

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ULIN BANJARMASIN

Nor Ainun, H. M. Zainul, Khuzaini

Program Pendidikan Magister Program Studi Manajemen,
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis : (1) pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin, (2) pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin, (3) pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada RSUD Ulin Banjarmasin. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Bagian keuangan RSUD Ulin Banjarmasin dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) for Windows. Pengujian validitas menggunakan *Product Moment Pearson* dan untuk uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Pengujian asumsi klasik menggunakan uji linearitas, normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin, dengan signifikansi nilai $t_{hitung} 2,287 > t_{tabel} 1,96$. Dengan meningkatkan penyelenggaraan pelatihan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. (2) Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin, dengan signifikansi nilai $t_{hitung} 2,035 > t_{tabel} 1,96$. Dengan adanya pemberian motivasi yang positif, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. (3) Secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin dengan signifikansi nilai dengan signifikansi nilai $f_{hitung} 12,773 > f_{tabel} = 3,354$.

Kata Kunci: Pelatihan; Motivasi; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze (1) the effect of training partially on employee performance in RSUD Ulin Banjarmasin, (2) the effect of motivation partially on employee performance in RSUD Ulin Banjarmasin, (3) the effect of training and motivation simultaneously on performance in RSUD Ulin Banjarmasin.

Type of this research is explanatory research using quantitative methods. This research was conducted in RSUD Ulin Banjarmasin. The population in this study were employees in the financial section of RSUD Ulin Banjarmasin with a total sample of 31 respondents. The sampling technique uses the saturated sample technique where the entire population were sampled. The data collection technique were obtained through observation, interviews, questionnaire and literature studies. Data obtained from the results of the questionnaire was processed using the SPSS (Statistics Program for Social Science). Validity test using Product Moment Pearson and for reliability test using Alpha Cronbach. The Classic Assumptions Test using of linearity test, normality test heteroscedasticity test and multicollinearity test. Data analysis using multiple linear regression.

Based on the result of the data analysis showed that (1) in partially the training had a significant effect on the performance of employees in RSUD Ulin Banjarmasin, with a significance value of $t_{count} 2,287 > t_{table} 1,96$. By increasing the organization of training, it can improve employee performance. (2) in partially the motivation had a significant effect on the performance of employees in RSUD Ulin Banjarmasin, with a significance value of $t_{count} 2,035 > t_{table} 1,96$. With the given of positive motivation, employee performance also improved. (3) In simultaneously, there was a significant effect of training and motivation on employee performance in RSUD Ulin Banjarmasin with a significance value of $f_{count} 12,773 > f_{table} = 3,354$.

Keywords: Training, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Suparyadi (2013) pelatihan berperan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja pegawai.

Pelayanan publik adalah sebagai setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik (Sinambela, 2006:5). Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat, dimana salah satu lembaga penyelenggaranya adalah Rumah sakit.

Reformasi di bidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 951/Menkes/SK/VI/2000 yaitu bahwa "Tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal".

Berbagai upaya dilakukan oleh pihak Kementerian Kesehatan dalam peningkatan mutu pelayanan dan keselamatan pasien di rumah sakit, salah satunya dengan melaksanakan standarisasi pelayanan melalui penilaian akreditasi.

Dalam penelitian ini responden yang dijadikan sampel adalah pegawai pada Bagian Keuangan RSUD Ulin Banjarmasin. Hal ini karena mempertimbangkan bahwa tugas dan fungsi dari objek penelitian sebagai unit kerja yang melaksanakan tugas pelayanan administrasi keuangan di RSUD Ulin Banjarmasin. Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan No.188.44/0464/Kum/2009, RSUD Ulin Banjarmasin selain sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan juga melaksanakan fungsi sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), sehingga mempunyai kewenangan mengatur sendiri penerimaan dan pengeluaran rumah sakit

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin. Adapun judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin**".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin ?
3. Apakah pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini antara lain untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin.
3. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin.

