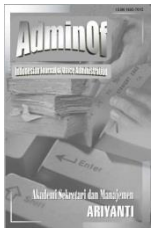
Adminof I (1) (2019) 01-11

**Indonesian Journal of Office Administration**
**ADMINOF**
**Volume I, Nomor 1, 2019**



# Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung

[1]Ela Julaeha, [2]Moch. Hafid
[1]elajulaeha@ariyanti.ac.id, [2]mochafid@ariyanti.ac.id

## Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai diantaranya adalah melalui pendidikan, pelatihan dan motivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, motivasi dan kinerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Metode pengumpulan data dilakukan adalah wawancara, kuisioner, dan studi dokumentasi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 150 orang pegawai dan jumlah sampel sebanyak 110 orang responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Nilai Koefisien Determinasi (R) diperoleh dari penelitian ini sebesar 72,1% hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pendidikan, pelatihan dan motivasi) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 72,1 %, sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi pelatihan secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial variabel pelatihan berpengaruh lebih dominan dari pada variabel motivasi dan pendidikan, hal ini disebabkan pegawai menjadi meningkat pengetahuan dan keterampilannya setelah mengikuti pelatihan sehingga semakin meningkat kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Kinerja.

Adminof I (1) (2019) 01-11

**Pendahuluan**

Organisasi harus didukung sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu kegiatan didalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Setiyawan dan Waridin (2006) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja sebagai kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Untuk hasil yang maksimal, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Rivai (2008) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja pegawai harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Suprihanto (2000) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain : bakat, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya. Jadi kinerja pegawai dapat meningkat jika sebagian dari faktor-faktor di atas tercapai. Guna tercapainya kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, salah satunya harus mendapatkan program pendidikan, pelatihan dan motivasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pegawai didalamnya dan perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dilihat secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan

Adminof I (1) (2019) 01-11

pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi maka semakin terampil pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didasarkan pada konsep dasar dari pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal bagi pegawai untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya. Pegawai yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Menurut Flippo (dalam Masud, 2001) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalanpersoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Penyelenggaraan pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar dapat mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematik serta berusaha untuk memecahkan suatu masalah sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pelatihan juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pelatihan dapat membuat sumber daya manusia menjadi semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Gomes (2000) mengatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan adalah suatu proses yang sistematik untuk pengembangan pengetahuan, meningkatkan ketrampilan dan memperbaiki perilaku yang berguna untuk kebutuhan organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Setelah pelatihan diberikan maka pimpinan mempunyai peranan penting dalam memotivasi pegawainya dalam bekerja karena setelah diberikan pendidikan dan pelatihan hendaknya para pegawai dapat bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi merupakan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Kinerja pegawai akan menurun apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Pendidikan, pelatihan serta pemberian motivasi bagi pegawai diperlukan untuk mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Perumusan wewenang dan tanggung jawab pegawai ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Bawahan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Advent dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat terlihat yang terjadi di lapangan yaitu masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai dan pelatihan yang

Adminof I (1) (2019) 01-11

dilaksanakan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*). Pendidikan dan pelatihan yang diberikan seharusnya untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja namun yang terjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai masih banyak terkendala dalam melaksanakan tugas dan pegawai belum bisa bekerja secara optimal. Hal ini bisa juga diakibatkan karena ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaaan yang dilakukan pegawai.

**Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey yaitu kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian dengan maksud untuk mengetahui status.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Penelitian ini variabel bebas (independent variable) yang diamati ada tiga yaitu Pendidikan (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) sedangkan varibel terikat (dependent variable) yang diamati satu yaitu Kinerja Pegawai (Y).

1. Pengujian Hipotesis

1.1. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R Square*) dapat di lihat pada Tabel 1.1. di bawah ini

Tabel 1.1. Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*)

**Model Summary[b]**

| Model | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .721 | 91.136 | 3 | 106 | .000 | 1.926 |

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) dapat dilihat adanya pengaruh yang kuat antara Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,721 atau 72,1% ini menunjukkan Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi selebihnya sebanyak 27,9% dilihat adanya indikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai diluar Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi yang diamati. Maka dari penjelasan tersebut terlihat faktor-faktor Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi kerja

memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai telah dibuktikan kebenarannya.
Dari hasil perhitungan statistik juga diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,713 atau 71,3% yang menunjukkan kemampuan variabel pengaruh yang kuat antara Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja 71,3%, sedangkan sisanya sebesar 28,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diiteliti.

1.2. Uji F/Uji Serempak
Uji serempak/ Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dan lebih lanjut berdasarkan Tabel 1.2. di bawah ini.

Tabel 1.2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 1300.839 | 3 | 433.613 | 91.136 | .000[a] |
| | Residual | 504.333 | 106 | 4.758 | | |
| | Total | 1805.173 | 109 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018)

Berdasarkan Tabel 1.2. di atas diperoleh hasil F hitung sebesar 91.136 dengan Sig adalah 0,000 sedangkan F tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 3 dan derajat penyebut 106 diperoleh F table 2.76 dari hasil ini diketahui F hitung > F table yakni 91.136 > 2,76 dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan Ho atau dapat disimpulkan H1 diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen yaitu variabel Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau Kinerja Pegawai Rumah Sakit Advent Bandung.

1.3. Uji Parsial
Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat dominan pengaruhnya diantara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3. berikut ini:

Adminof I (1) (2019) 01-11

Tabel 1.3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial/Uji t

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.390 | 1.120 | | 2.134 | .035 |
| | Pendidikan | .265 | .129 | .221 | 2.050 | .043 |
| | Pelatihan | .534 | .135 | .401 | 3.950 | .000 |
| | Motivasi | .406 | .145 | .279 | 2.795 | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada uji secara parsial dengan regresi linear berganda maka didapat persamaan hipotesis yaitu :

$$Y = 2{,}390 + 0{,}265X1 + 0{,}534\ X2 + 0{,}406\ X3 + 0{,}05$$

Pengujian dilakukan secara parsial hasil penghitungan koefisien regresi memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 2.390 dengan t hitung sebesar 2.134 dan nilai signifikan sebesar 0,035. Koefisien Pendidikan adalah sebesar 0.265 dengan t hitung sebesar 2.050 dan nilai signifikan sebesar 0.043. Koefisien Pelatihan adalah sebesar 0.534 dengan t hitung sebesar 3.950 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Koefisien Motivasi adalah sebesar .406 dengan t hitung sebesar 2.795 dan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai t tabel untuk uji ini adalah sebesar 1.669 yang diperoleh dengan alpha 5% dan df sebesar 109 (n-1). Dengan membandingkan setiap variabel nilai t hitung terhadap t tabel maka cukup jelas bahwa t hitung > t tabel jadi terlihat bahwa Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada Tabel 1.3. juga ditemukan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu variabel Pelatihan dengan nilai t hitung Pelatihan sebesar 3.950 lebih besar dari nilai t hitung Pendidikan sebesar 2.134 dan Motivasi sebesar 2.795.

## 2. Pembahasan

### 2.1. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semua variabel independen secara konsisten dan nyata mempengaruhi kinerja pegawai. Mayoritas jawaban responden dalam peneltian ini menjawab setuju dan sangat setuju terhadap hasil pertanyaan. Pendidikan, pelatihan dan motivasi selama ini telah diterapkan kepada pegawai R.S. Advent agar pegawai dapat meningkatkan kinerja

sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi, Oleh karena itu secara bersamaan variabel tersebut sangat menuntukan dalam usaha mencapai target yang sesuai dengan keinginan orgnisasi.

Kinerja menurut persepsi sebagian besar responden lebih tepat sebagai pijakan organisasi dalam memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam terciptanya hubungan yang harmonis serta berdampak terhadap pencapaian tujuan dari organisasi, ketiga variabel tersebut mendapat apresiasi positif dari organisasi, mengingat harus diakui bahwa pendidikan, pelatihan serta motivasi memiliki peran yang tinggi terhadap penciptaan kerja yang optimal. Kuncinya adalah pada pegawai itu sendiri, mampu atau tidak memanfaatkan pendidikan, pelatihan serta motivasi untuk menghasilkan kerja yang optimal bagi terciptanya tujuan organisasi. Seorang pegawai akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Idealnya dengan pendidikan dan pelatihan serta motivasi yang baik diberikan atasan tentu diharapkan akan diperoleh hasil kerja yang baik juga, namun hal tersebut juga bukan jaminan bagi kinerja seorang pegawai. Pegawai yang loyal dan memiliki sikap baik dalam bekerja tidak menutup kemungkinan memiliki ganjalan dalam hati terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai bekerja hanyalah sekedar melaksanakan kewajiban semata tanpa tujuan untuk pengembangan dirinya.

