

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BAGIAN PELAYANAN KESEHATAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)  
MAJALAYA KABUPATEN BANDUNG

Oleh

Winna Sarikusumaningtyas<sup>1</sup>, Hendra Permadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti  
Bekasi

Email: <sup>1</sup>[winna.kusumaningtyas@gmail.com](mailto:winna.kusumaningtyas@gmail.com), <sup>2</sup>[hendrapermadi507@gmail.com](mailto:hendrapermadi507@gmail.com)

**Abstract**

*Employee performance is an important factor in the organizational goals to be achieved. The good or bad performance of an employee in an organization will be determined by many factors including ability which is the result of knowledge and skills including personality attitudes which are influenced by education, training experience and interest and motivation as a result of the interaction of forces in physical conditions, work, social conditions of work and individual needs. This research was conducted in the Health Services Section of the Majalaya Regional General Hospital (RGH), the method used in this research was the descriptive analysis method, with a sample size of 60 people. The analysis method uses regression with SPSS software version 25. The results of this research support the hypothesis made, namely that training and work motivation have a positive and significant influence on employee performance. The results of the determination test show that the Training and Work Motivation variables can influence employee performance by 61.7%, while the remaining 38.3% is influenced by other variables not examined by the author. Based on the results of the research above, the Health Services Section of the Majalaya Regional General Hospital (RGH), Bandung District needs to improve its human resources in mastering knowledge and skills and increasing work motivation so that it will improve employee performance.*

**Keywords:** *Training, Work Motivation, and Performance*

**PENDAHULUAN**

Dalam rangka menghadapi tantangan era persaingan global yang diwarnai dengan persaingan yang semakin ketat, maka dalam sebuah organisasi harus dipersiapkan sumber daya manusia yang tangguh serta berkualifikasi dalam mengantisipasi segala perubahan yang akan terjadi. Setiap organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitasnya di dukung berbagai macam *resources*, sumber daya manusia sebagai *resources* adalah salah satu *added value* yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan.

Sejalan dengan era persaingan bebas yang terjadi pada saat ini, menuntut perubahan

perilaku tenaga kesehatan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara lebih baik. Untuk menghadapi tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lebih baik maka manajemen rumah sakit harus lebih meningkatkan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada pada unit-unit organisasi rumah sakit agar lebih profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Dalam ruang lingkup organisasi rumah sakit, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelayanan kesehatan sehingga organisasi dituntut meningkatkan kualitas dan profesionalitas sumber daya manusianya, hal ini juga dimaksudkan untuk memenuhi tuntutan masyarakat, tugas dan juga tuntutan

globalisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Bayusuryawikarta (1998:21) yang menyatakan “tuntutan globalisasi menjadi alasan bahwa organisasi harus mengubah diri dengan paradigma baru yang dikenal dengan istilah *reinventing government*, dengan titik berat mengubah perilaku sumber daya manusia menjadi lebih profesional untuk memberikan pelayanan”.

Bidang Pelayanan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengelolaan kegiatan pelayanan medik, pelayanan keperawatan, fasilitasi pelayanan dan pengendalian mutu pelayanan kesehatan Rumah Sakit. Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, atas dasar inilah maka dilakukan pelatihan terhadap pegawai Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung. Tujuan pelatihan yang dilakukan sesuai dengan tujuan dari pelatihan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Sebagaimana dikemukakan Umar (1998:4) tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja pegawai.

Apabila disatu pihak tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan produktivitas kerja dan prestasi kerja, tetapi dilain pihak berdasarkan pengamatan dan penelaahan data prestasi kerja para Pegawai Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung menunjukkan kurang berprestasi. Hal ini antara lain dapat dilihat dari masih kurangnya keterampilan dalam melaksanakan tugasnya, masih kurang luas pengalaman dalam bidang tugasnya, kurang sungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak tepat waktu datang kerja dan pulang kerja.

