (2021)

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor variabel independen yang sedang diteliti, maka penulis mengasumsikan nilai R square.. Berikut di bawah ini adalah hasil Uji Koefisien Determinasi :

Table 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.662	.438	.414	1.141
Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Pelatihan (X_1)				
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 30 (2025)

Uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini yaitu menggunakan R Square seperti tabel di atas yang menunjukkan diangka 0,438 atau 43,8% yang artinya variabel Y dapat dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2 serta sisanya

sebesar 56,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti tekanan kerja dan kepuasan kerja.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel – variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent* baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh dari dua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi Pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta sesuai dengan penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kepercayaan yang telah ditentukan yaitu sebesar 5% ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja secara positif dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan nonmedis administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang. Gabungan antara pelatihan yang relevan dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan sinergi yang positif yang dapat memperkuat efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0.438$) menunjukkan bahwa 43,8% variasi kinerja dijelaskan oleh pelatihan dan lingkungan kerja.

Ini sinyal penting bagi pimpinan rumah sakit bahwa upaya dalam peningkatan kinerja tidak bisa bergantung pada satu faktor melainkan memerlukan sinergi antara kemampuan individu (*human capital*) dan kondisi kerja yang mendukung. Penemuan ini menguatkan kerang pikir MSDM Dessler (2025) yang menekankan perlunya manajemen pengembangan dan pemeliharaan SDM secara terpadu. Artinya, rumah sakit tidak cukup hanya memberikan pelatihan, tetapi juga harus menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang mendukung penerapan hasil pelatihan.

2. Analisis dan Interpretasi secara Parsial

Secara parsial variable Pelatihan Berbasis Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan dengan derajat kepercayaan (α) sebesar 5%, apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka secara parsial ada pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan begitupun sebaliknya. Maka hasil dari tiap – tiap variabel dapat diketahui sebagai berikut ;

a) Pelatihan Berbasis Kompetensi (X_1)

Hasil uji parsial pada variabel X_1 menghasilkan nilai t hitung sebesar 2, 699 dengan tingkat signifikan sebesar 0,010 artinya variabel pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja. Signifikansi ini menunjukkan bahwa semakin perusahaan memberikan pelatihan yang tepat dan relevan sesuai dengan tugas sehari-hari, maka semakin tinggi pula performa kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan *Human Capital Theory*, di mana pelatihan dipandang sebagai bentuk investasi organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas SDM.

Dalam konteks rumah sakit, pelatihan berbasis kompetensi memberikan dampak langsung terhadap keterampilan teknis dan administratif, terutama dalam melakukan pelayanan terhadap pasien. Namun, dengan nilai koefisien lebih rendah ($\beta = 0.312$) hal ini menunjukkan bahwa pihak rumah sakit perlu merancang pelatihan yang bukan hanya bersifat umum dan formalitas, tetapi benar-benar menyesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan nonmedis administrasi. Misalnya, pelatihan komunikasi efektif, pelatihan penanganan konflik. Evaluasi hasil pelatihan pun sebaiknya dilakukan secara berkala agar manfaatnya dapat terukur.

b) Lingkungan Kerja (X2)

Uji parsial pada variabel X_2 menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 4,343 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 artinya hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nonmedis administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang. Tingginya signifikansi ini dapat dijelaskan oleh pentingnya kondisi kerja fisik dan non-fisik di lingkungan rumah sakit. Karyawan nonmedis administrasi bekerja dibawah tekanan waktu, antrean pasien, serta tanggung jawab administrasi yang tinggi merasa sangat sensitif terhadap kondisi seperti kebersihan ruangan kerja, sirkulasi udara, kebisingan di sekitar tempat kerja, pencahayaan, serta hubungan kerja antar karyawan. Ketika lingkungan mendukung, karyawan dapat merasa lebih nyaman dan fokus dalam bekerja, sehingga produktivitas meningkat. tekanan waktu yang tinggi,