LANDASAN TEORI

a. Definisi Pelatihan

Pelatihan pegawai pada sebuah organisasi erat hubungannya dengan kinerja dari pegawai tersebut. Pelatihan bertujuan untuk menambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari perkembangan zaman dan teknologi. Penyelenggaraan pelatihan yang tepat, dapat memberikan efek positif kepada pegawai. Pegawai dapat mengembangkan diri, mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan secara lebih mendalam, memahami kebijakan-kebijakan, peraturan, sistem dan prosedur yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan serta dapat menerapkan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan didefinisikan oleh Suprayadi (2015 : 183) Pelatihan merupakan "kegiatan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam organisasi maupun perusahaan pada bidang-bidang keterampilan tertentu". Dari pendapat tersebut pelatihan diartikan sebagai suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kesenjangan yang terjadi antara kemampuan pegawai dengan kehendak organisasi, perlu dijumpai oleh organisasi, karena pegawai merupakan aset organisasi yang berharga. Usaha yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan cara memberikan pelatihan, agar seluruh potensi yang dimiliki pegawai tersebut baik itu menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap, dapat ditingkatkan sehingga kesenjangan yang terjadi dapat berkurang atau hilang.

Selanjutnya pelatihan bagi pegawai merupakan "sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja" (Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali, 2016:62). Pelatihan

dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu singkat untuk menjamin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dihadapi.

b. Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Hasibuan, 2017 : 141). G. R. Terry dalam Hasibuan (2017 : 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Dalam hal ini motivasi dilihat pada dua sisi yang berbeda. Secara aktif/dinamis, motivasi dilihat sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi yang dimiliki seseorang agar dapat bekerja secara produktif guna mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan jika dilihat secara pasif/statis, motivasi akan terlihat sebagai kebutuhan dan juga sebagai perangsang untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi dan daya yang dimiliki seseorang ke arah yang diinginkan.

Motivasi adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, dalam Hamali 2016 : 133)”. Setiap orang pasti memiliki faktor yang mendorong untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu. Secara umum yang menjadi faktor pendorong seseorang termotivasi adalah faktor kebutuhan dan keinginan, dimana setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda antara satu sama lain. Perbedaan itu terjadi karena proses pembentukan mental dan persepsi dalam diri seseorang, yang tergantung pada lingkungan sekitarnya. Dari definisi tersebut kemudian Hamali (2016 : 134) menyatakan bahwa motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daa upaya untuk mencapai kepuasan”. Dalam hal ini, motivasi dilihat dari dua komponen yang berbeda. Komponen dalam motivasi adalah perubahan yang ada pada diri seseorang, ketidakpuasan dengan keadaan, dan ketegangan psikologis yang lebih menitikberatkan pada kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan. Sedangkan komponen luar motivasi merupakan segala sesuatu yang diharapkan seseorang yang akan menjadi arah tingkah lakunya dengan menitikberatkan pada tujuan yang hendak dicapai.

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi terjadi karena adanya perilaku yang mengarah pada suatu tujuan yang dilaksanakan dengan komitmen penuh sampai tujuan tersebut dapat dicapai

c. Definisi Kinerja Pegawai

Istilah kinerja merupakan “singkatan dari kinetika energi kerja, yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*” (Wirawan dalam Hamali, 2016:98) atau jika dalam bahasa Indonesia lebih dikenal dengan istilah performa atau kinerja. Kinerja merupakan kata benda di mana salah satu artinya adalah *thing done* atau sesuatu yang telah dikerjakan.

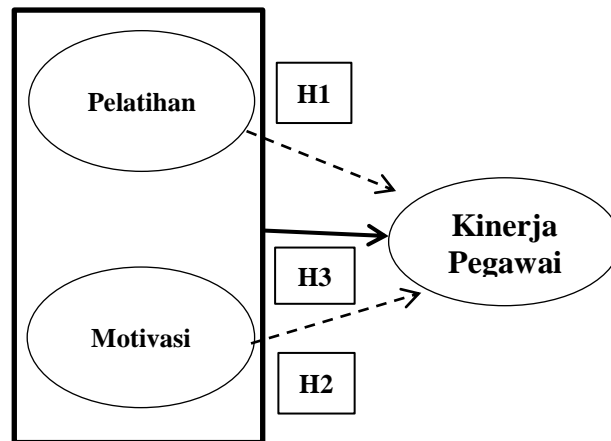
Kinerja dalam sebuah organisasi dibagi menjadi dua jenis yaitu kinerja individu (pegawai) dan kinerja organisasi. Tercapainya tujuan organisasi merupakan upaya dari individu-individu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa apabila kinerja pegawai (individu) dalam suatu organisasi baik, maka kemungkinan besar kinerja suatu organisasi juga baik.

Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja adalah “keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Dalam hal ini kinerja diukur dari fungsi-fungsi pelaksanaan suatu pekerjaan yaitu tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya dan hasil apa yang akan diperoleh dari pekerjaan tersebut.

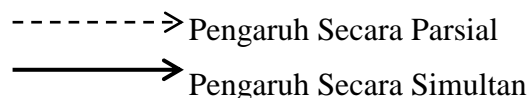
Penilaian kinerja merupakan “sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan”. (Sedarmayanti, 2017 : 284). Dengan adanya penilaian kinerja diharapkan agar pegawai dapat menunjukkan kinerjanya secara rutin dan teratur, yang akan berdampak positif bagi pengembangan karier pegawai tersebut maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Konseptual

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang bertujuan untuk mengetahui kondisi yang ada pada lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan variabel yang lebih dominan di antara pelatihan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan penelitian dan teori-teori di atas, maka model penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :



Keterangan :



Hipotesis

Dalam suatu penelitian penggunaan hipotesis dapat didasarkan pada permasalahan dan tujuan dari penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai penunjuk arah yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban dari penelitian ini. Harus disadari bahwa hipotesis sendiri meruakan penjelasan yang hanya bersifat sementara, untuk membantu penelitian dalam melakukan penyelidikan lapangan (Yusi 2009). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin

H3: Pelatihan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk menguji teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut dapat diukur pada masanya atau jangka waktu yang ditentukan, yang biasanya mengacu pada instrumen, sehingga nomor data dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.

Proses penelitian kuantitatif pada dasarnya sama seperti penelitian lainnya yaitu untuk menjawab masalah. Masalah merupakan suatu penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi sebenarnya atau dengan kata lain dapat dikatakan penyimpangan antara aturan dengan pelaksanaan. Penelitian ini dimulai dengan mempelajari permasalahan yang hendak diteliti. Selanjutnya masalah tersebut dirumuskan secara spesifik dalam bentuk kalimat tanya. Masalah dalam penelitian kuantitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat maka langkah selanjutnya yaitu mengumpulkan referensi teoritis dan penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar pembuatan desain model penelitian dan parameter penelitian sekaligus sebagai dasar pembuatan hipotesis. Hipotesis merupakan rumusan masalah baru yang masih bersifat sementara dan didasarkan pada teori serta didukung oleh penelitian relevan tetapi belum ada pembuktian secara empiris atau faktual. Setelah metode penelitian ditentukan, peneliti menyusun instrumen penelitian, dapat berupa survey dengan menggunakan kuesioner yang terlebih dahulu harus diuji validitas dan realibilitasnya. Setelah instrumen penelitian teruji validitas dan realibilitasnya, maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan.

Pengumpulan data dilakukan pada objek tertentu baik berupa populasi maupun sampel. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dibuat dengan teknik statistik tertentu. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial. Dari analisis tersebut dapat diketahui apakah hipotesis ditolak atau diterima. Langkah terakhir adalah membuat kesimpulan dan saran sebagai jawaban dari rumusan masalah.

Lokasi Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah RSUD Ulin Banjarmasin, yang merupakan rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan dengan klasifikasi Kelas A dan merupakan rumah sakit pusat rujukan Provinsi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. RSUD Ulin Banjarmasin beralamat di Jalan Ahmad Yani No.43 Banjarmasin.

Populasi

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian, maka dibutuhkan suatu populasi sebagai acuan dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan hanya orang tetapi juga dapat berupa objek dan benda-benda. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada bagian keuangan RSUD Ulin Banjarmasin dengan jumlah 31 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2006 : 131), sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila suatu penelitian hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel.

Adapun teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) teknik sampel jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Teknik ini seringkali digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan relatif kecil.

Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Keuangan RSUD Ulin Banjarmasin dengan jumlah 31 orang.

Sumber Data

Pada penelitian ini data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 31 responden Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Keuangan RSUD Ulin Banjarmasin. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari Bagian Keuangan, Bidang Diklit, Seksi Humas dan Informasi, Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi (PPE) serta website RSUD Ulin Banjarmasin, berupa data perencanaan pelatihan, peraturan terkait jasa pelayanan, Dokumen Rencana Strategis (Renstra) RSUD Ulin Banjarmasin, profil rumah sakit yang kemudian diolah menjadi gambaran umum objek dan responden penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan peneliti dalam memperoleh data mengenai objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Kuesioner
- 4) Studi Kepustakaan

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian kuantitatif menggunakan metode statistik sebagai berikut :

- 1) Statistik Deskriptif
- 2) Statistik Inferensial

Identifikasi Variabel

Variabel pada penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

Variabel X1 = pelatihan

Variabel X2 = motivasi

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang terkait atau tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan definisi mengenai variabel untuk memberikan batasan-batasan yang dipakai penulis.

a. Pelatihan (X1)

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja pegawai.

Variabel pelatihan pada penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut : 1)Instruktur, 2)Peserta, 3)Materi, 4)Metode.

b. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong perilaku seseorang yang mengarah pada suatu tujuan yang dilaksanakan dengan komitmen penuh sampai tujuan tersebut dapat dicapai.

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut : 1)Kebutuhan fisiologi, 2)Kebutuhan keamanan dan keselamatan, 3)Kebutuhan sosial, 4)Kebutuhan akan penghargaan

Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri tidak digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini karena pertimbangan teori dari Abraham Maslow bahwa rata-rata orang dewasa secara normal memenuhi untuk kebutuhan aktualisasi diri paling rendah yaitu hanya 10%, sedangkan yang paling tinggi adalah kebutuhan fisiologis sebesar 85%, kemudian kebutuhan rasa aman sebesar 75%, kebutuhan sosial sebesar 50%, kebutuhan harga diri sebesar 40%.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dari suatu proses manajemen dalam suatu organisasi, yang dibuktikan secara nyata dan terukur serta dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :

1)Kualitas, 2)Kuantitas, 3)Ketepatan Waktu, 4)Kebutuhan Supervisi, 5)Pengaruh Inter-personal

Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel berupa kuesioner atau angket yang diajukan kepada responden dengan menggunakan skala likert pada item-item pertanyaan, dan setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan yang lain. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Terkait dengan pemberian bobot skala likert pada kuesioner penelitian, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) diberikan bobot dengan nilai 5
2. Setuju (S) diberikan bobot dengan nilai 4
3. Ragu-ragu (RR) diberikan bobot dengan nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) diberikan bobot dengan nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan bobot dengan nilai 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian kesahihan (validitas) dan keajegan (reliabilitas) instrumen digunakan untuk untuk mensahihkan bahwa instrumen sebagai alat ukur yang telah di susun, dapat secara tepat mengukur fenomena yang sedang diteliti. Untuk uji validitas digunakan rumus korelasi *product moment*. Kriteria pegujian dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{tabel} < r_{hitung}$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,5. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung Cronbach Alpha dari masing-masing item pertanyaan dalam suatu variabel dengan kriteria pengujian Jika *Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 dinyatakan reliabel.

Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.17
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode	Validitas	Keputusan	Reliabilitas	Keputusan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,639	Valid	0,754	Reliabel
	X1.2	0,557	Valid		
	X1.3	0,922	Valid		
	X1.4	0,812	Valid		
	X1.5	0,891	Valid		
Motivasi (X2)	X2.1	0,857	Valid	0,785	Reliabel
	X2.2	0,815	Valid		
	X2.3	0,872	Valid		
	X2.4	0,776	Valid		
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.1	0,714	Valid	0,846	Reliabel
	Y1.2	0,594	Valid		
	Y1.3	0,820	Valid		
	Y1.4	0,891	Valid		
	Y1.5	0,664	Valid		
	Y1.6	0,802	Valid		
	Y1.7	0,629	Valid		