2.2. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,265. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung 2,050 > nilai t tabel 1,669 dan tingkat signifikansi 0,04 < probabilitas signifikansi $\alpha$ = 0,05 dengan mengingatkan kembali jawaban responden terhadap variabel pendidikan pegawai secara umum tingkat pendidikan tergolong pada kriteria cukup baik dan dengan mengikuti pendidikan, pegawai yakin bahwa pendidikan yang dicapai berdampak positif terhadap pekerjaan. Hasil jawaban responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju serta konsisten terhadap penjelasan responden dari variabel pendidikan. Hal ini terlihat dari mayoritas jawaban responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa materi pendidikan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung. Fasiltas sangat mendukung dalam meningkatkan pengetahuan pegawai seperti fasilitas kelas sudah memadai sehingga pendidikan dapat berjalan dengan lancar, manfaat mengikuti pendidikan terhadap peningkatan kinerja sangat menentukan bagi terciptanya tujuan organisasi serta setelah pegawai mengikuti pelatihan, keahlian yang didapatkan setelah mengikuti pendidikan sangat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja yang lebih maksimal. Pendidikan sangat berpengaruh bagi pegawai karena manfaat yang didapat dari pendidikan dapat diterapkan dalam pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Penyelenggaraan pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan dalam rangka meningkatkan SDM pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan

hakikat pendidikan. Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia mengahadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

2.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,534. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung 3,950 > nilai t tabel 1,669 dan tingkat signifikansi 0,000 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan mengingatkan kembali Jawaban responden terhadap variabel pelatihan yang merupakan sebuah proses mengajarkan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik Sesuai dengan standart yang ditentukan dalam rangka peningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik lagi, hasil jawaban responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju serta konsisten terhadap penjelasan responden dari variabel pelatihan.

Hasil penelitian menunjukan secara serempak pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga dinyatakan oleh teori Gomes (2000), Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori sedangkan ketrampilan adalah meliputi pengertian physical skill, social skill, managerial skill dan lain-lain. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengertian pelatihan adalah proses secara sistimatis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Advent Bandung (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,406. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung 2,795 > nilai t tabel 1,669 dan tingkat signifikansi 0,006 < probabilitas signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan mengingatkan kembali Jawaban responden terhadap variabel motivasi yang merupakan dorongan yang datang dari dalam diri pegawai yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adminof I (1) (2019) 01-11

Motivasi sangat berperan dalam mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai karena tujuan dari motivasi adalah keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan semakin meningkat untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setujuh bawah motivasi sangat perlu, pegawai termotivasi terlihat dari ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu hal yang dapat dipertimbangkan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik, pegawai lebih giat bekerja lagi jika sesuai dengan SOP sehingga pegawai Semangat mengerjakan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, motivasi yang diberikan atasan mendorong saya dalam mengembangkan kreatifitas dalam bekerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian analisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Direktorat Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Medan yang telah dipaparkan pada bagian terdahulu maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji serempak bahwa secara serempak pendidikan, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan (*high significant*) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung. Hal ini berarti bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi merupakan faktor penentu dalam mensukseskan keberhasilan Rumah Sakit Advent Bandung dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Berdasarkan Uji Parsial menunjukkan pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung. Variabel pelatihan merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung.
3. Koefisien regresi (*R square*) menunjukan bahwa variabel motivasi dan pelatihan yang diteliti mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai di Rumah Sakit Advent Bandung sebesar 72,1 % dan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

## Referensi

Alma, Bukhari. (2014). *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.

Agusty, Ferdinand. (2008). Pelatihan Sebagai Motivasi Perubahan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 12, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.

Djarwanto, P. (2001). *Mengenai Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Liberty, Yogjakarta.

Flippo, Edwin B. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James L. and John M, Ivancevich Jr. (2000). *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur, Proses,* alih bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.

Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein, Umar. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Koesmono, Teman H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Volume 7, Nomor 2.

Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, TB. Sjafri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mathis, L, Robert. dan Jackson, H, John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Nasution, Harmein. (2000). *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan: USU Press.

Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 96, 97, 98, 100 dan 101 Tahun 2000. Jakarta: Penerbit BP Panca Usaha.

Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Rob A. Wilson, Geoff Briscoe. (2004). *The impact of human capital on economic growth: a review*. New York: McMillan.

Santoso Budi, Purbayu. dan Ashari. (2002). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excell & SPSS*. Jakarta: Andi.

Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: STIE-YKPN.

Soeprihanto, John. (2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Yuli, Cantika. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM.

Werther, William B. and Keith Davis. (2001). *Human Resorces and Personal Management*. USA: Mc.Graw-Hill.