Dengan nilai koefisien ($\beta = 0.502$) memiliki pengaruh lebih dominan dibanding dengan pelatihan berbasis kompetensi ini memberikan pemahaman bahwa lingkungan kerja salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja. Manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian lebih pada kenyamanan dan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Salah satunya dengan memperhatikan tata letak ruangan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan leluasa selain itu, sirkulasi udara dan pencahayaan yang memadai juga penting untuk menjaga fokus dan kenyamanan selama bekerja. Pengaturan jadwal kerja yang seimbang, seperti sistem *shift* yang adil dan tidak membebani

karyawan untuk mencegah kelelahan yang dapat menurunkan produktivitas kerja. Tidak kalah penting, terciptanya komunikasi yang terbuka antara karyawan dan atasan akan membangun rasa saling percaya dan dapat memperkuat kerja sama tim.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t). Pelatihan Berbasis Kompetensi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang dengan hasil $t_{hitung} 2,699 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan diberikan pelatihan yang relevan dan tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan tugas mereka sehari-hari, keterampilan mereka akan meningkat dan berdampak pada cara mereka menyelesaikan pekerjaan. Hasil koefisien $\beta = 0.312$ menunjukkan hasil lebih kecil dari pada variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan masih perlu ditinjau kembali relevansinya, karena dari hasil indikator yang terendah pada variabel pelatihan berbasis kompetensi menunjukkan karyawan masih merasa materi yang disampaikan belum sepenuhnya relevan dengan kondisi kerja di lapangan.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t). Lingkungan Kerja Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis Administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang dengan hasil $t_{hitung} 4,343 > t_{tabel} 2,011$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil sangat signifikan membuktikan bahwa karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerjanya baik dari sisi fisik seperti fasilitas, tata ruang, sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang baik maupun dari sisi non-fisik hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Dibuktikan dengan hasil koefisien $\beta = 0.502$. Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang mendukung bukan lagi menjadi pilihan, melainkan kebutuhan yang perlu dipenuhi oleh manajemen rumah sakit.
3. Berdasarkan hasil pengujian simultan atau secara Bersama-sama melalui uji F. Variabel Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan Nonmedis

Administrasi pada Rumah Sakit Swastadi Kabupaten Tangerang. dengan hasil $f_{hitung} 18,599 > f_{tabel} 3,19$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Memperkuat argumentasi bahwa peningkatan kinerja tidak cukup dengan pelatihan, jika kedua faktor pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja diperhatikan hasilnya akan lebih optimal. Hasil penelitian diperoleh nilai 43,8% menjelaskan hampir separuh dari perubahan yang terjadi pada kinerja dipengaruhi oleh pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja, yang sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti tekanan kerja dan kepuasan kerja.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan yaitu sebagai berikut :

1. Praktis (Bagi Manajemen Rumah Sakit)

a. Terkait Pelatihan Berbasis Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dua indikator terendah dari variabel pelatihan berbasis kompetensi sebagian besar karyawan merasakan pelatihan yang diberikan masih belum relevan dan masih minimnya penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan staf administrasi sehari-hari. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan, menyesuaikan materi pelatihan dengan kondisi kerja nyata di lapangan, melakukan evaluasi pasca pelatihan diberikan dengan melibatkan karyawan untuk mengisi survei singkat pasca pelatihan.

Selain melakukan evaluasi terhadap isi materi pelatihan dan tindak lanjut pelatihan rumah sakit juga disarankan untuk memperkuat aspek yang sudah berjalan baik seperti metode penyampaian materi yang interaktif dan praktis, memberikan penghargaan untuk karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja pasca pelatihan.

b. Terkait Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pernyataan dengan skor terendah dalam variabel lingkungan kerja menunjukkan sebagian besar karyawan merasakan kurangnya dukungan fasilitas dalam melaksanakan tugas mereka sehari-hari. Oleh Karena itu, disarankan agar manajemen Rumah Sakit Swastamelakukan evaluasi terhadap kelengkapan dan kualitas fasilitas kerja yang digunakan oleh staf administrasi dengan menyediakan peralatan kerja yang memadai, melakukan perawatan rutin terhadap fasilitas kerja agar tidak cepat rusak, memperhatikan tata letak ruang kerja dengan mempertimbangkan jarak antar meja, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik.

c. Terkait Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masih adanya beberapa aspek kinerja yang disarankan belum optimal oleh sebagian responden, khususnya pada pernyataan terkait meminimalkan kesalahan kerja, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang sudah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi mereka masih menghadapi kendala dalam hal ketepatan dan efisiensi kerja.

