

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS PADA RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU

Oleh : SRI RISKI HERIANI

sririski.heriani1998@gmail.com

Pembimbing: Drs. Kasmiruddin, M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia
Kampus Bina Widya, Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job training and work motivation on the performance of non-medical employees at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. The sampling technique used the census method, which used all the population as samples, namely 57 respondents from non-medical employees of RSIA Eria Bunda Pekanbaru. This study uses a descriptive type of research with a quantitative approach. The dependent variable (Y) in this study is employee performance. The independent variables (X) include job training (X1) and work motivation (X2), for the data processing program using IBM SPSS 21.0 statistics. The results of this study indicate that partially job training has a positive and significant effect on employee performance on the results of the T-test $10.169 > T \text{ table } 2.005$ and the variable of work motivation has a positive and significant effect on employee performance, the results of the T test count $11,094 > T \text{ table } 2,005$. Meanwhile, simultaneously, the variables of job training and work motivation have a significant effect on employee performance with F count $71,957 > F \text{ table } 3.172$. The influential variable is the most dominant work motivation.

Keywords: *Job training, , Work Motivation and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah saling berkompetisi untuk menghasilkan produk dalam bentuk barang maupun jasa, persaingan saat ini sangat kompetitif untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Untuk mengantisipasi, pimpinan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia agar perusahaan yang dipimpinnya mampu mencapai tujuan yang diharapkan

sebelumnya. (Marican, Erianto, 2015).

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sumber daya berkualitas yang bersedia merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat

tercapai. Mengingat pentingnya sumber daya manusia disuatu organisasi maka tidak dapat dipungkiri harus ada perhatian khusus pada persoalan peningkatan kualitas SDM tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut maka perusahaan diharapkan melaksanakan pelatihan kerja dan motivasi kerja sehingga kualitas sumber daya manusia yang ditempatkan benar-benar sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan (Umar, 2001).

Secara sederhana, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu hasil atau pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dilakukannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan didalam mencapai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain itu, untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan terhadap bidang kerja yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Widijanto, 2017).

Rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat khususnya untuk anak-anak dan ibu bersalin yang di naungi oleh Yayasan Eria Bunda. RSIA Eria Bunda ini berdiri sejak tahun 1998 dan terletak di Jl. KH Ahmad Dahlan No.163, Kp Tengah, Sukajadi, Pekanbaru.

Saat ini telah banyak berdiri rumah sakit khusus ibu dan anak yang menyebabkan manajemen Rumah Sakit Eria Bunda harus meningkatkan daya kinerja karyawannya untuk bersaing dengan rumah sakit lainnya. Maka RSIA Eria Bunda Pekanbaru berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasiennya. Peningkatan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit harus juga didukung dengan kinerja dari karyawan administrasi, karena karyawan bagian administrasi rumah sakit sangat berperan penting untuk mendukung

berjalannya sebuah rumah sakit. Karyawan administrasi rumah sakit berperan dalam perencanaan, pengawasan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi serta penilaian dalam penyelenggaraan kegiatan rumah sakit untuk tujuan kesehatan. Karyawan administrasi adalah pintu gerbang untuk melakukan pendaftaran dan pengurusan kartu rawat jalan dan inap, selain itu karyawan administrasi juga bekerja melayani pasien yang datang ke loket administrasi sesuai sub bagian atau divisi rumah sakit. Bagian administrasi juga menjembatani komunikasi serta kebutuhan pasien terhadap dokter atau perawat. Oleh karena itu, karyawan administrasi harus memiliki jiwa melayani dan tata pengelolaan dokumen yang baik. Dengan demikian kualitas pelayanan menjadi permasalahan utama dalam kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada rumah sakit maka dibutuhkan pelaksanaan pelatihan. Secara tidak langsung, adanya pelatihan bagi karyawan dapat membantu karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan juga bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan serta mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerjanya menurut Bangun (2012).