Kinerja pegawai (termasuk pegawai Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung) dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai,

Menurut Clelland dan Murray, ciri orang yang mempunyai motivasi kerja adalah selalu membuka diri, bersedia untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, senang menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan tidak rutin, senang diberi kepercayaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan, bersedia mengelola benda, manusia dan lingkungannya, selalu ingin mendapatkan umpan balik yang kongkrit atas pekerjaannya baik dalam menerima ganjaran maupun hukuman dan ingin mencapai nilai tertinggi atau terbaik atas hasil pekerjaannya.

#### Perumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.

## LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Pelatihan

Organisasi yang selalu berusaha beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berkembang tentunya akan berusaha memiliki pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang sangat tinggi untuk dapat menghadapi berbagai perkembangan lingkungan tersebut, pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dapat diperoleh melalui pelatihan.

Menurut Nitisemito (1988:86) pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki, mengembangkan sikap, tingkah laku dan keterampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan. Menurut Handoko (1996:104)

pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para pegawai untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

“*Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it.*” (Bernardin & Russel (1993:297), menurut definisi dari Bernardin dan Russel pelatihan adalah segala usaha untuk mengembangkan prestasi kerja pegawai dan prestasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kerja organisasi. Tujuan ini tercapai jika pada organisasi sudah terjadi efisiensi dan efektifitas dalam penggunaan sumber-sumber daya yang dimilikinya, termasuk dalam hal ini adalah sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi para pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu.

## 2. Pengertian Motivasi Kerja

Abraham Sperling dalam Anwar Prabu (2005:93) mengemukakan bahwa : “*motive is defined as tendency to activity, strated by drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. Artinya bahwa motif merupakan kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan diri (*drive*) dan diakhiri oleh penyesuaian diri. Penyesuaian diri dimaksudkan untuk memuaskan motif. Sementara motivasi di definisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Anwar Prabu (2005:93) sebagai : “*..an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class*”. Artinya bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berfungsi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Menurut Ernest J. McCormick dalam Anwar Prabu (2005:94) mengemukakan bahwa : “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*, artinya bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang pengaruhnya membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan, ketidakpuasan tersebut dapat meningkat menjadi ketegangan (*tension*) yang mendorong (*drives*) individu untuk melakukan sesuatu (*search behavior*). Sampai dengan tahap ini individu tersebut telah melakukan upaya-upaya untuk memuaskan kebutuhan. Jika upayanya berhasil, maka kebutuhan akan terpuaskan (*satisfied need*) dan ketegangan akan berkurang (*reduction of tension*). Upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut tidak selalu berhasil, kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang kemudian dimanifestasikan dalam berbagai bentuk perilaku seperti frustrasi. Dalam konteks organisasi bila hal itu terjadi, maka yang tercipta adalah suasana yang destruktif bagi upaya pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## 3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono, 1992:2).

Kinerja (*job performance*) dalam hal ini adalah kinerja pegawai. Bernardin & Russel (1993:397) mendefinisikan, kinerja adalah catatan hasil (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Nawawi (1997:234) mendefinisikan, kinerja

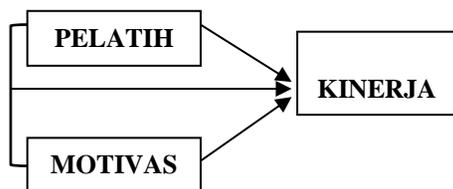
adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/non material, dalam suatu tenggang waktu tertentu.

Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*), Mondy & Noe (1996:326) menyatakan bahwa penilaian suatu kinerja adalah suatu sistem formal penilaian berskala (pertahun atau persemester) terhadap kinerja individu, menilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode tertentu.

Secara umum kinerja pegawai akan berkaitan dengan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi, yang mana salah satu untuk mengukur kinerja pegawai harus dinilai tingkat prestasi kerjanya yang dicapai.