Beberapa hal disarankan untuk diperhatikan oleh pihak manajemen yaitu perlunya pelatihan yang lebih spesifik dan teknis, terutama yang dapat membantu karyawan administrasi dalam meningkatkan akurasi dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas harian, evaluasi pembagian tugas agar lebih merata dan seimbang. Manajemen penting juga mengapresiasi karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dan sikap profesional dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat dijadikan kekuatan untuk membangun budaya kerja menjadi lebih baik.

2. Bagi akademis diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dan informasi dalam kajian yang berkaitan dengan penelitian ini serta menambah kepustakaan dan dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah wawasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini memiliki kelebihan dan keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengembangan studi ke depan. Kelebihan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap karyawan nonmedis di rumah sakit yang seringkali kurang mendapatkan perhatian dalam kajian manajemen SDM, padahal mereka memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pelayanan kesehatan secara menyeluruh, penelitian ini juga menggunakan *Middle Theory Human Capital* untuk memperkuat dasar variabel yang diteliti. Untuk keterbatasan penelitian terutama dari sisi jumlah responden yang terbatas sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk konteks yang lebih luas. Selain itu, variabel yang di kaji hanya mencakup pelatihan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja, padahal kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti tekanan kerja dan kepuasan kerja. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan cakupan responden yang lebih luas, menambah variabel penelitian yang relevan memengaruhi kinerja, dan menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk memperdalam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar'an, M. (2023). The Impact of Work Environment on Employee Performance: A Study in Healthcare Sector. *International Journal of Healthcare Management*, 16(3), 210–220.
- Amalia, S. A. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. TOHAR MEDIA.
- Andriani, R., Prasetyo, B., & Dewi, N. K. (2022). *Manajemen sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriani, T., Suryani, N., & Rachmawati, R. (2022). *Manajemen rumah sakit dan SDM kesehatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 386–392.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armin. (2020). *Pengaruh pelatihan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Bahri, S. (2015). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawono, A. (2018). *Analisis regresi linear berganda*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2019). *Effective training: Systems, strategies, and practices* (6th ed.). Pearson Education.
- Brown, K. G., & Sitzmann, T. (dalam Teja, V. Y., 2019). *Training and employee performance*. Jakarta: Mitra Media.

- Bukhari, A., & Pasaribu, A. (2019). *Kinerja dan kompetensi sumber daya manusia*. Medan: CV. Widya Pustaka.
- Cantika, R. A. (2019). *Pengelolaan koperasi berbasis syariah di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Dipboye, R. L. (2018). *The Psychology of Training: A Practical Guide*. London: Routledge.
- Ekawati, L., & Lamidi. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3), 123–134.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2), 8–20. □ Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Fadliansyah, M. (2022). *Ekonomi syariah dan koperasi: Konsep dan implementasi*. Bandung: Ekonomi Press.
- Firzanah, A., & Afiqatul, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non medis di rumah sakit swasta di Surabaya Selatan. Skripsi, STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya.
- Garavan, T., McCarthy, A., Lai, Y., Murphy, K., Sheehan, M., & Carbery, R. (2020). Training and organisational performance: A meta-analysis of temporal, institutional, and organisational context moderators. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1–24.
- Gheulizka, A., & Ridlwan, M. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Grandita, C., & Fendi, F. (2020). *Hubungan antara employee engagement dan stres kerja pada karyawan*. *Jurnal Psikologi Terapan*, 6(2), 78–85.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Heuser, B. (2022). *Strategic human capital development in manufacturing*. Oxford: Blackwell.
- Ishak, A., & Tanjung, A. M. (dalam Amalia, S. A., 2019). *Manfaat lingkungan kerja terhadap produktivitas*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kristiani, T. (2022). Pengaruh tekanan kerja terhadap produktivitas tenaga administrasi rumah sakit. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 4(2), 88–97.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi: Disertai contoh praktis riset media, public relations, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran*. Prenadamedia Group.
- Kurnia, A., & Fauzan, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 199–210.
- Landa, M., Rahmawati, R., & Yuliana, T. (2021). *Kompetensi dan kinerja: Perspektif Spencer & Spencer*. Jurnal Psikologi Bisnis, 4(1), 45–57.
- Latif, R., & Kharisma, D. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja*. Jurnal Psikologi Organisasi, 10(1), 22–33.
- Listyanisa, A. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maelani, M. W. (2022). *Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang*. Skripsi. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Perilaku organisasi dan manajemen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M. (2015). *Lingkungan kerja dan efektivitas organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Masiaga, E., Mahardika, R., & Saputra, Y. (2022). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 112–120.
- Masiaga, S., Akbar, H., & Trisnawati, R. (2022). Uji F dan Uji t dalam penelitian sosial. *Jurnal Riset Statistika*, 9(2), 58–66.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351–357). Academic Press.

- Mauliddiyah, R. (2021). *Statistika untuk penelitian manajemen*. Malang: CV Literasi Nusantara.
- Mulyadi, D., & Mulyadi, D. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nirmalasari, D. (2018). Teori dua faktor Herzberg dan implementasinya di sektor pelayanan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 70–76.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Sari, A. P. (2014). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi, Universitas Negeri Semarang.
- Novitasari, D., Rini, R., & Suryadi, Y. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan aplikasi*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Novitasari, E., & Tatang, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Nurhidayati, N. (2023). Modal manusia dalam pengembangan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 8(1), 10–17.
- Oh, A., & Novita, E. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. *Skripsi*, Universitas Pelita Indonesia.
- Oh, J., & Novita, T. (2018). *Kompetensi kerja dalam sistem organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Orujov, F., & Hajiyevev, J. (2025). *Work environment and employee autonomy*. *Journal of Organizational Management*, 12(1), 110–124.
- Priyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purnomo, H. (2017). *Analisis regresi dan time series dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Rohmat, A. (2020). *Kompetensi dan perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rohmat, S. (2020). Implementasi Kurikulum 2013 pada Perangkat Pembelajaran Model Discovery Learning Pendekatan Scientific terhadap Kemampuan Komunikasi Matematis Materi Geometri SMK. *Jurnal Surya Masyarakat*, 2(2), 139–145.

- Rusdiana, A., & Tatang, M. (2020). *Teori Human Capital dalam manajemen pendidikan*. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Press.
- Sari, A. R., Firmansyah, A., & Yusuf, R. (2024). *Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, 14(1), 65–75.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2019). *Burnout and work engagement: The JD-R approach*. Utrecht University.
- Schultz, T. W. (dalam Nurhidayati, N., 2023). *Modal manusia dan produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Perilaku kerja dalam organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sethi, R., & Mustafa, A. (2025). *Employee engagement and work environment*. Human Resources Research Journal, 9(1), 99–113.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (dalam Landa et al., 2021). *Competency at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tahitu, M., Laede, M., & Agung, R. (2024). Analisis regresi dalam penelitian SDM. *Jurnal Statistik dan Bisnis*, 7(1), 50–60.
- Teja, V. Y. (2019). Pengaruh pelatihan sistematis terhadap produktivitas. *Jurnal Pengembangan SDM*, 6(2), 101–112.

Utami, I., Rahmat, Y., & Sari, F. (2023). *Kecerdasan emosional dan hubungan kerja*. Jurnal Psikologi Terapan, 5(1), 80–90.

Widodo, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Widodo, S. (2015). *Pelatihan kerja dan efektivitas karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

World Health Organization (WHO). (2022). *Global Health Estimates 2022: Life expectancy and leading causes of death and disability*. Geneva: World Health Organization.