Peneliti menemukan beberapa fenomena mengenai perkembangan jumlah karyawan non medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Berikut data mengenai perkembangan jumlah karyawan non media pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru:

Tabel 1**Perkembangan Jumlah Karyawan Non**

Dapat dilihat dari table 1.1 diatas bahwa perkembangan jumlah karyawan administrasi yang di promosikan dan mendapat penghargaan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru mengalami fluktuasi dari tahun 2015 sampai 2019. Penurunan jumlah karyawan yang di promosikan dan mendapat penghargaan sama-sama terjadi pada tahun 2019. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru masih kurang baik sehingga terjadi penurunan jumlah karyawan yang dipromosikan dan di beri penghargaan atas prestasi kerjanya.

Tabel 2

Perkembangan Jumlah Pasien Rawat Inap dan Rawat Jalan pada RSIA Eria Bunda Tahun 2015-2019

Tahun	Rawat Inap	Perkembangan (%)	Rawat Jalan	Perkembangan (%)
2015	5072	-	36.524	-
2016	4926	2,8%	38.427	5,2%
2017	5054	0,35%	41.213	12,8%
2018	4405	3,1%	38.739	6%
2019	3736	26%	31.587	13,5%

Sumber : RSIA Eria Bunda Pekanbaru, 2020

Dari table 2 di atas dapat dilihat bahwa perkembangan pasien rawat jalan dan inap pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru pada tahun 2015-2019 mengalami fluktuasi, dimana jumlah pasien rawat jalan dan inap sama-sama terjadi penurunan pada tahun 2019 yaitu pasien rawat inap sebesar 26% dan pasien rawat jalan sebesar 13,5% pertahun. Disini menunjukkan bahwa tingkat kualitas pelayanan di RSIA Eria Bunda pekanbaru masih kurang baik sehingga menyebabkan penurunan jumlah pasien.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti potensi kerja yang ingin dicapai

Medis di RSIA Eria Bunda Pekanbaru dari Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah karyawan yang dipromosikan	Perkembangan (%)	Jumlah karyawan yang mendapat penghargaan	Perkembangan (%)
2015	15	-	5	-
2016	10	33,3%	-	-
2017	12	20%	6	20%
2018	13	13,3%	7	40%
2019	12	20%	-	-

Sumber : RSIA Eria Bunda Pekanbaru, 2020

memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011).

Tabel 3

Rekapitulasi Absensi Karyawan Non Medis RSIA Eria Bunda Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan Non Medis Akhir Tahun	Terlambat		Absen	
		Orang	(%)	Orang	(%)
2015	47	26	12,22	19	8,93
2016	49	32	15,68	13	6,37
2017	52	33	17,16	18	9,36
2018	53	37	19,61	30	15,9
2019	57	27	15,39	20	11,4

Sumber : RSIA Eria Bunda Pekanbaru, 2020

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Kerangka Teori Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2011) Pelatihan adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Motivasi Kerja

McComick (dalam Mangkunegara, 2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan kerja. Motivasi kerja dari pegawai dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan adanya dorongan dari pimpinan atau manajer, karena itulah terdapat perbedaan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