### Kerangka Pemikiran

Dibawah ini dikemukakan kerangka penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.
3. Terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dari studi ini, maka penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif menghasilkan gambaran keadaan status fenomena dan ciri-ciri variabel, dalam hal ini menggambarkan keadaan pelatihan dan motivasi kerja kinerja pegawai Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung sedangkan sifat penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, terdapat hasil (*output* atau *outcome*) yang terjadi dari hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yang merupakan hubungan kausatif (sebab akibat) dimana variabel bebas berperan sebagai variabel penyebab dan variabel terikat berperan sebagai variabel akibat. Dengan demikian dalam penelitian ini yang dinyatakan sebagai variabel bebas (*independent variabel*) adalah pelatihan dan motivasi kerja pegawai. Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja pegawai .

### Populasi dan Sampel

Menurut Sidik Priadana (2005:29) yang disebut populasi adalah satu set atau kumpulan data penelitian yang berkonsentrasi pada sumber data. Sementara sumber data dapat berbentuk orang, organisasi, benda, hubungan atau keberadaan fenomena alam lainnya.

Sugiono (2010:72-73) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Untuk kepentingan penarikan sampel dari sebuah populasi, Suharsini Arikunto (2003:107) berpendapat bahwa :  
 “Apabila populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua populasi untuk dijadikan sampel sehingga

penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasinya besar, di atas 100 orang maka diambil 10 – 15% atau lebih dari itu”.

Berdasarkan pemahaman tentang konsep populasi dan sampel di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung. Mengingat anggota populasinya hanya berjumlah 60 orang, maka penelitian ini dilakukan terhadap populasi.

Dalam metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis kuantitatif berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan menguraikan data dan hasil penelitian yang sudah diolah dari data primer. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran, pola hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**1. Uji Validitas Kuesioner Variabel Pelatihan (X1)**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Pelatihan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pelatihan**

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	Q1	.556**	0.254	Valid
	Q2	.714**		Valid
	Q3	.506**		Valid
	Q4	.738**		Valid
	Q5	.740**		Valid
	Q6	.746**		Valid
	Q7	.683**		Valid
	Q8	.692**		Valid
	Q9	.614**		Valid

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1, diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Pelatihan memiliki status valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0,254.

**2. Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	Q1	.696**	0.254	Valid
	Q2	.662**		Valid
	Q3	.662**		Valid
	Q4	.717**		Valid
	Q5	.684**		Valid
	Q6	.665**		Valid
	Q7	.549**		Valid
	Q8	.534**		Valid
	Q9	.769**		Valid
	Q10	.666**		Valid
	Q11	.688**		Valid
	Q12	.671**		Valid

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja memiliki status valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0,254.

**3. Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja**

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Q1	.702**	0.254	Valid
	Q2	.571**		Valid
	Q3	.767**		Valid
	Q4	.658**		Valid
	Q5	.821**		Valid
	Q6	.746**		Valid
	Q7	.601**		Valid
	Q8	.754**		Valid
	Q9	.739**		Valid
	Q10	.810**		Valid
	Q11	.795**		Valid
	Q12	.696**		Valid

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kinerja memiliki status valid, karena nilai r hitung > r tabel sebesar 0,254.

**4. Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas bertujuan untuk menguji kehandalan data dan konsistensi jawaban responden. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach’s Alpha yang diperoleh dari output SPSS. Suatu data variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach’s Alpha > 0.60. sebaliknya, jika Cronbach’s Alpha < 0,60 maka data variabel tersebut tidak reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,60	0.779	Reliabel
X2	0,60	0.885	Reliabel
Y	0,60	0.916	Reliabel

Sumber data primer yang diolah, 2023

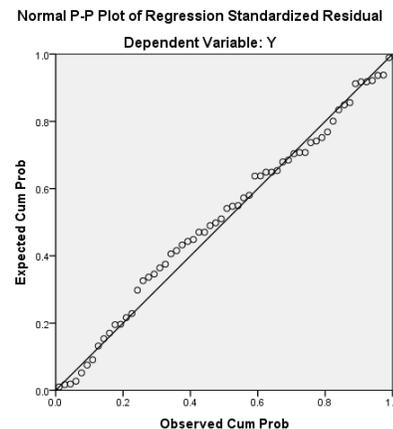
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0.60 ( $\alpha > 0.60$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2, dan Y adalah reliabel.

