



Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsd Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo

Agustina Pujiastutik¹, Fitri Imanullahir^{2*}

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : pujiastuti@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sampel sebanyak 60 responden yaitu pegawai medis dan non medis. Metode analisis data berupa analisis regresi linear berganda. dengan menggunakan bantuan program SPSS 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan (1) secara simultan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo, (2) secara parsial pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo (3) Variabel Pelatihan yang berpengaruh Dominan terhadap Kinerja pegawai pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This research was conducted at Waluyo Jati Kraksaan Hospital Probolinggo District with the aim to determine the effect of Training, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Waluyo Hospital Jati Kraksaan Probolinggo District. This study uses a quantitative approach with the type of research used is associative. Data collection methods with interviews, observation, questionnaires and documentation, the sample used was 60 respondents including medical and non-medical employees. Data analysis method in the form of multiple linear regression analysis, using the help of SPSS 26 for Windows program. The results showed that (1) simultaneous training, motivation and job satisfaction had a significant effect on the performance of Waluyo Jati Kraksaan Hospital, Probolinggo District, (2) partially the training, motivation and job satisfaction had a significant effect on performance of Waluyo Jati Kraksaan Hospital Probolinggo District (3) Training Variables that have a dominant influence on performance at Waluyo Hospital Jati Kraksaan Probolinggo Regency.

Keywords: Training, Motivation, Job Satisfaction, Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Globalisasi yang semakin berkembang, kebutuhan akan pelatihan berkelanjutan merupakan keharusan bagi suatu institusi. Agar termotivasi belajar dalam program pelatihan, pegawai harus menyadari kekuatan dan kelemahan keterampilannya. Selain motivasi merupakan suatu hal yang penting untuk mendorong seorang pegawai dalam bekerja, kepuasan kerja juga termasuk keadaan yang perlu diperhatikan oleh manajer dalam menilai kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan. Penilaian kinerja juga dapat dijadikan sebagai acuan atau standar tingkat produktivitas suatu organisasi maupun perusahaan (Mangkunegara, 2015: 69). Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit dalam hal ini peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh yang signifikan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo? Adakah pengaruh yang signifikan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo?

2. TELAHAH PUSTAKA

Pelatihan

Kaswan mengatakan (2022:2), “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Hariandja (2023:168), “Latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai”. Mangkunegara (2023:44), indikator pelatihan adalah sebagai berikut : 1. Tujuan : Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur. 2. Para pelatih (trainers) : harus memiliki kualifikasi yang memadai . 3. Materi pelatihan : harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. 4. Metode Pelatihan : harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta. 5. Peserta pelatihan : harus memenuhi persyaratan yang ditentukan..

Motivasi

Robbins (2022: 109) “Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”. Indikator Motivasi sebagai berikut (Edison, 2023:181) : 1. Kebutuhan Fisiologis yaitu: (mendapatkan



makanan, air, udara, istirahat). 2. Kebutuhan rasa aman yaitu: (kebutuhan akan rasa aman: keamanankerja, jaminan hari tua, jenis pekerjaan yang aman). 3. Kebutuhan untuk disukai yaitu : (rasa memiliki, sosial, dan cinta). 4. Kebutuhan harga diri yaitu: (kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain). 5. Kebutuhan pengembangan diri yaitu: (memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada).

Kepuasan Kerja

Edison mengatakan (2023: 210), “ Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Dimensi Kepuasan kerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Edison (2023: 213) yaitu: 1. Upah : jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar 2. Pekerjaan : keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab. 3. Kesempatan promosi : tersedia kesempatan untuk maju. 4. Penyelia : kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan. 5. Rekan sekerja : keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong..

Kinerja

Mangkunegara (2023: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur, menurut Edison (2023: 193) yaitu: 1. Target : pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. 2. Kualitas : Kualitas terhadap hasil yang dicapai 3. Waktu penyelesaian : penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. 4. Taat Asas : Tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka-angka. Sunyoto (2023:2), “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan angka-angka atau data yang diukur dalam suatu skala numerik. Sumber data yang digunakan berupa data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa hasil kuesioner. Data sekunder dari objek penelitian antara lain berupa data pegawai dan penelitian terdahulu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi. Dokumen yang dimaksud adalah data pegawai RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, karena berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dengan menggunakan statistik deskriptif,



uji asumsi klasik, analisis linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel dan SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| No. Pernyataan | X1 | X2 | X3 | Y | Ketentuan | Keterangan |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-----------|------------|
| 1 | 0,717 | 0,494 | 0,648 | 0,540 | 0,254 | Valid |
| 2 | 0,722 | 0,617 | 0,573 | 0,891 | 0,254 | Valid |
| 3 | 0,762 | 0,692 | 0,649 | 0,850 | 0,254 | Valid |
| 4 | 0,756 | 0,709 | 0,539 | 0,758 | 0,254 | Valid |
| 5 | 0,607 | 0,646 | 0,714 | | 0,254 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel diatas menunjukkan hasil r hitung variabel pelatihan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r tabel = 0,254.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

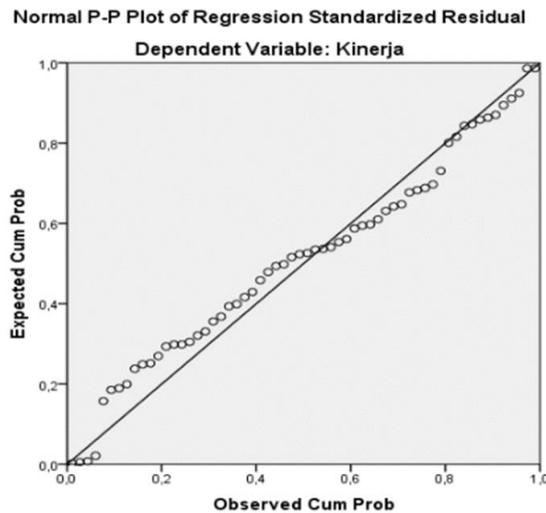
| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------|------------|
| Pelatihan (X_1) | 0,754 | Reliabel |
| Motivasi (X_2) | 0,619 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X_3) | 0,610 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,748 | Reliabel |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel diatas menunjukkan variabel Pelatihan (X_1) sebesar alpha 0,754, Motivasi (X_2) sebesar alpha 0,619, Kepuasan Kerja (X_3) sebesar alpha 0,610 dan Kinerja (Y) sebesar alpha 0,748 yang berarti reliabel (0,60 – 0,70).



Uji Normalitas



Gambar 1 : Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Data diatas, ditemukan Durbin-Watson test = 1,861 karena nilai DW ini lebih besar dari dU dan lebih kecil dari (4-dU) atau nilai DW ini berkisar antara 1,688 sampai 2,312, makadapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

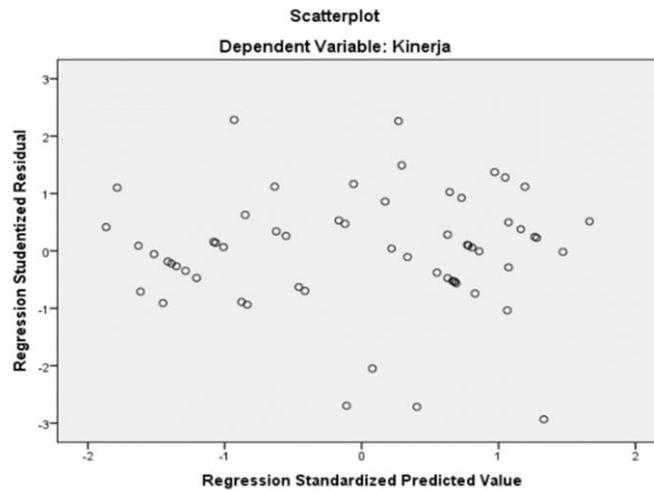
| Variabel | VIF | Ketentuan | Keterangan |
|--------------------------|-------|-----------|---------------|
| Pelatihan (X_1) | 1,206 | 10 | Tidak Terjadi |
| Motivasi (X_2) | 1,200 | 10 | Tidak Terjadi |
| Kepuasan Kerja (X_3) | 1,053 | 10 | Tidak Terjadi |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) yang berdasarkan hasil perhitungan output SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi, hal ini disebabkan karena nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.



Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Analisis hasil output SPSS scatterplot di atas didapatkan titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients B | Keterangan |
|--------------------------|-------------------------------|------------------|
| | -2,976 | |
| Pelatihan (X_1) | ,485 | Hubungan Positif |
| Motivasi (X_2) | ,297 | Hubungan Positif |
| Kepuasan Kerja (X_3) | ,213 | Hubungan Positif |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Konstanta $a = -2,976$, Jika variabel independen pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja bernilai nol atau tidak dimasukkan kedalam model penelitian, maka variabel kinerja bernilai $-2,976$. Koefisien regresi X_1 Pelatihan = $0,485$, Jika variabel independent yang lainnya tetap dan pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,485$. Koefisien regresi X_2 Motivasi = $0,297$, Jika variabel independent yang lainnya tetap dan motivasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,297$. Koefisien regresi X_3 Kepuasan kerja = $0,213$, Jika variabel independent yang lainnya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,213$.



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | Adjusted R Square | Keterangan |
|-------|-------------------|-------------------|
| 1 | 0,596 | 40,4% berpengaruh |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Nilai koefisien determinasi diketahui bahwa nilai adjusted R² atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,596. Hal tersebut menunjukkan 59,6% variasi kinerja dapat dijelaskan dengan variabel pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T

| Variabel | Sig. | Ketentuan sig. | Keterangan |
|----------------------------------|------|----------------|-------------|
| Pelatihan (X ₁) | .000 | < 0,05 | Berpengaruh |
| Motivasi (X ₂) | .002 | < 0,05 | Berpengaruh |
| Kepuasan Kerja (X ₃) | .012 | < 0,05 | Berpengaruh |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel diatas, variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai thitung \geq ttabel ($5,916 \geq 2,003$) (sig. $0,000 < 0,025$), sehingga dapat disimpulkan pelatihan (X₁) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan H₁ diterima. Variabel motivasi (X₂) diperoleh nilai thitung \geq ttabel ($3,225 \geq 2,003$) (sig. $0,002 < 0,025$), sehingga dapat disimpulkan motivasi (X₂) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan H₂ diterima. Variabel kepuasan kerja (X₃) diperoleh nilai thitung \geq ttabel ($2,607 \geq 2,003$) (sig. $0,012 < 0,025$), sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja (X₃) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan H₃ diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja

Tabel diatas, variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai thitung \geq ttabel ($5,916 \geq 2,003$) (sig. $0,000 < 0,025$), sehingga dapat disimpulkan pelatihan (X₁) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan H₁ diterima. Variabel motivasi (X₂) diperoleh nilai thitung \geq ttabel ($3,225 \geq 2,003$) (sig. $0,002 < 0,025$), sehingga dapat disimpulkan motivasi (X₂) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan H₂ diterima. Variabel kepuasan kerja (X₃) diperoleh nilai thitung \geq ttabel ($2,607 \geq 2,003$) (sig. $0,012 < 0,025$), sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja (X₃) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan H₃ diterima.



Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja

Untuk hasil uji Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung \geq ttabel ($3,225 \geq 2,003$) (sig. $0,002 < 0,025$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terbukti variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja

Dan hasil uji Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung \geq ttabel ($2,607 \geq 2,003$) (sig. $0,012 < 0,025$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terbukti variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Waluyo Jati Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan bisa menggunakan variabel lain selain Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Prawoto. 2021. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Edison, Emron dkk. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Bandung: ALFABETA.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT.Grasindo.
- Kaswan. 2022. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: ALFABETA.
- Kumara, I Wayan Sutya Edy. 2022. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5 No. 3. ISSN : 2320-8912. Hal 1400-1427.



- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2021. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0. Bandung: ALFABETA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, Al Edwin. 2022. Pengaruh quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu. Jurnal Ilmiah. No. 1. Hal 1-24.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2022. Manajemen, Edisi Kesepuluh Jilid. Jakarta: Erlangga
- Rosita, Titik. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 5. No. 1 ISSN : 2461-0539. Hal 2-20.
- Rukbi, Muhammad. 2021-2022. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis. Vol 2 No 1. ISSN : 2337-6112. Hal 43-62.
- Sefriady, Dea Fanny. 2023. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. Jurnal Elektronik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo. Vol. 2 No.1 ISSN : 2598-8107. Hal 57-68.
- Setyosari, Punaji. 2023. Metode Penelitian Pendidikan Dan Pengembangan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siagian, Sondang P. 2022. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siahaan, Elisabet. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara. Vol. 8 No. 2. p-ISSN : 1979-8164. Hal 14-26.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&. Bandung: ALFABETA.
- _____. 2022. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto. 2023. Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomidan Bisnis. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- _____. 2021. Praktik SPSS untuk Kasus. Yogyakarta: Nuha Medika.



Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2022. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis Bandung: ALFABETA.

Wibowo. 2022. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.