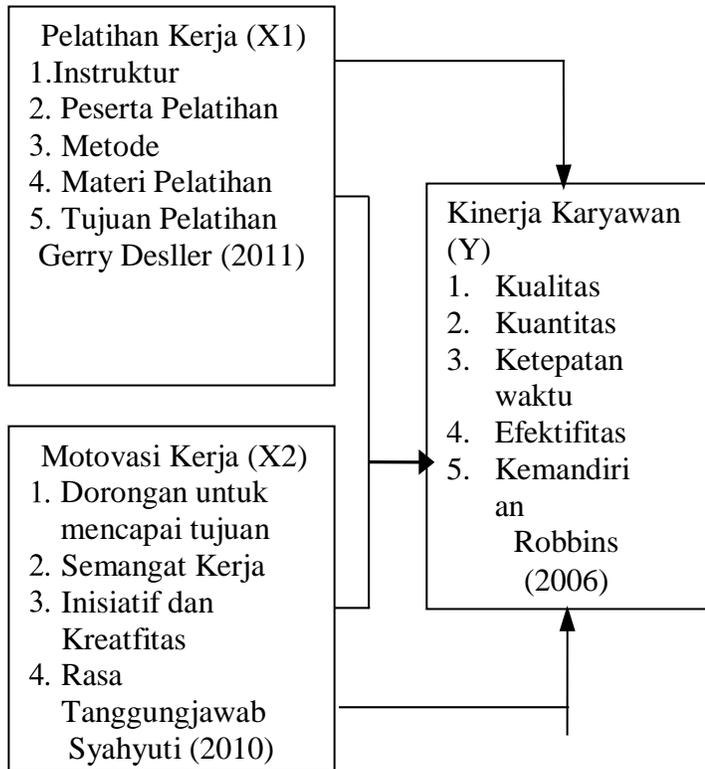
Motivasi menurut syahyuti (2010) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut Veithzal Rivai (2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuai saat sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Malayu S.P Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

H2 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

H3 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Pengukuran yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini adalah bertujuan untuk

gambaran empirik dari konsep-konsep yang telah diuraikan. Penelitian ini diukur dengan pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana setiap pertanyaan memiliki tiga kategori jawaban dan tiap jawaban diberikan bobot skor, seperti terlihat dibawah ini.

- Baik (B) diberikan skor 3
- Kurang Baik (KB) diberikan skor 2
- Tidak Baik (TB) diberikan skor 1

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada RSIA Eria Bunda yang terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 163 Pekanbaru

Penentuan populasi dan Teknik sampling.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 57 orang karyawan.

Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini maka metode yang digunakan adalah metode sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel Arikunto (2006). Adapun alasan peneliti menggunakan metode ini dikarenakan jumlah populasi 57 orang relative kecil yakni kurang dari 100 orang.

Jenis penelitian dan sumber data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh

secara langsung dari objek penelitian Sugiyono (2006). Data primer yang didapat dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden mengenai kegiatan yang ada dalam perusahaan yang berkaitan dengan masalah pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru berbentuk pernyataan mengenai pelatihan kerja yang mencakup mengenai instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan dan tujuan pelatihan, dan motivasi kerja yang mencakup mengenai dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab, serta kinerja karyawan yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh orang atau lembaga lainnya (Purwanto, 2007). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari RSIA Eria Bunda langsung yang mendukung penulisan penelitian, serta diperoleh dari buku, jurnal dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian yang digunakan untuk gambaran umum serta dilatar belakang masalah pada penelitian mengenai pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Sejumlah pertanyaan tertulis dengan jawaban dalam bentuk angka dengan skala tertentu disebut dengan kuesioner. Kuisioner ini kemudian disebarkan kepada subjek penelitian yang disebut dengan responden. Pertanyaan dalam penelitian ini merupakan indikator dari masing-masing variabel, yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. di mana masing-masing indikator ada yang memiliki 2 dan 3 pertanyaan. Kemudian untuk jawaban penelitian, dinyatakan dalam skala Likert (1-3). Penggunaan skala dilakukan agar data mudah diolah dan memudahkan para responden

dalam menjawab setiap pertanyaan. Agar responden dapat menjawab tanpa rasa takut atau cemas, kuosiner yang diberikan juga bersifat tertutup. Pada penelitian ini, kuesioner peneliti berikan secara tidak langsung kepada responden dikarenakan pandemi Covid-19 dengan bantuan HRD RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Dari hasil kuosiner akan diperoleh gambaran mengenai pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru berupa angka yang selanjutnya akan dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis data.

Wawancara

Wawancara merupakan teknik dalam mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung kepada responden. Sebelum dilakukan wawancara, dibuat terlebih daftar pertanyaan yang berhubungan dengan objek penelitian. Pada penelitian ini peneliti melakukan interview kepada HRD RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Data yang peneliti kumpulkan melalui interview ini diantaranya adalah jumlah karyawan, struktur organisasi, kriteria karyawan (berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan), serta gambaran mengenai pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014).

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Istijanto, 2005).

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validasi merupakan pertanyaan sampai sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka item pertanyaan dikatakan valid (Riduan & sunarto, 2007).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur ayng digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007).

Uji Analisis Data

Analisis Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali 2005). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda.

Uji Hipotesis

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ($0 \leq r^2 \leq 1$). Semakin besar nilai (R^2) (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Uji Signifikan Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah 57 orang dan kuesioner disebarkan sebanyak 57 kuesioner berdasarkan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian telah dikumpulkan sejumlah data mengenai tanggapan responden tentang pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Analisis Deskriptif Pelatihan Kerja Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Tabel 4

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan Kerja Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Instruktur	329	Baik
2	Peserta Pelatihan	313	Baik
3	Metode pelatihan	307	Baik
4	Materi Pelatihan	315	Baik

5	Tujuan Pelatihan	316	Baik
Total		1.580	Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas diketahui total skor variable pelatihan kerja karyawan RSIA Eria Bunda sebesar 1.580, ini termasuk dalam kategori baik. Hasil data rekaap ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan pelatihan kerja karyawan sudah berjalan baik, terlihat dari aspek instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan. Namun secara dimensional, diketahui skor dimensi metode pelatihan yang paling rendah, ini berarti perlu dipertahatkan oleh pimpinan agar dapat memberikan metode pelatihan yang sesuai.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Tabel 5

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Dorongan Untuk Mencapai Tujuan	469	Baik
2	Semangat Kerja	404	Baik
3	Inisiatif dan Kreatif	470	Baik
4	Rasa Tanggung Jawab	482	Baik
Total		1.825	Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas diketahui total skor variabel motivasi kerja RSIA Eria Bunda sebesar 1.825, ini termasuk dalam kategori baik. Hasil data rekap ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja karyawan sudah berjalan baik, terlihat dari aspek dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatif, serta rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun secara dimensional, diketahui skor dimensi semangat kerja yang paling rendah, ini berarti perlu dipertahatkan oleh pimpinan

agar tetap mempertahankan kualitas kerja karyawan.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Tabel 6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kualitas	317	Baik
2	Kuantitas	315	Baik
3	Ketepatan Waktu	316	Baik
4	Efektivitas	320	Baik
5	Kemandirian	318	Baik
Total		1.586	Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas diketahui total skor variable kinerja karyawan RSIA Eria Bunda sebesar 1.586, ini termasuk dalam kategori baik. Hasil data rekaap ini menyimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan sudah berjalan baik, terlihat dari aspek kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian kerja, efektivitas kerja dan aspek kemandirian karyawan menyelesaikan pekerjaan. Namun secara dimensional, diketahui skor dimensi kuantitas yang paling rendah, ini berarti perlu dipertahatkan oleh pimpinan agar tetap mempertahankan kualitas kerja karyawan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan

Tabel 7

Hasil Uji Validitas Kuisisioner Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
	X1.1	0,731	0,260	Valid

Pelatihan Kerja (X1)	X1.2	0,692	0,260	Valid	Orientasi Pasar	0,883	0,60	Reliabel					
	X1.3	0,619	0,260	Valid									
	X1.4	0,713	0,260	Valid					Inovasi Produk	0,917	0,60	Reliabel	
	X1.5	0,752	0,260	Valid									
	X1.6	0,664	0,260	Valid					Kinerja Pemasaran	0,919	0,60	Reliabel	
	X1.7	0,706	0,260	Valid									
	X1.8	0,687	0,260	Valid									
	X1.9	0,747	0,260	Valid									
	Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,705	0,260					Valid	Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (uji F)	Tabel 9	Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (Uji F) ANOVA ^a	
		X2.2	0,726	0,260					Valid				
X2.3		0,810	0,260	Valid									
X2.4		0,741	0,260	Valid									
X2.5		0,723	0,260	Valid									
X2.6		0,689	0,260	Valid									
X2.7		0,748	0,260	Valid									
	X2.8	0,628	0,260	Valid	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.			
	X2.9	0,699	0,260	Valid									
	X2.10	0,802	0,260	Valid									
	X2.11	0,769	0,260	Valid									
	X2.12	0,711	0,260	Valid									
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,737	0,260	Valid	1	Regression	430,653	2	215,327	71,957	,000 ^b		
	Y.1	0,773	0,260	Valid									
	Y.3	0,773	0,260	Valid									
	Y.4	0,771	0,260	Valid									
	Y.5	0,736	0,260	Valid									
	Y.6	0,746	0,260	Valid									
	Y.7	0,636	0,260	Valid									
	Y.8	0,787	0,260	Valid									
	Y.9	0,828	0,260	Valid									
	Y.10	0,840	0,260	Valid								Residual	161,592
					Total	592,246	56						

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari seluruh item bahwa nilai r hitung > r tabel dimana dengan r tabel yaitu 0,260. Artinya disini bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Valid.

Analisis Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cornbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
----------	------------------	--------------	------------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X1)

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Diketahui F hitung adalah sebesar 71,957 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dengan persamaan :

$$F \text{ tabel} = df1 = k$$

$$df2 = n - k - 1$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df1 = 2$$

$$df2 = 57 - 2 - 1 = 54$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 pelatihan kerja dan X2 motivasi kerja secara simultan terhadap Y kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$ dan nilai f hitung pada tabel diatas adalah sebesar 71,957 dimana $> \text{dari } f \text{ tabel } 3,172$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah pelatihan kerja(X1) dan motivasi kerja(X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y).

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi (R²) Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,646	1,934

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Koefisien determinasi adalah suatu koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 3.25 diatas menunjukkan nilai R Square (R²) yaitu menunjukkan koefisien determinasi. besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar

0,808. Sehingga disini dapat dikatakan ada hubungan antara variabel pelatihan kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,808. Dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi atau (R Square) sebesar 0,653 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (pelatihan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 65,3% sedangkan sisanya 34,7% nya di pegaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini.

Analisis Uji Parsial (uji t) Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11
Hasil Uji t Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,703	2,386		1,552	,126
Pelatihan Kerja	,871	,086	,808	10,169	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variable pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji t diperoleh t hitung pelatihan kerja sebesar 10,169 artinya t hitung $> t \text{ tabel } (10,169 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kesimpulan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,691	,686	1,824

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
 Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui R menunjukkan korelasi antara variabel independen (pelatihan kerja dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,831 artinya adalah bahwa korelasi simultan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,831 artinya adalah bahwa persentase pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru adalah sebesar 69,1% sedangkan sisanya 30,9% nya di pegaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini.

Analisis Uji Parsial (uji t) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13
Hasil Uji t Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,623	2,105		2,196	,032
Motivasi Kerja	,701	,063	,831	11,094	,000

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji t diperoleh t hitung motivasi kerja sebesar 11,094 artinya t hitung > tabel (11,094 > 2,005). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima dengan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel coefficients diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikan. sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima (signifikan). Berdasarkan hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Tabel 14
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,423	2,160		1,121	,267
Pelatihan Kerja (X1)	,391	,147	,363	2,670	,010
Motivasi Kerja (X2)	,440	,115	,522	3,836	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan Penelitian 2021

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,423 + 0,391X_1 + 0,440X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,423 : artinya adalah jika pelatihan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) diasumsikan 0, maka kinerja karyawan sebesar 2,814.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,391 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,391 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,440 dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,440 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,391 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,440 bernilai positif maka secara bersama-sama setiap peningkatan pelatihan kerja dan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,727	,717	1,72987

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 15 diatas diketahui R menunjukkan korelasi antara variabel independen (pelatihan kerja dan motivasi

kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,853 artinya adalah bahwa korelasi simultan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,727 artinya adalah bahwa persentase pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru adalah sebesar 72,7% sedangkan sisanya 27,3% nya di pegaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini.

PENUTUP
Kesimpulan

Dari analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel pelatihan kerja didapat hasil yang menunjukkan pelatihan kerja pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru secara keseluruhan dalam kategori baik. Artinya instruktur, peserta pelatihan, metode, materi pelatihan, dan tujuan pelatihan yang ada di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah sesuai dengan harapan RSIA Eria Bunda Pekanbaru dan sudah di terapkan di rumah sakit tersebut.
2. Pada variabel motivasi kerja didapat hasil yang menunjukkan motivasi kerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru secara keseluruhan dalam kategori baik. Artinya dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, serta rasa tanggung jawab yang ada di RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah di berikan dengan baik oleh perusahaan.
3. Pada variabel kinerja karyawan didapat hasil yang menunjukkan kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru secara keseluruhan dalam kategori baik. Artinya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah baik.

4. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, artinya semakin baik pelatihan kerja yang di berikan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.
5. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, artinya semakin baik pemberian motivasi kerjanya maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pelatihan kerja dan motivasi kerja yang diberikan oleh RSIA Eria Bunda maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil dari kesimpulan tersebut, maka penulis dapat memberikan saran kepada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebagai berikut:

- a. Dalam rangka meningkatkan pelatihan kerja, manajemen RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebaiknya terus-menerus melakukan evaluasi pada pelaksanaan pelatihan kedepannya, seperti materi pelatihan yang lebih efektif disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam mendukung aktifitas kerjanya, metode pelatihan yang mudah diikuti dan dimengerti bagi karyawan, perbaikan pada infrastruktur dan instruktur pelatihan yang lebih kompeten sehingga mampu mendukung terselenggaranya pelatihan yang lebih efektif. Perbaikan pada pelatihan tersebut harus dilaksanakan terus-menerus oleh RSIA Eria Bunda Pekanbaru, sehingga diharapkan dapat dirasakan manfaat yang lebih besar

- baik bagi setiap individu maupun organisasi yang bersangkutan.
- b. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan-karyawannya, sebaiknya pimpinan RSIA Eria Bunda Pekanbaru terus memacu karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal, serta memberikan kompensasi/imbalance terhadap prestasi kerja yang sudah dicapai oleh karyawannya, dan memberikan kompensasi yang adil terhadap semua karyawannya tanpa terkecuali, dan juga manajemen RSIA Eria Bunda Pekanbaru sebaiknya memberikan kesempatan kepada semua karyawan tanpa terkecuali untuk mengikuti promosi jabatan.
- c. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan RSIA Eria Bunda Pekanbaru harus mampu memahami pedoman kerja, dan harus memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, serta harus memiliki kreatifitas dalam bekerja, dan harus menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja merupakan variabel yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan untuk lebih serius mengelola variabel-variabel tersebut agar kinerja karyawannya terus meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A.S, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi Pada Karyawan PT PCI Elektronik*

- International*). Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1), 41-46.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Bilson Simamora. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Boe, I. (2014). *Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste*. e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3 (10), 559-580.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Index
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Halawi Ali dan Nadya Haydar. 2018. *Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies*. International Humanities Studies, 5(2).
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja. Pendekatan Sumber Daya Manusia*. Malang :Universitas Brawijaya Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Istijanto, 2005. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Jufrizen. (2016). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(1), 34-51.
- Kaengke, Abraham Samuel, dkk. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.1, Hal 341-350.
- Khan, M. I. (2012). *The Impact Of Training And Motivation On Performance Of Employees*. Business Review, 7(2), 84-95.
- Kusuma, G. C., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis, 21 (1), 1-7.
- Mangkuprawira, S.Tb., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Marican. Erianto..2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan (Studi Pada PT. Siak Pertambangan dan Energy Kabupaten Siak)*.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Alfabeta
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munafiah, Siti. 2011. "*Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)*". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.