

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Pelayanan Kesehatan Di RSUD Kramat Jati

Titik Riski Purwanti¹, Rushadiyati²

Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Respati Indonesia

Email: titikriski@gmail.com, rushadiyati@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Kramat Jati. Metode penelitian ini adalah kauntitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pelaksana pelayanan kesehatan di RSUD Kramat Jati sebanyak 221 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik proportionate stratified random sampling atau sampling strata acak proposional dengan jumlah 69 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui Kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari instansi dan jurnal terkait untuk mendukung penelitian ini. Uji validitas instrumen menggunakan pearson correlation, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis dengan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis variance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan nilai original sampel estimate sebesar 0,778 dengan signikansi sebesar 14,080. Kedua; Pelatihan (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sampel estimate sebesar 0,080 dengan signikansi sebesar 0,831. Ketiga; Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai original sampel estimate sebesar 0,840 dengan signikansi sebesar 11,124. Maka dapat dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and motivation on employee performance at Kramat Jati Hospital. This research method is quantitative with the instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were all staff implementing health services at Kramat Jati Hospital as many as 221 employees. The sampling technique was using proportionate stratified random sampling technique or proportional random strata sampling with a total of 69 respondents. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires and secondary data obtained from related agencies and journals to support this research. The instrument validity test uses Pearson correlation, while the reliability test uses Cronbach Alpha. The measuring instrument proved to be valid and reliable for the research instrument. Hypothesis testing in this study used the Partial Least Square (PLS) method. PLS is an analysis method with Structural Equation Modeling (SEM) based on variance. The results showed that: Training (X₁) had a positive and significant effect on motivation with the original sample estimate value of 0.778 with a significance of 14.080.

Second; Training (X₁) has a positive but not significant effect on performance with the original sample estimate value of 0.080 with a significance of 0.831. Third; Motivation (X₂) has a positive and significant effect on performance with the original sample estimate value of 0.840 with a significance of 11.124. So it can be concluded that in this study, training has a positive but not significant effect on performance and motivation has a positive and significant effect on performance

Keywords : Training, Motivation, Employee performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi tantangan bagi manajemen, karena menyangkut keberhasilan instansi. Tercapainya tujuan instansi bergantung pada kualitas SDM. Sumber Daya Manusia adalah elemen sentral dalam suatu instansi, organisasi dikelola berlandaskan visi dan misi dengan tujuan untuk kepentingan manusia, dapat disimpulkan Sumber Daya Manusia merupakan faktor strategis dari roda kegiatan institusi (Sri Larasati, M.M,2018)

Kualitas pegawai mencerminkan tingkat keterampilan, pengetahuan dan kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh individu sebagai seorang pegawai. Ketiga aspek tersebut merupakan kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang merupakan tanggung jawab seorang pegawai, dan tentunya ketiganya tidak didapatkan dengan mudah, namun dibutuhkan usaha yang dinamis untuk mendapatkannya.

Pengembangan dan pelatihan SDM memberikan banyak informasi positif yang mencirikan kesiapan dan kemampuan pegawai untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, mengembangkan kepercayaan diri dan terus berkembang, dan akan mendorong kinerja pegawai agar menunjukkan efisiensi dalam bekerja untuk kinerja instansi. Pelatihan itu sendiri

merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai dalam suatu arah yang mana meningkatkan tujuan-tujuan instansi (Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, 2018)

Seiring meningkatnya taraf pendidikan dan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan maka pelayanan kesehatan menjadi hal yang dituntut oleh masyarakat. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelayanan kesehatan menghadapi tantangan yang semakin kompleks terutama sekali di fasilitas pelayanan kesehatan seperti puskesmas dan rumah sakit.

Dalam hal ini rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan, di Indonesia sendiri menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/MENKES/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit terbagi menjadi: a) Rumah Sakit Umum Kelas A, b) Rumah Sakit Umum Kelas B, c) Rumah Sakit Umum Kelas C dan, d) Rumah Sakit Umum Kelas D.

Rumah Sakit Umum Daerah Kramat Jati bertumbuh bersama masyarakat, mengedepankan kebutuhan masyarakat dibidang pelayanan kesehatan, salah satunya dengan mengembangkan layanan pada RSUD kelas D menjadi RSUD kelas C, yang diharapkan dalam hal ini, naiknya tipe kelas di RSUD Kramat Jati akan

mampu menyediakan layanan kesehatan yang lebih lengkap untuk masyarakat DKI Jakarta, khususnya Daerah Jakarta Timur. Melihat keadaan tersebut, pelatihan untuk pegawai penting untuk dilakukan agar pegawai mampu mengembangkan diri secara proaktif.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Januari – April 2022, pelatihan yang sudah diterseleenggara di RSUD Kramat Jati meliputi pelatihan; hospitality, teknis fungsi manajemen, sosialisasi PPRA rawat inap, pelatihan internal PICU, refreshing K3, PPI, CP Covid-19, *round table discussion* (anti SARS IgG kuantitatif dan vitamin D), pelatihan *advance coding*, *refreshing claim* INA CBG's, pengembangan layanan KtP/A di Fasyankes, pelatihan coding CBG, pelatihan audit internal barang-barang unit kerja di Rumah Sakit (RS), pelatihan PPI dasar, dan pelatihan pemadam kebakaran.

Pelatihan dilakukan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan motivasi pegawai. Namun demikian, masih ditemukan hasil implementasi dari pelatihan yang sudah dilakukan tidak efektif, hal tersebut diduga disebabkan oleh motivasi peserta pelatihan dan kemampuan instruktur dalam membangun motivasi peserta pelatihan, yang dalam hal ini dinilai kurang.

Meninjau lebih jauh, terdapat berbagai macam dorongan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai yang akan berdampak pada efisiensi dan kualitas dari pelayanan (Ambar Teguh S & Rosidah, 2018). Motivasi adalah salah satu kekuatan pendorong bagi pegawai untuk mencapai potensi maksimal dalam bekerja dan kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, akan tetapi dalam hal ini instansi belum secara maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai dilingkungan RSUD Kramat Jati, kurangnya perhatian dari atasan

terhadap bawahan, hal tersebut diduga merupakan penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan atau dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah lebih dulu ditetapkan.

Disisi lain korelasi pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai yang secara efisien dan efektif memenuhi persyaratan pekerjaannya (Simamora dalam Enny Istanti, 2020). Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya; perbandingan hasil kerja yang dapat dibedakan secara jelas antara standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai pegawai selama periode waktu tertentu (Muhammad Busro, 2020)

Kinerja pegawai pada RSUD Kramat Jati menunjukkan bahwa pegawai mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan naiknya jumlah pasien rawat jalan pada periode bulan Januari – April 2022, dengan jumlah kunjungan pasien rawat jalan tertinggi terjadi pada bulan April 2022 yaitu sebanyak 4.816 pasien mencakup kunjungan pada poliklinik yaitu, poli anak, fisiotherapi, poli bedah, poli gigi bedah mulut, poli gigi konservasi, poli gigi, poli gizi, poli kulit dan kelamin, poli mata, poli MCU, poli obgyn, poli paru, poli penyakit dalam, poli rehab medik, poli syaraf, poli anastesi, poli jantung sehat, poli THT dan poli umum.

Peningkatan kunjungan pasien rawat jalan tersebut dapat disimpulkan bahwa, kinerja rumah sakit mengalami peningkatan. Meningkatnya kinerja rumah sakit dapat dipengaruhi oleh meningkatnya kinerja pegawai RSUD Kramat Jati yang saat ini memiliki 100 tempat tidur dengan jumlah pegawai tetap, tidak tetap dan PJLP sebanyak 334 orang. Namun demikian masih terdapat faktor internal dan

eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Januari – April 2022 diketahui bahwa menurunnya kinerja pegawai pada RSUD Kramat Jati disebabkan oleh kedisiplinan kerja pegawai. Kedisiplinan kerja pegawai yang menurun paling mudah terlihat dari ketepatan waktu datang ke rumah sakit, masih banyak pegawai yang datang terlambat.

Berdasarkan Keputusan Gubernur (KepGub) Nomor 987 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas KepGub Nomor 378 Tahun 2020 tentang Penetapan Rumah Sakit Rujukan Penanggulangan Covid-19. RSUD Kramat Jati dipilih dan ditetapkan menjadi rumah sakit rujukan COVID-19. Hal ini mendorong RSUD Kramat Jati bertransformasi sesuai dengan kebutuhan

KAJIAN TEORI PELATIHAN

Definisi pelatihan menurut beberapa ahli: Simamora dalam Muhammad Burso (2020) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis dimana, pelatihan mengubah perilaku pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi dan dilakukan untuk membantu pegawai melaksanakan tanggung jawab mereka saat ini secara lebih baik. Menurut Sutrisno dalam Muhammad Burso menyatakan pendidikan atau pelatihan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya dan pendidikan merupakan sesuatu yang akan terus berkembang (Muhammad Burso, 2020). Konsep dasar pelatihan adalah upaya memberikan bekal bagi pegawai untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya (Muhammad Burso, 2020).

Tujuan pelaksanaan pelatihan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi

layanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat dimasa pandemi. Tidak dapat diabaikan jika kualitas pelayanan harus dipertahankan dan didorong untuk terus meningkat, dengan dilaksanakannya pelatihan diharapkan dapat menjadi salah satu pendorong meningkatnya kemampuan pegawai dalam memberikan layanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Di satu sisi pelatihan bidang jasa menjadi sangat penting, hal ini karena selalu berkaitan erat dengan keramahmataman, kualitas, ketahanan suatu instansi yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Berdasarkan identifikasi tersebut, maka peneliti tergerak untuk melakukan penelitian dengan judul, Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelaksana pelayanan kesehatan di RSUD Kramat Jati.

pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh instansi. Namun demikian, masih ditemukan hasil implementasi dari pelatihan yang sudah dilakukan tidak efektif, hal tersebut diduga disebabkan oleh motivasi peserta pelatihan dan kemampuan instruktur dalam membangun motivasi peserta pelatihan, yang dalam hal ini dinilai kurang.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur pelatihan dengan menggunakan indikator dibawah ini:

Indikator menurut Garry Desller dalam Sandra dan Sri S (2019), yaitu:

- 1) Instruktur adalah seseorang pengajar yang mempunyai kecakapan dan dalam kontribusinya di program pelatihan sehingga berjalan lancar.
- 2) Peserta adalah seseorang yang mengikuti seluruh proses pelatihan yang diharapkan dapat menyerap dan

- mengimplementasikan ilmu yang didapat dalam pekerjaannya.
- 3) Materi adalah bahan yang dipaparkan dalam program pelatihan harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan.
 - 4) Metode adalah metode yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis yang akan dilaksanakan dan dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan.
 - 5) Tujuan Penelitian adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, baik untuk tujuan promosi jabatan atau mutasi.

MOTIVASI

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Muhammad Burso, 2020)

Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu atau hal yang diberikan oleh satu pihak yang lain, agar pihak yang lain tersebut bergerak, terpengaruh atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu (Timotius Duha, 2020)

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang pegawai untuk bekerja, karena adanya dorongan dari luar, baik dari atasan, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta keinginan memenuhi tanggung jawab atas tupoksi yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (Suriyanto, 2021).

Motivasi memiliki peran dan fungsi untuk mendorong semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja dan

meningkatkan kedisiplinan pegawai, akan tetapi dalam hal ini instansi belum secara maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai dilingkungan RSUD Kramat Jati, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal tersebut diduga merupakan penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan atau dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah lebih dulu ditetapkan.

Menurut Muhammad Burso (2020) menyatakan motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. motivasi memiliki dimensi sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
3. Kebutuhan untuk kekuasaan

KINERJA

Wibowo dalam Timotius Duha (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Timotius Duha (2020) menyatakan kinerja pada hakikatnya bertitik tolak kepada bagaimana individu mampu fokus di saat pekerjaan dan mampu menguasai pekerjaannya untuk menghasilkan hasil yang baik dan berguna, dan apa yang diperbuatnya tersebut berkontribusi bagi tujuan organisasi. Menurut Muhammad Burso (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja karena kinerja

merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja pegawai atau prestasi kerja tersebut didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ni Kadek Suryani, Ida Ayu Putu dan Kadek Dewi (2020)

Pencapaian Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya ada faktor internal yaitu, kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Januari – April 2022 diketahui bahwa menurunnya kinerja pegawai pada RSUD Kramat Jati disebabkan oleh kedisiplinan kerja pegawai. Kedisiplinan kerja pegawai yang menurun paling mudah terlihat dari ketepatan waktu datang ke rumah sakit, masih banyak pegawai yang datang terlambat.

Wirawan dalam Muhammad Burso (2020) menyatakan kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut;

- 1) Hasil Kerja dengan indikator; (a) kualitas hasil kerja, (b) kuantitas hasil kerja dan, (c) efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja indikatornya; (a) disiplin kerja, (b) inisiatif, dan (c) ketelitian
- 3) Sifat pribadi indikatornya; (a) kejujuran, dan (b) kreatifitas.

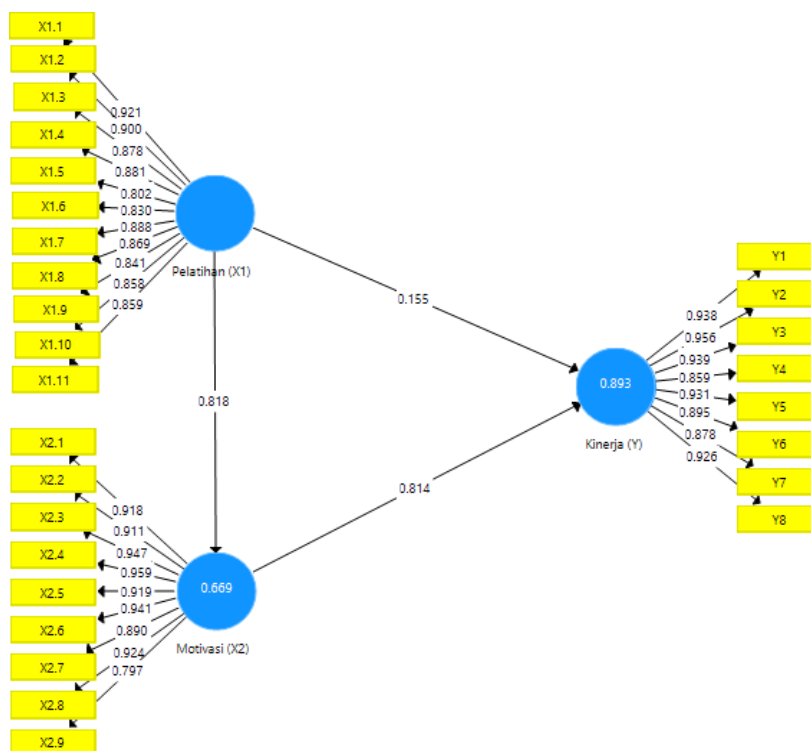
METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan analisis *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) *software* SmartPLS versi 3. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pelaksana pelayanan kesehatan di RSUD Kramat Jati dan telah menerima pelatihan pada periode bulan Januari 2022 sampai dengan April 2022, yang berjumlah 221 responden sehingga teknik pengambilan sampel adalah rumus slovin dan *proportionate stratified random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden. Adapun tahap-tahap pengujiannya adalah *outer* model, untuk mengetahui uji validitas dan uji reliabilitas yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *compositereliability*, *average variance extracted*, *cronbach's alpha*, *inner* model meliputi uji *r-square* dan uji hipotesis.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil *Outer* Model untuk Uji Validitas pada Gambar 1.

Uji Validitas Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) Dan Kinerja (Y)



Gambar 1. *First Order*

Convergent Validity

Result Outer Loading

ASPEK	KODE ITEM	LOADING FACTOR
PELATIHAN	X1.1	0,921
	X1.2	0,900
	X1.3	0,878
	X1.4	0,881
	X1.5	0,802
	X1.6	0,830
	X1.7	0,888
	X1.8	0,869
	X1.9	0,841
	X1.10	0,858
	X1.11	0,859
MOTIVASI	X2.1	0,918
	X2.2	0,911

ASPEK	KODE ITEM	LOADING FACTOR
KINERJA	X2.3	0,947
	X2.4	0,959
	X2.5	0,919
	X2.6	0,941
	X2.7	0,890
	X2.8	0,924
	X2.9	0,797
	Y1	0,938
	Y2	0,956
	Y3	0,939
	Y4	0,859
	Y5	0,931
	Y6	0,895
	Y7	0,878
	Y8	0,926

Discriminant Validty

Average Variance Extracted (AVE)

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
X₁	0,751
X₂	0,833
Y	0,839

Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Hasil Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
X₁	0,971
X₂	0,978
Y	0,976

Cronbach's Alpha

Hasil Cronbach's Alpha

<i>Cronbachs Alpha</i>	
X₁	0,967
X₂	0,975
Y	0,972

Inner Model

R-Square

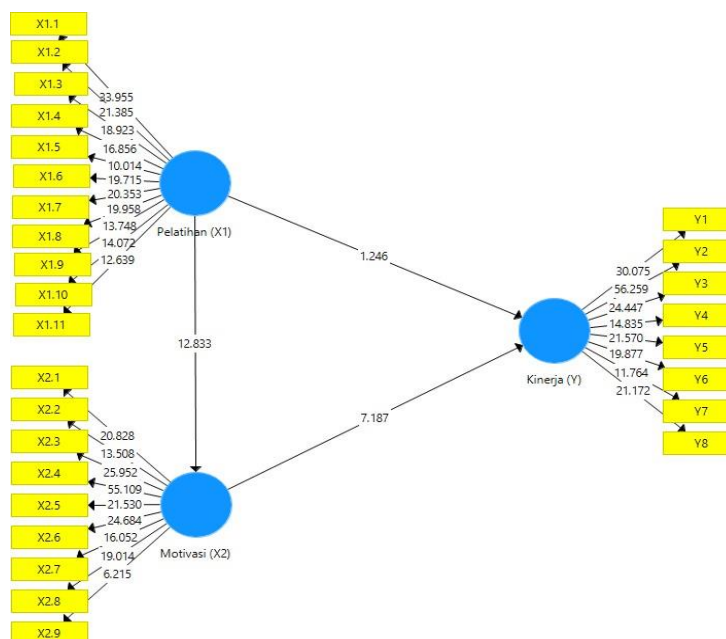
Hasil R – Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Motivasi (X₂)	0,669	0,657
Kinerja (Y)	0,893	0,885

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
Pelatihan (X ₁) → Motivasi (X ₂)	0,778	0,775	0,055	14,080	0,000
Pelatihan (X ₁) → Kinerja (Y)	0,080	0,082	0,096	0,831	0,407
Motivasi (X ₂) → Kinerja (Y)	0,840	0,836	0,075	11,124	0,000



Gambar 4. Hasil *Bootstrapping*, *t-statistic*

PEMBAHASAN

Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi

Hipotesis pertama menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi. Hasil pengujian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai *Original Sample* 0,778 dan *T-Statistic* 14,080 > 1.96 *P-Values* = 0.000 (< 0.05). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya atau H_1 diterima.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja

Hipotesis kedua menguji apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai *Original Sample* 0,080 dan *T-Statistic* 0,831 > 1.96 *P-Values* = 0.407 (> 0.05). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja terbukti kebenarannya atau H_2 ditolak.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Hipotesis ketiga menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *Original Sample* 0,840 dan *T-Statistic* 11,124 > 1.96 *P-Values* = 0.000 (< 0.05). Hasil hipotesis menunjukkan bahwa harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas produk terbukti kebenarannya atau H_3 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi. Hal ini berarti jika Pelatihan dapat dilaksanakan dengan baik dan ter-struktur akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya jika pelatihan terorganizer maka akan mempengaruhi motivasi pegawai.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan (tidak

- berpengaruh) terhadap Kinerja. Hal ini berarti jika terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor internal; (a) kemampuan intelektual, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi pegawai, dan faktor eksternal; (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja. Hal ini berarti juga Motivasi dapat menjadi alasan atau pendorong meningkatnya kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya jika motivasi tidak ada maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

- 1) Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi
- a. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator motivasi peserta pelatihan (X1.4) dalam variabel Pelatihan mendapat nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa pegawai sebagai peserta pelatihan kurang memiliki motivasi untuk mengikuti proses pelatihan. Namun dalam hal ini instruktur mempunyai peran yang dapat membangun motivasi peserta agar dapat mengikuti pelatihan dengan antusias. Adapun dengan memilih metode pelatihan yang tepat sesuai dengan tujuan pelatihan, memilih metode penyampaian materi yang efektif, akan membangun suasana pelatihan yang interaktif antara instruktur pelatihan dengan peserta pelatihan.

- 2) Pelatihan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja.
 - a. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa pelatihan berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain ada faktor-faktor lain yang menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini berarti jika terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor internal; (a) kemampuan intelektual, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi pegawai, dan faktor eksternal; (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator disiplin kerja (Y.4) dalam variabel Kinerja mendapat nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa RSUD Kramat Jati hendaknya dalam pengawasan kedisiplinan kerja pegawai lebih diperhatikan dari segi *avaluasi*, *reward* dan *punnishment*. Diharapkan dengan pengawasan kedisiplinan kerja yang baik akan lebih mendorong hasil kinerja pegawai menjadi lebih baik.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja.
 - a. Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator motivasi X2.9 kebutuhan untuk kekuasaan mendapat nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa pegawai berusaha agar dirinya dihargai dan tidak diremehkan masih kurang. Keinginan untuk memberikan pertolongan terhadap rekan kerja walau tidak diminta bantuan ternyata masih kurang dan pegawai kurang aktif dalam kegiatan yang ada di instansi. Dengan dorongan motivasi dari pimpinan diharapkan dapat

menjadi penggerak agar pegawai pro-aktif mencapai tujuan instansi secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani, Rosidah, (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia

Ayatulloh M, Hera K, Dwi K.R, (2021). Metode Dasar structural Equation Model -Partial Least Square, SEM-PLS menggunakan SmartPLS

Dr. Hardisman, MHID, Ph.D, (2021). Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)

Dr. Muhammad Burso (2020), Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Dr. Ni Kadek Suryani, SE., S.I.Kom.,M.M, Dr. Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, S.E., M.M, Dr. Kadek Dewi Indah Sri Laksemini, S.E., M.M. (2020) Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian.

Dr. Suriyanto, M.M. (2021), Sinergitas Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada sebuah instansi studi kritis, analisis dan praktis.

Dr.Elvera,SE.,MSc., Yesita Astarina, SE.,Msi (2021), Metodologi Penelitian

Dra Sri Larasati, M.M (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia

Elga Nolisa, Edalmen (2021) Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan PD. Harum Jaya

Enny (2020), Jurnal Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Masyarakat Pada Kinerja Pegawai Menggunakan Metode *Analisis GAP* di Kantor Kecamatan Simokerto Surabaya

Evi Rafda A, Iin Erpianto, Ahmad Irwan P, Riono Asnan L, Siti Saroh (2021),

Pengaruh pemberian pelatihan, fasilitas dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batu Bara.

Ginanjari Sigit Nursasongko, Rini Nugraheni (2011) Analisis Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap pegawai (studi Pada Badan Kepegawaian daerah kabupaten pemalang)

Jaya Naviga A, Edy S (2021), Analisis motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PPL pada dinas pertanian kabupaten kediri.

Mansur Tanjung, Lambok Pardede (2019), Analisa Eksistensi Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pehubungan Komunikasi dan Informasi Tapanuli Tengah.

Marno Nugroho, M.M (2020), Jurnal Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia.

Muh Arfan, Mursalim Umar Gani, Syahrir Mallongi (2019) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Notoatmodjo, (2018), Metode Penelitian Kesehatan

Prof.DR.Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.

Raden Panji Mochamad Ageng Isman, Indupurnahayu dan Renea Shinta Aminda (2020), Analisis Pengaruh Disiplin, Kepribadian dan Pelatihan Terhadap Kompetensi (Studi Pada Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Bogor)

Rahmi Hermawati, Abdurrahman Firdaus, N. Lilis Suryani, Achmad Rozi, Heri Erlangga (2021) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten.

Sandra Dewi H, Sri S (2019) Pengaruh Pelatihan terhadap kompetensi kewirausahaan pada PMI Purna di Kabupaten Majalengka.

Tarmizi Gadeng (2020) Pelatihan dan pengembangan Karir terhadap kinerja

pegawai pada kantor Camat Kuta Alam Banda Aceh.

Timotius Duha (2020), Motivasi untuk Kinerja.

Tiyan Umi Habibah (2017), Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Website Resmi RSUD Kramat Jati (<https://rsukramatjati.jakarta.go.id>)