**5. Uji Asumsi Klasik**

**5.1. Uji Normalitas**

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji normalitas. Berikut hasil dari uji normalitas :

**Gambar 1. Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan Normal Probability Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**5.2. Uji Multikolinearistik**

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan. Hasil uji multikolinieritas ini dapat dilihat dari segi besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Sehingga dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. Jika Tolerance Value > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika Tolerance Value < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieristik**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	8.160	4.859		1.679	.099			
X1	.527	.143	.412	3.698	.000	.541	1.848	
X2	.458	.115	.445	3.996	.000	.541	1.848	

a. Dependent Variable: Y

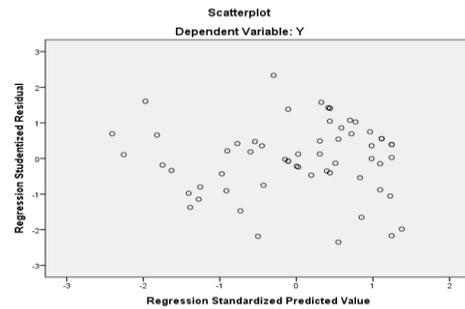
Sumber data primer yang diolah, 2023

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan nilai tolerance variabel X1, X2, masing-masing sebesar 0.541, 0.541 dan nilai VIF masing-masing sebesar 1.848, 1.848. Hasil ini juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

**5.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**6. Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi spss versi 22 ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.160	4.859		1.679	.099
X1	.527	.143	.412	3.698	.000
X2	.458	.115	.445	3.996	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 8.160 + 0,527X_1 + 0,458X_2$$

Keterangan :

- 1. Nilai konstanta sebesar 8.160 berarti jika variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja memiliki nilai 0 maka Kinerja Pegawai Pada Bagian

Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung sebesar 8.160.

2. Nilai koefisien pada variabel Pelatihan sebesar 0,527 yang berarti jika variabel Pelatihan naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung 0,527 atau 52,7%.
3. Nilai koefisien pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,458 yang berarti jika variabel Motivasi Kerja naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung sebesar 0,458 atau 45,8%.

**7. Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil dari pengujian  $R^2$  (R-Square) pada SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.604	2.800

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 4.7 tersebut dapat disimpulkan bahwa angka R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.617, artinya bahwa 61,7% variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung, sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**8. Uji Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang perlu dikaji kebenarannya dalam suatu penelitian. Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan Antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan penelitian ini yang dilakukan pengujian secara parsial (Uji t) dan pengujian secara simultan menggunakan (Uji F) untuk melihat Analisis Pelatihan dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.

**8.1. Uji t**

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Membandingkan nilai statistik atau t hitung dengan titik kritis menurut table atau t tabel. (t-test) hasil perhitungan atau t hitung ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika nilai t hitung < t tabel atau nilai signifikan > 0,05

(5%), artinya bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau nilai signifikan  $<$  0,05 (5%), artinya bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel  $X$  terhadap  $Y$  dapat diketahui dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Nilai product moment pada  $df = n-k-1$  (dimana  $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel),  $df = 60-2-1 = 57$  tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,002. Adapun hasil dari uji  $t$  dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.160	4.859		1.679	.099
X1	.527	.143	.412	3.698	.000
X2	.458	.115	.445	3.996	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa:

**a. Hipotesis 1**

Uji statistik secara parsial pada tabel diatas, dapat diketahui variabel Pelatihan ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,698 dan  $t$  tabel sebesar 2,002, sehingga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,698 > 2,002$ ) dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung ( $Y$ ). Nilai  $t$  hitungnya diperoleh positif yaitu sebesar 3,698, artinya berpengaruh dan signifikan.