** signifikan pada level 0,05

Sumber: Lampiran 5 dan 6

Berdasarkan Tabel 5.17 menunjukkan hasil dari pengujian validitas semua item pada masing-masing variabel yang terdiri dari variabel Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y1). Hasil tersebut menunjukkan nilai validitas lebih besar dari 0,5 dengan probabilitas 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan valid dan mempunyai hubungan yang kuat. Sementara hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* untuk ketiga variabel diperoleh hasil yang lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item. Berdasarkan dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan dapat di proses ke dalam tahap analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis regresi linear. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji linearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Hasil pengujian asumsi analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 5.18
Uji Linearitas

Parameter	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Uji Anova Linearitas	Sig < 0,05	Pelatihan : 0,000 Motivasi : 0,000	Memenuhi Kriteria

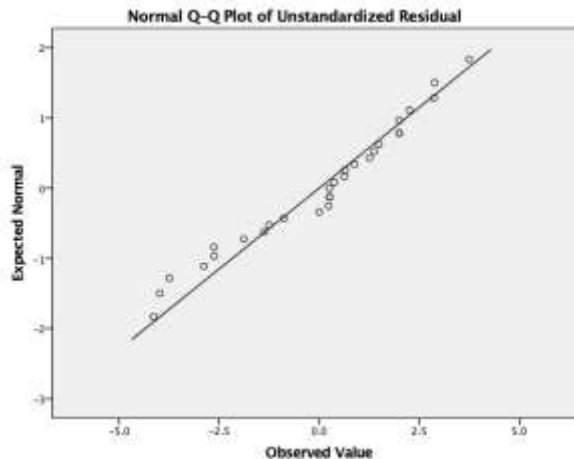
Sumber: Lampiran 7

Dari tabel 5.18 diketahui bahwa nilai korelasi dari pengujian Anova menunjukkan nilai probabilitas untuk pelatihan dan motivasi sebesar 0,000 ($F_{hitung} < 0,05$). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di dapat telah memenuhi asumsi linearitas.

2. Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak, dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat data (titik) pada sumber data diagonal dari grafik dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah jika ada data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Sebaliknya Jika ada yang menyebar dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan distribusi tidak normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5.9
Uji Normalitas
 Sumber : Lampiran 8

Penyebaran data residual pada gambar 5.9 di bawah ini memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dasar pengambilan keputusan yang pertama yaitu data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal sudah terpenuhi. Dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal maka model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas, atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai-nilai variabel bebas. Sebuah model regresi perlu dilakukan suatu deteksi untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2009) dasar pengambilan keputusan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai signifikansi uji Glejser dimana nilai yang di isyaratkan adalah hasil pengujian regresi variabel independen terhadap nilai residual ($t_{hitung} > 0,05$).

Tabel 5.19
Uji Heteroskedastisitas

Parameter	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Signifikansi uji Glejser	Sig >0,05	Pelatihan > Kinerja Pegawai : 0,512 Motivasi > Kinerja Pegawai : 0,300	Memenuhi Kriteria

Sumber: Lampiran 9

Tabel 5.19 menunjukkan hasil dari regresi variabel pelatihan terhadap variabel residual sebesar 0,512 ($t_{hitung} > 0,05$), sedangkan untuk variabel motivasi terhadap variabel residual sebesar 0,300 ($t_{hitung} > 0,05$). dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data yang diperoleh.

4. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat di antara variabel bebas (Independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya dugaan multikolinieritas antara variabel bebas yang terdiri dari pelatihan (X1) dan motivasi (X2) pada model regresi linier berganda, maka dilakukan dengan cara melihat nilai standar error, *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, *Eigenvalue*, dan *Condition index*.

Tabel 5.20
Uji Multikolinearitas

Parameter	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
<i>Std. Error</i>	< 1	Pelatihan > Kinerja Pegawai : 0,274 Motivasi > Kinerja Pegawai : 0,309	Memenuhi Kriteria
<i>VIF</i> & <i>Tolerance</i>	<i>VIF</i> < 10 <i>Tolerance</i> >0,01	<i>VIF</i> : 1,673 <i>Tolerance</i> : 0,598	
<i>Eigenvalue</i>	< 0,01	Model 2 : 0,006 Model 3 : 0,003	
<i>Condition Index</i>	< 30	Model 2 : 23.030 Model 3 : 30.032	

Sumber: Lampiran 10

Nilai dari standar error untuk pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,176 (SE < 1) dan motivasi terhadap kinerja pegawai 0,154 (SE < 1). Nilai untuk VIF dan Tolerance untuk model tersebut menunjukkan nilai 1,332 (VIF < 10) dan tolerance 0,751 (>0,01). Nilai untuk Eigenvalue untuk model ke 2 menunjukkan nilai 0,005 (eigenvalue < 0,01) dan model 3 sebesar 0,003 (Eigenvalue < 0,01). Hasil dari *Condition Index* menunjukkan nilai untuk model 2 sebesar 24.791 dan model 3 sebesar 30.249 (CI < 30).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang di dapat tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Analisis Statistika Inferensial (Regresi Linear Berganda)

Dalam analisis inferensial dengan menggunakan analisis regresi linear berganda pada penelitian ini meliputi tiga tahapan yang terdiri dari pengujian secara parsial, pengujian secara simultan dan pengujian kebaikan model. Penjelasan hasil dari analisis regresi linear berganda dijelaskan sebagai berikut.

Uji Parsial

a. Koefisien Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil dari pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan *software SPSS* dapat dihasilkan data yang dituangkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.21
Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien B	Kesalahan Baku	Uji-t*	Uji Signifikansi
Constant	5,165	4,770	1,083	0,289
pelatihan	0,627	0,274	2,287	0,031
motivasi	0,628	0,309	2,035	0,052
Koefisien Korelasi	R = 0,704			
Koefisien Determinasi	R ² = 0,496			
Uji Serentak**	Fanova = 12,773			

* signifikan pada level 0.05 ($t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,96)

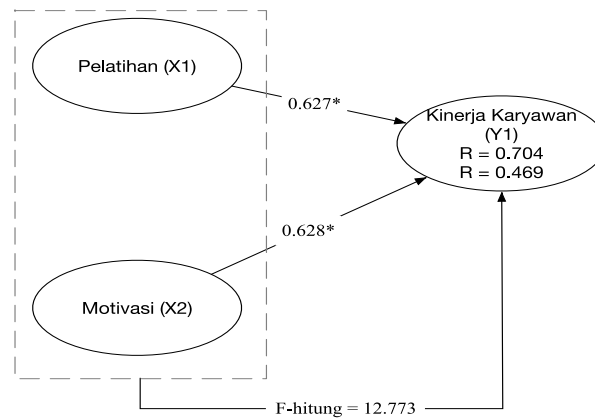
** signifikan pada level 0.05 ($F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,354)

Sumber: Lampiran 11

Tabel menunjukkan hasil dari analisis regresi linear berganda. Dari data tersebut diketahui koefisien regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = 5.165 + 0.627X_1 + 0.628X_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa hubungan antara variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai. Hal ini bisa dilihat dari notasi positif pada persamaan di atas. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap perubahan pada motivasi dan pelatihan yang diberikan kepada Pegawai dapat memberikan perubahan yang positif terhadap kinerja Pegawai.



Gambar 5.10 Hasil Analisis Regresi

Sumber: Data diolah, 2019

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (H_1)

Dari hasil analisis regresi pada tabel di bawah, secara terperinci dapat diartikan sebagai berikut. Tanpa adanya motivasi dan pelatihan, rata-rata dari kinerja Pegawai adalah 5,165 (dengan asumsi bahwa variabel lain di luar penelitian ini tetap). Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan sebesar 0,627 menunjukkan arti bahwa terdapat hubungan positif searah dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan dari pelatihan sebesar satu satuan akan memberikan perubahan terhadap kinerja sebesar 0,627 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (H_2)

Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,628 menunjukkan arti bahwa terdapat hubungan positif searah dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan dari motivasi sebesar satu satuan akan memberikan perubahan terhadap kinerja sebesar 0,628 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pelatihan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Analisis Kebaikan Model

Dari tabel tersebut diketahui bahwa secara simultan variabel pelatihan dan motivasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,704 ($R > 0,5$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi memiliki hubungan cukup erat terhadap variabel kinerja. Meskipun demikian secara parsial korelasi antara variabel pelatihan menunjukkan hubungan yang lebih baik dengan nilai korelasi 0,409, sedangkan variabel motivasi menunjukkan nilai korelasi parsial sebesar 0,371. Dari tabel di atas juga diketahui bahwa tingkat kemampuan variabel penjelas dalam menjelaskan model sebesar 0,469 ($R^2=0,469$) yang dapat diartikan bahwa variabel penjelas (pelatihan dan motivasi) hanya mampu menjelaskan kinerja Pegawai sebesar 46,9%, sedangkan 53,1% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai RSUD Ulin Banjarmasin mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin dengan signifikansi nilai $t_{hitung} = 2,287 >$ dari $t_{tabel} 1,96$. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sultana (2012) dengan judul "*Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan*" bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali, 2016:62. Yang menyimpulkan bahwa pelatihan sebagai suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (pegawai atau sekelompok orang)".
2. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin dengan signifikansi nilai $t_{hitung} = 2,035 >$ dari $t_{tabel} 1,96$. Hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasenda (2013) dengan judul "*Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*" bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Hamali (2016 : 134) yang

menyatakan bahwa motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

3. Secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Ulin Banjarmasin, dengan signifikansi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{tabel} = 3.354$). hasil ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani dan Makian (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International”, bahwa Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Saran

Saran kepada peneliti berikutnya terkait dengan penelitian ini antara lain :

1. Saran kepada pengelola
 - a. Pihak manajemen rumah sakit perlu memperhatikan pemerataan pelatihan terhadap para pegawainya, mengingat jika ditinjau dari hasil analisis deskriptif, pengalaman pelatihan masih belum merata.
 - b. Pihak manajemen rumah sakit juga harus memperhatikan tentang motivasi yang menjadi faktor terbesar dalam membentuk kinerja karyawan yang berkelanjutan, antara lain dengan memberikan peluang peningkatan dan pengembangan karier baik dari promosi jabatan maupun kesempatan mendapatkan biaya pendidikan terhadap pegawai yang berkinerja sangat baik.
2. Saran kepada peneliti berikutnya
 - a. Hasil dari analisis kebaikan model masih menunjukkan hasil yang masih dapat lebih dimaksimalkan lagi dengan memasukkan variabel-variabel lain di luar penelitian ini.
 - b. Perlu adanya pemisahan indikator antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada variabel motivasi.
 - c. Penggunaan jumlah sampel yang lebih besar, bahkan jika memungkinkan dengan melibatkan responden lintas instansi, dapat meningkatkan tingkat generalisasi terhadap hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asad (2015), Training and development and its impact on the employee's performance study of agility company-kingdom of bahrain. *IRMBR journal*, 4(3), pp. 700-712.
- Asfaw *et al* (2015), The impact of training and development on employee performance and effectiveness: a case study of district five administration office, Bole Sub-City, Adidas Ababa, Ethiopia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3, pp. 188-202.
- Asim, M., 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Scientific and Research Publication*. 3(9), pp. 2250-3153.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- EK, K. & Mukuru, E., 2013. Effect of Motivation on Employee performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advance in Management and Economics*. 2(4), pp. 73-82.
- Febiningtyas, R. E. R. & Ekaningtyas, D., 2014. The Effect of Leadership, Motivation and Work Discipline on The Employees. The Indonesian Accounting Review. *The Indonesian Accounting Review*. 4(2), pp. 97-106.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen. Edisi 2. Cetakan Keduapuluh Tujuh. Yogyakarta: BPFE.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas. Jakarta : Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke empat belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis L Robert, John. H. Jackson. (2006). *Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : PT Salemba Empat.
- Mathis, Robert L & J. H. Jackson (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : PT. Salemba Empat
- Sahangga & Mandey (2014), Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), pp. 514-523.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sultana, et al., (2012), Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 4(6), Pp. 646-661.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana