

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT
TGK CHIK DITIRO KABUPATEN PIDIE**

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**RIFKA ZAHARA
NPM :2002120112**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RIFKA ZAHARA
NPM : 2002120112

•Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
RUMAH SAKIT TGK. CHIK DITIRO
KABUPATEN PIDIE**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 26 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

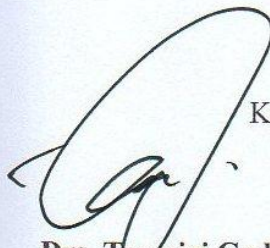
RIFKA ZAHARA
NPM : 2002120112

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
RUMAH SAKIT TGK. CHIK DITIRO
KABUPATEN PIDIE**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 16 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

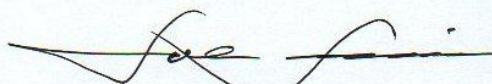

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001


Sekretaris

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota



Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 26 Juli 2024

Yang Menyatakan



RIFKA ZAHARA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rifka Zahara

NPM : 2002120112

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TKG. CHIK DITIRO KABUPATEN PIDIE

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 26 Juli 2024



Yang Menyatakan

RIFKA ZAHARA

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Jamil Ahmad (Almarhum) dan Ibunda Suryani, beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. IbuTuwisna, SE.MM,Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ace hyang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Sulfitra, S. Si, M. Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ace hyang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 07 Februari 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.4 Ukuran Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Pelatihan	14
2.1.2.1 Definisi Pelatihan.....	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	15
2.1.2.3 Tujuan Pelatihan.....	16
2.1.2.4 Indikator Pelatihan	17
2.1.3 Motivasi Kerja	18
2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	19
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja	21
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	21
2.2 Penelitian Sebelumnya	22
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.4 Hipotesis	26
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Tujuan Peneliatian	27
3.1.2 Jenis Penelitian	27
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	28

3.1.4 Horizon Waktu	28
3.1.5 Unit Analisis	29
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	29
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	33
3.5 Teknik Analisis Data	34
3.6 Pengujian Data.....	35
3.6.1 Pengujian Validitas.....	35
3.6.2 Pengujian Reabilitas	35
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	36
3.7 Pengujian Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Visi dan Misi Rumah Sakit Chik Ditiro	40
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Karakteristik Responden	41
4.2.2 Pengujian Data	43
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	45
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	49
4.2.4.1 Uji Normalitas	49
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	50
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	51
4.2.5 Pengujian Hipotesis	52
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	55
4.3 Implikasi Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Pegawai Pada Survei Awal	5
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti Pelatihan	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Horizon Waktu	27
Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian	30
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	33
Tabel 3.4 Definisi Operasional	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	41
Tabel 4.2 Usia Responden.....	42
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	42
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	43
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	43
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	44
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	45
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Pelatihan kerja	47
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	50
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	54
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	49
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	51

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT TGK CHIK DITIRO
KABUPATEN PIDIE**

RIFKA ZAHARA
NPM :2002120112

Pembimbing 1. Dr. Tuwisna, SE, MM
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pelatihan dan motivasi kerja. Semakin baiknya pelatihan yang diberikan dan semakin baik motivasi pegawai maka semakin besar peluang bagi Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki andil menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba. Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi.

Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka

meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. . Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pelatihan dan motivasi kerja.

Untuk mencapai kinerja terbaik Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebanding dengan hasil kinerja

yang tercapai. Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai.

Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan agar pegawai tau apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Program pelatihan harus mencakup sebuah pengalaman belajar dan merupakan kegiatan organisasional yang dirancang dan dirumuskan sebagai rancangan organisasi yang efektif terdiri dari tiga faktor utama yaitu tahap identifikasi kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktik dari pada teori

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara

produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi dibangun atas dasar semangat yang timbul dari dalam diri seseorang atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Motivasi akan menimbulkan semangat bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak adanya lagi keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut.

Pelatihan serta motivasi bukan merupakan suatu proses sesaat, tetapi seharusnya diadakan secara terus menerus karena setiap saat masalah masalah baru, prosedur prosedur baru, peralatan, perkembangan teknologi dan jabatan baru akan terus berkembang. Pelatihan dan motivasi kerja akan berpengaruh pada tingkat pencapaian pegawai. Karena pelatihan dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas pegawai.

Saat ini RSUD Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie merupakan satu-satunya rumah sakit yang terakreditasi di Kabupaten Pidie.. Sebagai institusi milik pemerintah daerah, rumah sakit ini memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat kabupaten termasuk masyarakat miskin diwilayahnya. Namun kegiatan pelayanan rumah sakit harus dinilai kinerjanya, baik dari segi keuangan maupun non keuangan.

Tabel 1.1
Daftar Pegawai Pada Survei Awal

No	Nama Pegawai	Jabatan	No	Nama Pegawai	Jabatan
1	Hafnidar	Bidan Pelaksanaan Lanjutan	11	Nani Inayati, SKM	Pengelola Layanan Kehumasan
2	Ns. Nana Rahmita, S.Kep	Perawat Pertama	12	M. Yusuf	Pengemudi Ambulance
3	Cut Mutia, A.md	Pengolah Data	13	Zubriati, Amd. Ak	Pranata Laboratorium Kesehatan
4	Indra Riani, S.Sos	Pengadministrasi Rekam Medis dan informasi	14	Mardhiah	Pengadministrasi Keuangan
5	Teuku Zulkarnain, AMTE	Teknisi Elektromedis	15	Milliana, S.Tr, Keb	PengelolaKebidanan
6	Raudathul Jannah, Amd.Kes	Sanitarian	16	Dian Islami, Amd.Kep	Perawat
7	Laila Nussyur, AMK	Perawat Mahir	17	Julinar, Amd.Gz	Nutrisionis
8	Imar Susanti, A.Md.Kep	Perawat Mahir	18	Khalid Al Ansar, Amd.Ft	Fisioterapis
9	Nellyana. S.Tr.Keb	Bidan Pertama	19	Hendra Hartana	Pengadministrasi Umum
10	Syabariah, A.Md	Analisis Kinerja	20	Safridar	Pengadministrasi Rekam Medis dan informasi

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro
Kabupaten Pidie

Berdasarkan pengamatan dan survey awal dengan 20 pegawai pada tanggal 18 Desember 2023 di rumah sakit Tgk Chik Ditiro kabupaten Pidie, permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu belum sesuai dengan yang diinginkan rumah sakit. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan. Selain itu, beberapa pegawai merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan karena mereka merasa beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar, hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan pegawai berakibat kepada kejenuhan pegawai dalam bekerja.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti Pelatihan
Tahun 2022-2023

Tahun	Jenis Pelatihan	Instruktur	Peserta	
			Target	Realisasi
2022	Pelatihan Perawatan Insentif	Bagian Medis Rawat Inap		21
	Pelatihan BTCLS for Nurse	Dokter Spesialis, Dokter Umum, dan Perawat yang berpengalaman di Palembang		92
	Pelatihan mutu dan keselamatan pasien (PMKP)	Komite Mutu,SDM, Keperawatan, dan K3		79
	Jumlah		250	192
2023	Pelatihan Word & Excel untuk Kepala Bagian dan Staf pegawai	Tim Teknologi Informasi		21
	Pelatihan Penggunaan APAR bagi Seluruh Pekerja RSPPbm	Pemadam Kebakaran		132
	Prosedur Pemasangan dan Interpretasi EKG	Dokter Spesialis, Dokter Umum,		24
	Jumlah		250	177

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie

Kemudian mengenai pelatihan di rumah sakit Tgk Chik Ditiro kabupaten Pidie bahwa fenomena yang terjadi yaitu jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan sangat sedikit dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di rumah sakit Tgk Chik Ditiro kabupaten Pidie. Alasan kenapa jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan sangat sedikit dikarenakan keterbatasan biaya yang disediakan pihak rumah sakit untuk pegawai mengikuti pelatihan. Kurangnya pelatihan terhadap pegawai mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Pegawai yang tidak ikut pelatihan tetap melakukan pekerjaan dengan baik, walaupun ada sedikit kesalahan dan kekurangan.

Serangkaian program pelatihan yang tertera pada tabel 1.2 terlihat bahwa ada jenis-jenis pelatihan yang berbeda di setiap tahunnya, serta jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dari tahun 2022-2023 mengalami penurunan dan telah

dirancang secara sistematis, spesifik, dan berkesinambungan. Hal ini dilakukan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil di dalam kinerja para pegawainya.

Sedangkan mengenai motivasi kerja di rumah sakit Tgk Chik Ditiro kabupaten Pidie, fenomena yang sering terjadi adalah masih kurangnya alat untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab. Seperti membangun hubungan sosial yang baik, menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan serta memberikan apresiasi peningkatan kinerja kepada pegawai. Selain itu masih adanya pegawai yang masih telat masuk kerja, selain itu berdasarkan keterangan pegawai bahwa ada beberapa pegawai yang kinerjanya mengalami penurunan seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja rendah, cenderung akan malas bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai di rumah sakit Tgk Chik Ditiro kabupaten Pidie. Oleh karena itu sangat dibutuhkan motivasi yang baik untuk dapat mengembangkan kinerja para pegawai agar kepedepannya menjadi lebih baik.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, pelatihan dan motivasi kerja dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro kabupaten Pidie”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie sehubungan dengan peningkatan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie kemudian bagaimana pengaruh dua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Nisyak dan Triyonowati (2021:128) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan

produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan, Kristianti (2021:118). Sedangkan menurut Isvandiari (2020:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas (Amalia, 2020:31). Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, Jacobson dan Hernández dalam Yanti (2022:283).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam Arianty (2021:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi (2019:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien.
2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2020:22) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi

2.1.1.4 Ukuran Kinerja

Menurut Akbar (2019:35) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan

keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu.

Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya. .

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan adalah usaha untuk menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta

keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang, (Jackson dalam Manoppo dan Koleangan 2021:336).

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih menggunakan praktik dari pada teori, (Ardana dalam Aidah dan Ratnasari 2020:124).

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitan dengan pekerjaannya (Widodo dalam Karen dan Tewal, 2021:1334).

Pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas pelatihan sangat penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka, (Gomes dalam Setyowati, 2023:133).

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung pada dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Veithzal Rivai dalam Hendra (2020:4) antara lain:

1. Materi Program Yang Dibutuhkan
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
2. Metode Yang Digunakan
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan
Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
5. Peserta Pelatihan
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.
6. Evaluasi Pelatihan
Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

2.1.2.3 Tujuan Pelatihan

Organisasi atau perusahaan yang melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu mengetahui tujuan agar manfaat yang diperoleh benar-benar dapat dirasakan. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hendra (2020:5), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Meningkatkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan yang digunakan diambil dari Saydam dalam Setyowati (2023:136), yang menyatakan bahwa indikator pelatihan adalah :

1. Pengetahuan
 Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2. Kemampuan Berfikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan dan tindakan. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah perilaku individu pada tugas kerja yang mengarahkan individu tersebut pada kesenangan ketika melakukan pekerjaan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai keadaan pada diri manusia yang mendorong hasrat manusia untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu guna mencapai keinginan dan tujuan. Aulia (2019:11) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku. Menurut Primadana (2020:27) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.

Menurut Hasibuan dalam Erlangga (2022:324), Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam

manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Widyasari (2021:25), motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang/tujuan merupakan kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Primadana (2020:31) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor-faktor internal antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Eksternal Faktor-faktor eksternal antara lain:

- a. Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik. Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam

melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e. Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam Erlangga (2022:325), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan.
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Primadana (2020:35) bahwa indikator motivasi kerja meliputi sebagai berikut:

- a. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- b. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsenkuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- c. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif di artikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
- d. Rasa tanggung jawab
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu di selesaikan secara tepat waktu.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Zaeni, Walda dan Ayu (2023) dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Penelitian ini dilakukan oleh Sihalo (2021) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan baik secara parsial maupun secara bersama-sama (serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian ini dilakukan oleh Oktaviani dan Darmo (2021) dengan judul pengaruh antara Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, Kementerian Keuangan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, Kementerian Keuangan.

Penelitian ini dilakukan oleh Hendra (2020) dengan judul pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi pengaruh terhadap kinerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, pelatihan pengaruh terhadap kinerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, dan motivasi pengaruh terhadap kinerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan memiliki pengaruh terhadap kinerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.

Penelitian ini dilakukan oleh Azas, Ramadhoni, dan Tamsah (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan pelatihan secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan koefisien regresi sebesar 39,8%, Motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan nilai koefisien regresi sebesar 42,1%.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

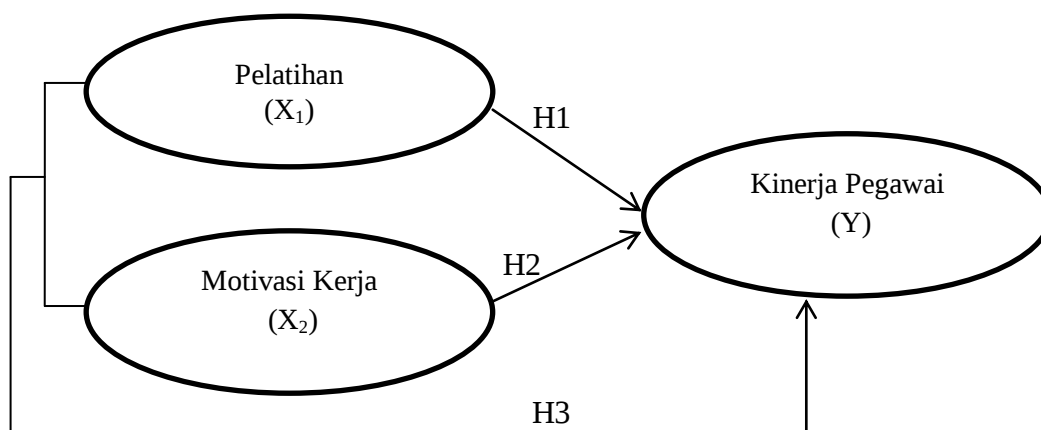
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Skripsi ini	Perbedaan Dengan Skripsi ini
1	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Zaeni, Walda dan Ayu (2023)	Penelitian Kuantitatif	Secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	- Variabel independent Pelatihan dan motivasi - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan	Penelitian Kuantitatif	Kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan baik secara parsial maupun secara	- Variabel independent Pelatihan dan motivasi	- sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dengan Skripsi ini	Perbedaan Dengan Skripsi ini
	terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Sihalohe (2021)		bersama-sama (serempak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah	- Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- Variabel kepemimpinan
3	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, Kementerian Keuangan. Oktaviani dan Darmo (2021)	Penelitian Kuantitatif	Baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko, Kementerian Keuangan	- Variabel independent Pelatihan dan motivasi - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Hendra (2020)	Penelitian Kuantitatif	Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	- Variabel independent Pelatihan dan motivasi - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Azas, Ramadhoni, dan Tamsah (2019)	Penelitian Kuantitatif	Motivasi kerja, kompensasi, dan pelatihan secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan koefisien regresi sebesar 39,8%,	- Variabel independent Pelatihan dan motivasi - Variabel dependent Kinerja pegawai - teknik pengumpulan data dan teknik analisis data	- sampel penelitian dan lokasi penelitian - Variabel kompensasi

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya dari Zaeni, Walda dan Ayu (2023).

2.4 Hipotesisi Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2020).

Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

H₃ : Diduga pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu pelatihan dan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Rumah Sakit Tgk .Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk .Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Rumah Sakit Tgk .Chik Ditiro Kabupaten Pidie, di jalan Professor A. Majid Ibrahim, Tijue, Kecamatan Pidie, Kabupaten Pidie, Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai pada Rumah Sakit Tgk .Chik Ditiro Kabupaten Pidie. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu human relation, pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Oktober 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2023	Februari 2024
Pengajuan Judul Proposal					
Survei awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisisioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang					

Sumber: Data diolah (2023)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2020:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2020:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Rumah Sakit Tgk .Chik Ditiro Kabupaten Pidie. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

- a. Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:57). Populasi pada Rumah Sakit Tgk .Chik Ditiro Kabupaten Pidie ini berjumlah 506 orang yang merupakan pegawai keseluruhan.
- b. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 pegawai yang ada pada Rumah Sakit Tgk .Chik Ditiro Kabupaten Pidie. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{506}{1 + (506)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{506}{1 + (506)(0,01)}$$

$$n = \frac{506}{1 + 5,06}$$

$$n = \frac{506}{6,06}$$

n= 83,4 responden

Berdasarkan teori dan perhitungan di atas, sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 83 pegawai yang ada di rumah sakit Tgk .Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

Tabel 3.2
Daftar Sampel Penelitian Pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro
Kabupaten Pidie

No	Nama Pegawai	Jabatan	No	Nama Pegawai	Jabatan
1	Hafnidar	Bidan Pelaksanaan Lanjutan	43	Nani Inayati, SKM	Pengelola Layanan Kehumasan
2	Cut Fitriani, A,Md. Keb	Bidan Pelaksanaan Lanjutan	44	Arsina, SST	Bidan Pertama
3	Cut Mutia, A.md	Pengolah Data	45	Zubriati, Amd. Ak	Pranata Laboratorium Kesehatan
4	Indra Riani, S.Sos	Pengadministrasi Rekam Medis dan informasi	46	Mardhiah	Pengadministrasi Keuangan
5	Salmiyani, A.Md. Kep	Perawat Mahir	47	Milliana, S.Tr, Keb	PengelolaKebidanan
6	Saifuddin, S.Sos	Pengadministrasi Rekam Medis dan informasi	48	Nurlaili	Asisten Apoteker Pelaksanaan Lanjutan

7	Laila Nusyur, AMK	Perawat Mahir	49	Iswadi, S.Sos	Pengadministrasi Umum
8	Imar Susanti, A.Md.Kep	Perawat Mahir	50	Kazriah	Pengadministrasi Investarisasi Barang
9	Nellyana. S.Tr.Keb	Bidan Pertama	51	Hendra Hartana	Pengadministrasi Umum
10	Syabariah, A.Md	Analisis Kinerja	52	Safridar	Pengadministrasi Rekam Medis dan informasi
11	Ns. Risma Astuti, S.Kep	Perawat	53	Agustam Awaluddin	Pengadministrasi Rekam Medis dan informasi
12	Ns. Rizka Humeira, S.Kep	Perawat	54	Isnaini, Amd. Keb	Bidan Mahir
13	Iweni Ara, S.Farm, Apt	Apoteker	55	Fitri Hayati	Pengadministrasi Umum
14	Ns. Sri Azizah Pase, S.Kep	Perawat	56	Zulfikar	Pengelola Gudang
15	Dr. T. Ichwanul Anshar	Dokter	57	Astika, Amd. Rad	Radiografer Pelaksana
16	Dr. Fahriatni, Sp.OG	Dokter	58	Anna Silviana, Amd. Farm	Asisten Apoteker Pelaksana
17	Ns. Miza Azliani, S.Kep	Perawat	59	Muhammad Isa	Pengadministrasi Umum
18	De. Muhammad Asyraf, Sp.An, M.K.M	Dokter	60	Irma Fajriani, Amd. Kep	Perawat Terampil
19	Novita Wulan Nurisma, S.Farm, Apt	Apoteker	61	Liza Maulina, Amd.Kep	Perawat Terampil
20	dr. Qurrata A'Yuni	Dokter	62	Nazaruddin, Amd.Kep	Perawat Terampil
21	Mursal Sidiq, S.Psi, M.Psi, Psikolog	Psikolog Klinis	63	Akbar Athoni, Amd.Kep	Perawat Terampil
22	Ns. Ridha Muzaiyanah, S.Kep	Perawat	64	Herawati Amd.Kep	Perawat Terampil
23	Juliastuti Rufika, A.Md Keb	Bidan Pelaksanaan Lanjutan	65	Suryani, Amd.Kep	Perawat Terampil
24	Ikrimatun Zahara, A.Md Far	Asisten Apoteker Pelaksanaan	66	Zuhra, S.Kep	Bidan Terampi;
25	Ns. Hafni, S.Kep	Perawat Pertama	67	Fauzi, Amd.Kep	Perawat Terampil
26	Ns. Yuni Azhara, S.Kep	Perawat Pertama	68	Miftahul Jannah, Amd.Kep	Perawat Terampil
27	Sarika, AMk	Perawat Mahir	69	Muhammad Junaidi	Pramu Laboratorium
28	Munawar, A.Md, Kep	Perawat Mahir	70	Kustian Zakaria	Pengdministrasi Rekam Medis
29	Ns. Sarboini, S.Kep	Perawat Pertama	71	Teuku Iskandar	Pengemudi Ambulance
30	Ns. Nana Rahmita, S.Kep	Perawat Pertama	72	M. Yusuf	Pengemudi Ambulance
31	Ns. Yuna Marlina, S,Kep	Perawat Pertama	73	Abubakar	Pengemudi Ambulance
32	Ns. Evy Maulya, S,Kep	Perawat Pertama	74	Safrida, Amd.A.K	Pranata Laboratorium Kesehatan
33	Ns. Martunis, S.Kep	Perawat Pertama	75	Teuku Zulkarnain, AMTE	Teknisi Elektromedis
34	Ns. Nuriana, S.Kep	Perawat Pertama	76	Raudathul Jannah, Amd.Kes	Sanitarian
35	Amiruddin	Sanitarian Mahir	77	Nuria Ulfa, Amd, Kep	Perawat

36	Ns. Aisy Melisa, S.Kep	Perawat Pertama	78	Nutri Sulastrri,Amd.Kes	Perekam Medis
37	Mardiana, S.Tr.Keb	Bidan Pelaksanaan Lanjutan	79	Cici Malasari, Amd.Kep	Perawat
38	Yuliatul Muslimah	Perawat Mahir	80	Cut Surya Rahmi, Amd, Kep	Perawat
39	Elly	Bidan Pelaksanaan Lanjutan	81	Dian Islami, Amd.Kep	Perawat
40	Khairul Husna	Perawat Mahir	82	Julinar, Amd.Gz	Nutrisionis
41	Yudi Mustika, Amd, PK	Pengelola Instalasi	83	Khalid Al Ansar, Amd.Ft	Fisioterapis
42	Bd. Salamah, S. Tr, Keb	Bidan			

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas pelatihan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Isvandiari (2020:19)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja Isvandiari (2020:22)	Likert	A1-A6
1	Pelatihan (X ₁)	Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku. Ardana dalam Aidah dan Ratnasari (2020:124)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan Berfikir 3. Sikap 4. Kecakapan. Setyowati (2023:136)	Likert	B1-B6
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Primadana (2020:27)	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa tanggung jawab. Primadana (2020:35)	Likert	C1-C4

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2023)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Variabel Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Variabel Pelatihan
X ₂	= Variabel Motivasi Kerja
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2020). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2020:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2020:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2020:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2020:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit

Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

H_{a1} = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk

.Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

H_{o2} = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah

Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

H_{a2} = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit

Tgk .Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o3} = Pelatihan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

H_{a3} = Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

BLUD RSUD Tgk Chik Ditiro Sigli berlokasi di Jalan Prof.A.Madjid Ibrahim Sigli, yang merupakan Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Kabupaten Pidie. Sebelum tahun 1980/1981 RSUD Sigli berlokasi di Jalan RSUD Lama Desa Benteng Kecamatan Kota Sigli yang merupakan peninggalan kolonial Belanda ANNO 1916. Dengan terjadinya perkembangan dimana pelayanan spesialisasi yang diberikan semakin komplit, disamping RSUD Sigli dijadikan sebagai pusat rujukan kasus di Kabupaten Pidie, juga digunakan sebagai lahan praktek bagi mahasiswa kesehatan, maka dengan Keputusan Menkes R.I. No.009.A/Menkes/SK/I/1993 RSUD-Sigli berubah status menjadi rumah sakit kelas C dan diresmikan oleh Menkes R.I. Dr.Adhyatma, MPH pada tanggal 11 Februari 1993.

Selanjutnya dengan pemberlakuan PP. Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, telah terjadi penggabungan maupun perampingan SKPD menyebabkan perubahan organisasi dan tata kerja yang diberi nama Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie disingkat dengan RSUD Kabupaten Pidie. Selanjutnya sesuai Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (BLU), maka setelah melalui proses, Rumah Sakit Umum Daerah (RSU) Tgk Chiek Ditiro Sigli merupakan salah satu rumah sakit di Kabupaten Pidie yang menerapkan status pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) penuh sesuai Surat

Keputusan Bupati Pidie Nomor 546 Tahun 2012. Pada tahun 2014, BLUD RSU Tgk Chiek Ditiro Sigli berubah status menjadi rumah sakit kelas B dengan penetapan Keputusan Menkes R.I. Nomor: HK.02.03/1/2029/2014 tanggal 12 Agustus 2014. Pada tahun 2019 RSUD Tgk. Chik Ditiro telah terakreditasi sesuai Akreditasi KARS versi 2012 dan mendapatkan status lulus tingkat madya.

4.1.1 Visi dan Misi Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie

Dalam melaksanakan operasionalnya di wilayah Kabupaten Pidie, Rumah Sakit Tgk Chiek Ditiro Kabupaten Pidie menetapkan visi yaitu “Terwujudnya Pelayanan Yang Prima, Efektif, Profesional dengan Nurani yang Islami serta Terjangkau bagi Masyarakat Kabupaten Pidie”. Visi tersebut tertuang dalam misi sebagai berikut:

1. Menjadikan rumah sakit rujukan di Kabupaten Pidie.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia sesuai dengan standar.
3. Memberdayakan karyawan secara profesional sehingga tercapai pelayanan yang bermutu dan Islami.
4. Memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepentingan pasien yang bisa dipertanggung jawabkan secara medik maupun secara moral dengan pelayanan yang berdasarkan hati nurani.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 83 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	31	37,3
2	Wanita	52	62,7
Jumlah		83	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 52 orang responden (62,7%) dan pria sebanyak 31 orang responden (37,3%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	10	12,0
2	26-35 Tahun	31	37,3
3	36-45 Tahun	26	31,3
4	≥ 45 Tahun	16	19,3
Jumlah		83	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer(2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 10 orang (12,0%), 26-35 tahun sebanyak 31 orang (37,3%), 36-45 tahun sebanyak 26 orang (31,3%), dan ≥ 45 tahun sebanyak 16 orang (19,3%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	7	8,4
3	Diploma	24	28,9
4	Sarjana	44	53,0
5	Pasca Sarjana	8	9,6
Jumlah		83	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (8,4%), yang berpendidikan diploma sebanyak 24 orang (28,9%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 44 orang (53,0%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 8 orang (9,6%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	18	21,7
2	6-10 Tahun	36	43,4
3	11-15 Tahun	17	20,5
4	≥ 16 Tahun	12	14,5
Jumlah		83	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 18 orang (21,7%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 36 orang (43,4%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 17 orang (20,5%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 12 orang (14,5%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=83)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,409	0,220	Valid
2		Kuantitas	0,818	0,220	Valid
3		Ketetapan waktu	0,687	0,220	Valid
4		Efektivitas	0,784	0,220	Valid
5		Kemandirian	0,583	0,220	Valid
6		Komitmen kerja	0,730	0,220	Valid

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=83)	Hasil Uji
1	Pelatihan (X ₁)	Pengetahuan	0,597	0,220	Valid
2		Kemampuan Berfikir	0,638	0,220	Valid
3		Sikap	0,614	0,220	Valid
4		Kecakapan	0,448	0,220	Valid
1	Motivasi Kerja (X ₂)	Dorongan mencapai tujuan	0,621	0,220	Valid
2		Semangat kerja	0,862	0,220	Valid
3		Inisiatif dan kreatifitas	0,738	0,220	Valid
4		Rasa tanggung jawab	0,862	0,220	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,213) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb. Alpha	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,771	0,60	Handal
Motivasi Kerja (X ₂)	0,895	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,869	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel pelatihan (X₁) dengan nilai 0,771, motivasi kerja (X₂) dengan nilai 0,895 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,869. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60.

Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	43	51,8	34	41,0	6	7,2	0	0	0	0	4,45
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diharapkan	44	53,0	26	31,3	13	15,7	0	0	0	0	4,37
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	37	44,6	29	34,9	17	20,5	0	0	0	0	4,24
4	Saya mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhannya	32	38,6	34	41,0	17	20,5	0	0	0	0	4,18
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan	33	39,8	36	43,4	14	16,9	0	0	0	0	4,23

	tanpa didampingi oleh atasan											
6	Saya selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan	29	34,9	39	47,0	15	18,1	0	0	0	0	4,17
	Nilai Rerata											4,27

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diharapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, saya mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhannya diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,27(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Pelatihan

No	Pelatihan (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan.	37	44,6	33	39,8	13	15,7	0	0	0	0	4,29
2	Dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.	39	47,0	27	32,5	17	20,5	0	0	0	0	4,27
3	Dengan adanya pelatihan kerja saya selalu bersikap baik dan ramah dengan sesama pegawai dan pasien.	38	45,8	29	34,9	16	19,3	0	0	0	0	4,27
4	Dengan adanya pelatihan kerja saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.	35	42,2	32	38,6	16	19,3	0	0	0	0	4,23
Nilai Rerata												4,26

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja saya selalu bersikap baik dan ramah dengan sesama pegawai dan pasien diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju, dengan adanya pelatihan kerja saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju. Sehingga

hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4,26(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu mendapat dorongan dari atasan/rekan kerja dalam mencapai kesuksesan kerja	34	41,0	31	37,3	18	21,7	0	0	0	0	4,19
2	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan	28	33,7	37	44,6	18	21,7	0	0	0	0	4,12
3	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas-tugas	32	38,6	34	41,0	17	20,5	0	0	0	0	4,18
4	Saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan	28	33,7	37	44,6	18	21,7	0	0	0	0	4,12
	Nilai Rerata											4,15

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

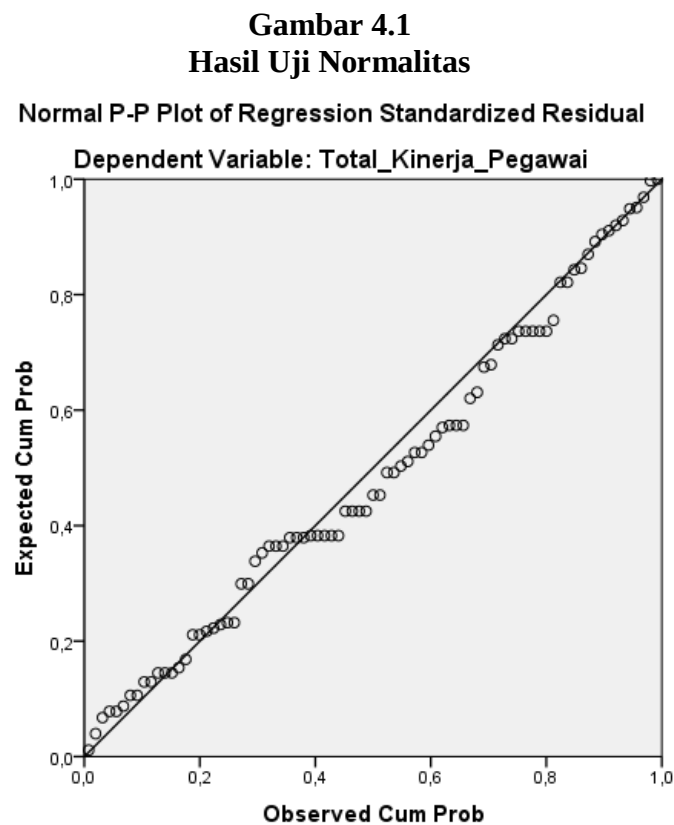
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya selalu mendapat dorongan dari atasan/rekan kerja dalam mencapai kesuksesan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4.19(4) yang berarti setuju, saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4.12(4) yang berarti setuju, saya selalu melakukan inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas-tugas diperoleh jawaban rata-rata 4.18(4) yang berarti setuju, saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata

4.12(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.15(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.13 :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Pelatihan	,501	1,997
	Total_Motivasi_Kerja	,501	1,997

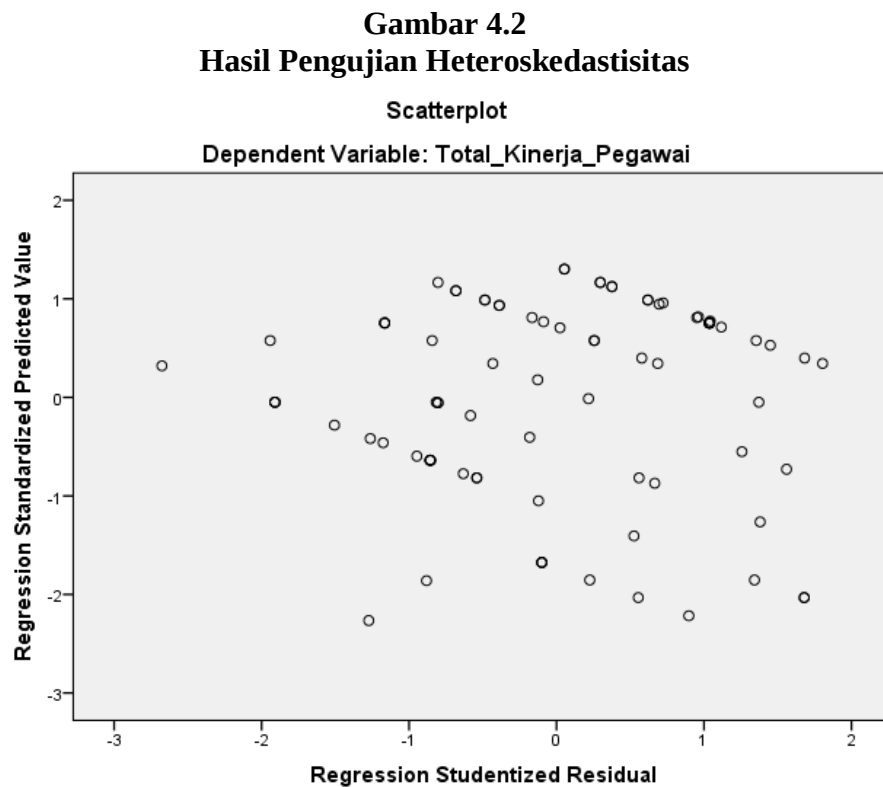
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactor factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,880	,888		2,116	,037
Total_Pelatihan	,757	,071	,523	10,643	,000
Total_Motivasi_Kerja	,653	,063	,506	10,297	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.13 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,880 + 0,757X_1 + 0,653X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 1,880$

Berarti apabila variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 1,880.

b. Koefisien regresi $b_1=0,757$

Pelatihan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,757.

Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pelatihan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,757 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2=0,653$

Motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,653. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,653 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pelatihan (X_1)

Pada variabel pelatihan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (10,643) > t_{tabel} (1,990)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pelatihan (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Pada variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (10,297) > t_{tabel} (1,990)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik motivasi kerja (X_2) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara bersama-sama (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	844,703	2	422,352	373,543	,000 ^b
	Residual	90,453	80	1,131		
	Total	935,157	82			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_Kerja, Total_Pelatihan

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $373,543 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,112 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,903	,901	1,063

a. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_Kerja, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2019), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas diperoleh angka R sebesar 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,903 atau 90,3%. Koefisien determinasi (Uji R Square) pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 90,3%, sedangkan 9,7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pelatihan pada pegawai, seperti lebih memperhatikan pegawai untuk mengikuti pelatihan supaya pegawai cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie, artinya Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti lebih memperhatikan pegawai agar selalu

bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pelatihan dan motivasi kerja. Semakin baiknya pelatihan yang diberikan dan semakin baik motivasi pegawai maka semakin besar peluang bagi Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie.
3. Pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro Kabupaten Pidie.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro agar memperhatikan pegawai supaya dapat berkomitmen atas tugas yang diberikan sehingga mampu meningkatkan kinerja.
2. Bagi kepala Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro agar lebih memperhatikan pegawai untuk mengikuti pelatihan supaya pegawai cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.

3. Bagi kepala Rumah Sakit Tgk. Chik Ditiro untuk lebih memperhatikan pegawai agar selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aidah, S., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122-135.
- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No 2 hal 33-38.
- Arianty, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol. 4 No.2 hal 54-58
- Aulia, A. W. H. (2019). Pengaruh Religiositas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt X. Vol. 1 No.4, hal 17-24
- Azas, A. I., Ramadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Ghozali, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.

- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol. 12 No.1 hal 17-22.
- Karen, A., Tewal, B., & Mac Donald, B. W. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).1332-1344
- Kristiani, I. Q., & Susilo, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1). 335-344
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 5 No.4 hal 128-147
- Oktaviani, E., & Darmo, I. S. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan dan Risiko Kementerian Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(3), 373-380.
- Primadana, R. T. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kabanjahe* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, Vol. 13 No.4 hal 76-83
- Setyawan, D. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Masinis Pada PT. Kereta Api Indonesia (Daop V Purwokerto). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 249-264.
- Setyowati, A. W. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 130-137.
- Sihaloho, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. *Niagawan*, 10(2), 120-129.

Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Widyasari, S. K. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Mega Lestari Plasindo)* (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara).

Zaeni, N., Walda, W., & Ayu, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 276-292.

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Tgk Chik Ditiro Kabupaten Pidie

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 45 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuahn					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan					
6	Saya selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan					

B. Pelatihan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan.					
2	Dengan adanya pelatihan kerja kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.					
3	Saya selalu bersikap baik dan ramah dengan sesama pegawai dan pasien.					
4	Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja.					

B. Motivasi Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mendapat dorongan dari atasan/rekan kerja dalam mencapai kesuksesan kerja					
2	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatifisat dalam melaksanakan tugas-tugas					
4	Saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan					

No	Data Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Pelatihan (X1)					Motivasi Kerja (X2)				
	JK	US	PN	LSM	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P 2	P 3	P 4	ΣX 1	P 1	P 2	P 3	P 4	ΣX2
1	1	4	3	2	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
2	2	3	4	1	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12
3	2	3	4	3	3	5	5	5	4	5	27	5	4	5	3	17	5	5	5	5	20
4	2	4	3	2	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18
5	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12
6	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
7	2	1	3	3	5	3	3	3	4	3	21	4	5	3	5	17	3	3	3	3	12
8	2	2	3	2	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19
9	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	25	5	3	4	5	17	4	4	4	4	16
10	2	1	2	3	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17
11	2	3	1	1	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	3	15	4	5	5	5	19
12	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12
13	2	1	2	3	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
14	1	2	3	1	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
15	2	2	3	2	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
16	2	2	3	4	5	3	3	3	4	3	21	3	5	3	5	16	3	3	3	3	12
17	2	4	2	4	5	4	4	4	4	3	24	4	4	4	5	17	4	3	4	3	14
18	2	3	4	3	5	5	4	5	5	5	29	4	4	5	5	18	4	5	5	5	19
19	1	2	3	1	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
20	2	2	3	3	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17
21	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
22	1	4	2	2	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
23	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17
24	2	1	3	2	5	5	5	5	3	5	28	5	3	5	4	17	5	5	5	5	20
25	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12
26	2	4	3	2	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
27	2	4	3	4	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19
28	2	2	3	1	4	4	4	3	3	3	21	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13
29	2	2	3	2	4	4	5	5	3	4	25	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18
30	2	3	4	1	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	3	18	5	4	4	4	17
31	1	1	3	2	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
32	2	4	4	2	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
33	1	2	1	1	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
34	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	3	13	3	4	3	4	14
35	2	1	3	2	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16
36	2	2	3	1	5	5	4	4	5	5	28	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18
37	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
38	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
39	1	4	1	2	5	3	3	3	4	4	22	3	3	3	4	13	4	4	3	4	15
40	1	1	3	3	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	15	4	5	4	5	18
41	2	4	3	3	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	19	3	3	5	3	14
42	1	2	3	4	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17

43	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
44	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	5	4	5	4	18
45	2	4	1	2	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	17	3	3	4	3	13
46	1	4	3	4	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	19	4	3	5	3	15
47	2	3	3	2	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18
48	1	2	2	2	4	4	5	4	3	4	24	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16
49	2	3	3	1	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20
50	1	1	3	2	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
51	1	4	4	1	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12
52	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
53	1	2	2	2	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12
54	1	3	3	1	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16
55	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	19	5	4	5	4	18
56	1	2	3	2	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18
57	1	3	1	1	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
58	2	3	1	2	5	5	4	5	3	5	27	5	3	5	3	16	4	5	5	5	19
59	1	2	3	3	5	5	4	4	4	5	27	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18
60	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
61	2	3	2	3	5	5	5	5	3	4	27	5	3	5	4	17	5	4	5	4	18
62	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
63	1	2	2	1	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16
64	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
65	2	1	2	3	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17
66	1	3	2	1	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17
67	1	3	2	2	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18
68	1	2	3	4	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	3	18	5	4	5	4	18
69	2	3	2	2	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17
70	2	4	2	3	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19
71	2	2	2	1	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
72	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	4	14	3	3	3	3	12
73	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
74	2	3	3	2	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
75	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
76	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	29	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20
77	1	3	3	1	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17
78	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17
79	2	3	2	1	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
80	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
81	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
82	2	3	2	1	5	5	3	5	5	5	28	5	5	3	4	17	3	5	5	5	18
83	1	3	4	2	5	5	3	5	5	5	28	5	5	3	5	18	3	5	5	5	18

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan  
Lama_Masa_Kerja  
/STATISTICS=STDDEV SUM  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	31	37,3	37,3	37,3
	2	52	62,7	62,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	12,0	12,0	12,0
	2	31	37,3	37,3	49,4
	3	26	31,3	31,3	80,7
	4	16	19,3	19,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	8,4	8,4	8,4
	2	24	28,9	28,9	37,3
	3	44	53,0	53,0	90,4
	4	8	9,6	9,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	21,7	21,7	21,7
	2	36	43,4	43,4	65,1
	3	17	20,5	20,5	85,5
	4	12	14,5	14,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,869	,866	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	21,19	9,426	,409	,215	,886
Kinerja_Pegawai_P2	21,27	7,514	,818	,690	,819
Kinerja_Pegawai_P3	21,40	7,828	,687	,554	,844
Kinerja_Pegawai_P4	21,46	7,593	,784	,709	,826
Kinerja_Pegawai_P5	21,41	8,440	,583	,362	,862
Kinerja_Pegawai_P6	21,47	7,959	,730	,672	,836

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3 Pelatihan_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,771	,771	4

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan_P1	12,76	3,331	,597	,477	,704
Pelatihan_P2	12,78	3,074	,638	,428	,680
Pelatihan_P3	12,78	3,172	,614	,494	,693
Pelatihan_P4	12,82	3,589	,448	,290	,779

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Motivasi_Kerja_P1 Motivasi_Kerja_P2 Motivasi_Kerja_P3
Motivasi_Kerja_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,895	,896	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_Kerja_P1	12,42	4,271	,621	.	,918
Motivasi_Kerja_P2	12,49	3,814	,862	.	,829
Motivasi_Kerja_P3	12,43	4,053	,738	.	,875
Motivasi_Kerja_P4	12,49	3,814	,862	.	,829

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
	Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5	Kinerja_Pegawai_P6
N Valid	83	83	83	83	83	83
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,45	4,37	4,24	4,18	4,23	4,17
Std. Deviation	,630	,744	,774	,751	,721	,713
Sum	369	363	352	347	351	346

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	7,2	7,2	7,2
4	34	41,0	41,0	48,2
5	43	51,8	51,8	100,0
Total	83	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	15,7	15,7	15,7
4	26	31,3	31,3	47,0
5	44	53,0	53,0	100,0
Total	83	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	20,5	20,5	20,5
	4	29	34,9	34,9	55,4
	5	37	44,6	44,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	20,5	20,5	20,5
	4	34	41,0	41,0	61,4
	5	32	38,6	38,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	16,9	16,9	16,9
	4	36	43,4	43,4	60,2
	5	33	39,8	39,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	18,1	18,1	18,1
	4	39	47,0	47,0	65,1
	5	29	34,9	34,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3
Pelatihan_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Statistics					
		Pelatihan_P1	Pelatihan_P2	Pelatihan_P3	Pelatihan_P4
N	Valid	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,29	4,27	4,27	4,23
Std. Deviation		,725	,782	,766	,754
Sum		356	354	354	351

Frequency Table

Pelatihan_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	15,7	15,7	15,7
	4	33	39,8	39,8	55,4
	5	37	44,6	44,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Pelatihan_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	20,5	20,5	20,5
	4	27	32,5	32,5	53,0
	5	39	47,0	47,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Pelatihan_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	19,3	19,3	19,3
	4	29	34,9	34,9	54,2
	5	38	45,8	45,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pelatihan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	19,3	19,3	19,3
	4	32	38,6	38,6	57,8
	5	35	42,2	42,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

```

FREQENCIES VARIABLES=Motivasi_Kerja_P1 Motivasi_Kerja_P2
Motivasi_Kerja_P3 Motivasi_Kerja_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

		Motivasi_Kerja_ P1	Motivasi_Kerja_ P2	Motivasi_Kerja_ P3	Motivasi_Kerja_ P4
N	Valid	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,19	4,12	4,18	4,12
Std. Deviation		,772	,739	,751	,739
Sum		348	342	347	342

Frequency Table

Motivasi_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	21,7	21,7	21,7
	4	31	37,3	37,3	59,0
	5	34	41,0	41,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Motivasi_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	21,7	21,7	21,7
	4	37	44,6	44,6	66,3
	5	28	33,7	33,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	20,5	20,5	20,5
	4	34	41,0	41,0	61,4
	5	32	38,6	38,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	21,7	21,7	21,7
	4	37	44,6	44,6	66,3
	5	28	33,7	33,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Pelatihan Total_Motivasi_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
  
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 ^a	,903	,901	1,063

a. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_Kerja, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	844,703	2	422,352	373,543	,000 ^b
	Residual	90,453	80	1,131		
	Total	935,157	82			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi_Kerja, Total_Pelatihan

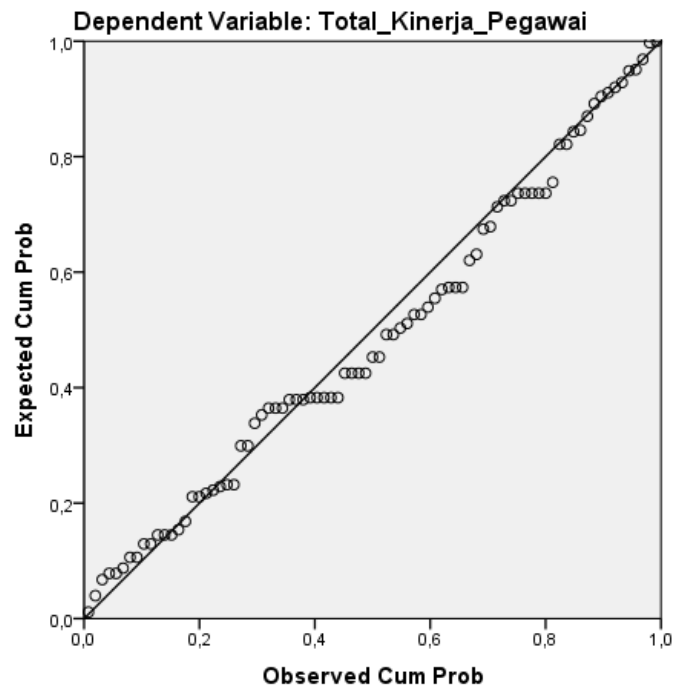
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,880	,888		2,116	,037		
	Total_Pelatihan	,757	,071	,523	10,643	,000	,501	1,997
	Total_Motivasi_Kerja	,653	,063	,506	10,297	,000	,501	1,997

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