**b. Hipotesis 2**

Uji statistik secara parsial pada tabel diatas dapat diketahui variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,996 dan  $t$

tabel sebesar 2,002, sehingga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,996 > 2,002$ ) dengan nilai signifikansinya sebesar 0.000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung ( $Y$ ). Nilai  $t$  hitungnya diperoleh positif yaitu sebesar 3,996, artinya berpengaruh dan signifikan.

**9. Uji f**

Uji simultan (uji F) adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam penelitian ini secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung. F hasil perhitungan selanjutnya akan dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau nilai signifikan  $<$  0,05 (5%)
- $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel atau nilai signifikan  $>$  0,05 (5%).

Adapun nilai product moment  $df_1 = k-1$  (dimana  $k$  adalah jumlah seluruh variabel  $x+y$ , dimana  $x=2$  dan  $y=1$ ), untuk mendapatkan nilai F tabel  $df_2 = n-k = 60-3 = 57$  dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,16. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9 Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	719.747	2	359.874	45.907	.000 <sup>b</sup>
Residual	446.836	57	7.839		
Total	1166.583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.9 diperoleh nilai F hitung sebesar (45.907) > F tabel (3,16) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 artinya  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yaitu Pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung (Y).

### KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan berkenaan dengan “Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung” maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan pelatihan kerja dengan menambah jenis-jenis pelatihan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung. Dengan tetap mempertahankan motivasi kerja yang sudah dilakukan dan kedepannya nanti bisa meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kenyamanan kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja

Pegawai. Hal ini disebabkan dengan adanya pelatihan akan meningkatkan keterampilan para pegawai dan dengan adanya motivasi yang kuat akan meningkatkan kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Kesehatan RSUD Majalaya Kabupaten Bandung

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ari Kunto, Suharsimi, 1999, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Rineka Cipta.
- [2] Bartol, K.M., & Martin. D.C., 1995. *Management*. New York: McGraw Hill Inc.
- [3] Casio, Wayne F., 1995. *Managing Human Resources, Productivity of Work a Life*, New York : McGraw Hill, Inc.
- [4] Davis, K., and Werther, W.B., Jr., 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- [5] Denny, Richard, 1995. *Sukses Memotivasi : Jurus Jitu Meningkatkan Prestasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Flippo Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta
- [7] Gibson, James L., Ivancevich, James H., and Donnelly, Jr. 1996, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*, Terj., Jakarta : Erlangga.
- [8] Gomes, Faustino Cardoso, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi offset.
- [9] Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPF.
- [10] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- [11] Marwansyah dan Mukaram, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.

- [12] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- [13] Milkovich. George T. & John W. Boudreau, 1997. *Human Resources Management*, Eight Edition, Irwin Book Team, United State of America.
- [14] Ndraha, Taliziduhu, 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- [15] Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Moh., 2005. *Performance Appraisal*., Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [16] Rivai, Veithzal, Prof. Dr. M.B.A. 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [17] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT Indeks.
- [18] Santoso, Singgih, dan Tjiptono, Fandy, 2001. *Riset Pemasaran, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- [19] Sitepu, Nirwana SK. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Unit Pelayanan Statistika Jurusan Statistika, FMIPA Universitas Padjadjaran, 1994.
- [20] Siagian, Sondang P. Prof. Dr. MPA. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [21] Siagian, Sondang P. Prof. Dr. MPA. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Asdi Mahasatya.
- [22] Sianipar, JP., 1999. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, Jakarta: LAN-RI.
- [23] Steers, Richard M., Porter Lyman W., 1996. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw Hill Book Company.
- [24] Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- [25] Sugiyono, Prof. Dr. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- [26] Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN