

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Daerah Pandega Pangandaran**

Semenjak pemekaran Kabupaten Pangandaran dari Kabupaten Ciamis pada tahun 2013 Kabupaten Pangandaran belum memiliki RSUD, sehingga baru pada tahun 2016 memulai pembangunan RSUD di Pangandaran. RSUD Pandega Pangandaran merupakan satu-satunya Rumah Sakit pemerintah yang ada di Kabupaten Pangandaran yang menjadi pusat rujukan dari wilayah Kabupaten Pangandaran yang sebelumnya banyak rujukan pasien ke luar wilayah Pangandaran.

Penamaan RSUD Pandega Pangandaran merujuk pada hasil pertemuan Bupati Pangandaran Bapak Jeje Wiradinata dengan Gubernur Jawa Barat Bapak Ridwan Kamil yang kemudian diberikan nama “RSUD Pandega Pangandaran”. Pandega sendiri merupakan dua singkatan kalimat, yaitu “Pangandaran Sehat dan Bahagia” dan yang kedua dalam bahasa sundanya “Pangandaran Hade tur Ngajaga”. Yang kemudian dicantumkan dalam Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 10

Tahun 2020 tentang Pemberian Nama UPTD Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangandaran.

#### **4.1.1.1. Tugas dan Fungsi RSUD Pandega Pangandaran**

RSUD Pandega Pangandaran mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan kesehatan paripurna yang meliputi upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. RSUD Pandega Pangandaran dalam menjalankan tugas pokok menyelenggarakan fungsi:

1. Memberikan pelayanan medis, penunjang medis, keperawatan dan pelayanan administrasi.
2. Sebagai fasilitas penunjang bagi Daerah sebagai tujuan wisata kelas dunia.
3. Sebagai wahana pendidikan dan pelatihan.

#### **4.1.1.2. Susunan Organisasi RSUD Pandega Pangandaran**

Susunan organisasi berdasarkan Peraturan Bupati Pangandaran Nomor 40 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Struktur Organisasi Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Pangandaran terdiri dari:

- a. Direktur
- b. Bagian Tata Usaha
  - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

- 2) Sub Bagian Perencanaan; dan
- 3) Sub Bagian Keuangan dan Aset.
- c. Bidang Pelayanan Medis
  - 1) Seksi Pelayanan Medis;
  - 2) Seksi Mutu Pelayanan Medis.
- d. Bidang Keperawatan
  - 1) Seksi Asuhan Perawatan;
  - 2) Seksi Mutu Perawatan.
- e. Bidang Pelayanan Penunjang
  - 1) Seksi Pelayanan Penunjang Medis;
  - 2) Seksi Pelayanan Penunjang Non Medis.
- f. Komite
- g. Satuan Pemeriksa Internal
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas dan fungsi masing-masing dalam struktur organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Direktur

Direktur adalah pimpinan tertinggi UPTD RSUD Pandega Pangandaran yang memiliki tugas memimpin, membuat perencanaan, melaksanakan kegiatan, membina pelaksanaan kegiatan, mengawasi

pelaksanaan kegiatan dan mengkoordinasikan UPTD RSUD Pandega Pangandaran sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

b. Bagian Tata Usaha

Kepala Bagian Tata Usaha memiliki tugas pokok membantu dan menyelenggarakan sebagian tugas direktur dalam pengelolaan administrasi umum, kepegawaian dan diklat, kehumasan, pengelolaan keuangan dan barang milik daerah serta mengkoordinasikan penyusunan laporan pengelolaan program, perencanaan dan pelaporan.

1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum melaksanakan pengendalian kegiatan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, melaksanakan koordinasi dalam penyusunan kebijakan teknis pelayanan administrasi umum, kehumasan dan kepegawaian, serta melaksanakan kegiatan pengembangan pegawai melalui analisa kebutuhan dan peningkatan kapasitas pegawai.

2) Sub Bagian Perencanaan, Program dan Pelaporan

Sub bagian Perencanaan, Program dan Pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Perencanaan, Program dan Pelaporan. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Program dan Pelaporan memiliki tugas pokok melaksanakan pengendalian kegiatan pada sub bagian program,

perencanaan dan pelaporan, melaksanakan koordinasi dalam penyusunan program, perencanaan dan pelaporan penyelenggaraan rumah sakit.

### 3) Sub Bagian Keuangan dan Aset

Sub Bagian Keuangan dan Aset dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Tata Usaha. mempunyai tugas pokok menyelenggarakan koordinasi dalam penyusunan bahan kebijakan teknis pelayanan administrasi penganggaran, penatausahaan pengelolaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan serta pencatatan dan pengelolaan aset RSUD Pandega Pangandaran.

### c. Bidang Pelayanan Medis

Bidang Pelayanan Medis dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Pelayanan Medis. Kepala Bidang Pelayanan Medis memiliki tugas pokok membantu dan menyelenggarakan sebagian tugas direktur dalam perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan koordinasi pelaksanaan kegiatan serta pengelolaan semua kebutuhan bidang pelayanan medis.

#### 1) Seksi Pelayanan Medis

Seksi Pelayanan Medis dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pelayanan Medis. Kepala Seksi Pelayanan Medis berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Medis memiliki

tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Medis dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan medis.

## 2) Seksi Mutu Pelayanan Medis

Seksi Mutu Pelayanan Medis dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Mutu Pelayanan Medis. Kepala Mutu Pelayanan Medis berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Medis. Seksi Mutu Pelayanan Medis memiliki tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Medis dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Mutu pelayanan Medis.

## d. Bidang Keperawatan

Bidang Keperawatan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang. Kepala Bidang Keperawatan memiliki tugas pokok membantu dan menyelenggarakan sebagian tugas direktur dalam perencanaan, pengaturan, pembinaan, pengendalian dan koordinasi pelaksanaan kegiatan bidang keperawatan.

### 1) Seksi Asuhan Perawatan

Seksi Asuhan Keperawatan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Asuhan Keperawatan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Keperawatan memiliki tugas pokok

membantu Kepala Bidang Keperawatan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas keperawatan.

## 2) Seksi Mutu Perawatan

Seksi Mutu Keperawatan dipimpin oleh seorang Kepala Seksi. Kepala Seksi Mutu keperawatan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Keperawatan, memiliki tugas pokok membantu Kepala Bidang Keperawatan dalam melaksanakan perencanaan, evaluasi, pengkoordinasian dan melaporkan kegiatan pemenuhan kebutuhan dan pengembangan tenaga dan peralatan keperawatan.

## e. Bidang Pelayanan Penunjang

Bidang Pelayanan Penunjang dipimpin oleh Seorang Kepala Bidang dan bertanggung jawab kepada Direktur, memiliki tugas pokok membantu dan menyelenggarakan Sebagian tugas Direktur dalam mengkoordinasikan perencanaan kebutuhan serta melaksanakan pengelolaan penyelenggaraan pelayanan penunjang medis dan pelayanan penunjang non medis.

### 1) Seksi Pelayanan Penunjang Medis

Seksi Pelayanan Penunjang Medis dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pelayanan Penunjang Medis. Kepala Seksi Pelayanan Medis berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang

Pelayanan Medis memiliki tugas pokok membantu Kepala Bidang Pelayanan Medis dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan penunjang medis.

## 2) Seksi Pelayanan Penunjang Non Medis

Seksi Pelayanan Penunjang Non Medis dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Pelayanan Penunjang Non Medis. Kepala Seksi Pelayanan Penunjang Non Medis berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Keperawatan, memiliki tugas pokok membantu Kepala Bidang Keperawatan dalam melaksanakan perencanaan, evaluasi dan melaporkan pengendalian kegiatan pelaksanaan tugas mutu pelayanan medis.

### f. Komite

Komite merupakan suatu wadah non struktural yang terdiri dari tenaga ahli atau profesi dibentuk untuk memberikan pertimbangan strategis kepada Direktur dalam rangka peningkatan dan pengembangan pelayanan rumah sakit. Komite berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur. Komite dipimpin oleh seorang Ketua yang diangkat dan diberhentikan oleh Direktur. Pembentukan, perubahan jumlah, jenis komite, tugas dan fungsi ditetapkan oleh Direktur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



g. Satuan Pemeriksa Internal

Satuan Pemeriksaan Internal merupakan unsur organisasi yang bertugas melaksanakan pemeriksaan audit kinerja internal rumah sakit. Satuan Pemeriksaan Internal berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur. Satuan Pemeriksaan Internal bertugas melakukan pemeriksaan dan audit kinerja internal untuk dilaporkan kepada Direktur.

h. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. Setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. Jumlah Tenaga Fungsional ditentukan berdasarkan beban kerja.

**4.1.1.3. Visi dan Misi RSUD Pandega Pangandaran**

Visi RSUD Pandega Pangandaran adalah Menjadi Rumah Sakit Pariwisata Yang Mandiri, Modern, dan Profesional. Untuk mencapai tujuan visi tersebut, RSUD Pandega Kabupaten Pangandaran melakukan

beberapa hal yang tertuang dalam misi RSUD Pandega Kabupaten Pangandaran yaitu

1. Mengembangkan sistem manajemen serta memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan berkualitas;
2. Menyiapkan alat kesehatan dan sarana prasarana sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
3. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia yang berkarakter;
4. Mengembangkan konsep Rumah Sakit Pariwisata (*Tourism Hospital*) di Kabupaten Pangandaran.

#### **4.1.2. Karakteristik Responden**

Karakteristik seseorang merupakan suatu sifat yang dibawa sejak lahir di pengaruhi oleh perilaku orang tersebut dalam pergaulannya di lingkungan tempatnya berada. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

##### **a. Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dari jenis kelamin responden pada RSUD Pandega Pangandaran adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.1.**  
**Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin pada RSUD Pandega Pangandaran**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	47	58,0
2	Perempuan	38	42,0
<b>Jumlah</b>		85	100,0

Sumber Data : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel. 4.1. di atas, dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut jenis kelamin paling banyak jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang (55,3%). Artinya secara teknis pekerjaan banyak dilakukan oleh laki-laki.

#### **b. Usia Responden**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut usia pada RSUD Pandega Pangandaran adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.2.**  
**Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia pada RSUD Pandega Pangandaran**

No	Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	>25 Tahun	3	3,5
2.	26-30 Tahun	4	4,7
3.	31-35 Tahun	8	9,5
4.	36-40 Tahun	21	24,7
5.	> 41 Tahun	49	57,6
<b>Jumlah</b>		85	100,0

Sumber Data : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel.4.2. di atas, dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut usia paling banyak pada umur >41 tahun yaitu

sebanyak 49 orang (57,6%). Artinya mayoritas responden telah memasuki usia produktif.

### c. Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa responden menurut pendidikan pada RSUD Pandega Pangandaran adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.3.**  
**Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan pada RSUD Pandega Pangandaran**

No	Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Lulus Diploma	36	42,4
2.	Lulusan Sarjana	45	52,9
3.	Lulusan Magister	4	4,7
<b>Jumlah</b>		85	100,0

Sumber Data : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan Tabel.4.3. di atas, dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut pendidikan paling banyak lulusan sarjana sebanyak 45 orang atau (52,9%). Artinya mayoritas responden berpendidikan tinggi.

#### 4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti

Untuk mengetahui kondisi variabel X dan Y peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan kuesioner dengan 5 (lima) kemungkinan jawaban untuk setiap pertanyaan, mulai 1 sampai 5 dengan nilai 1 sebagai nilai terendah dan 5 tertinggi, jumlah responden = 100,

sehingga diperoleh jumlah kumulatif nilai terbesar  $85 \times 5 = 425$  dan jumlah kumulatif nilai terkecil  $85 \times 1 = 85$ , sementara untuk nilai persentase terbesar adalah  $(425/425) \times 100\% = 100\%$  dan nilai persentase terkecil adalah  $(85/425) \times 100\% = 20\%$ . Dari kedua nilai persentase tersebut diperoleh rentang nilai persentase sebesar  $100\% - 20\% = 80\%$ , dan apabila dibagi 5 skala pengukuran diperoleh nilai interval persentase sebesar  $(80\%/5) = 16\%$ . Dengan demikian, diperoleh klasifikasi kriteria nilai persentase sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4.**  
**Klasifikasi Kriteria Nilai**

No	Interval	Klasifikasi
1	20%-36%	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
2	37%-52%	Tidak Baik/Rendah
3	53%-68%	Cukup Baik/Sedang
4	69%-84%	Baik/Tinggi
5	85%-100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

#### 4.1.3.1. Diklat ( $X_1$ ) pada RSUD Pandega Pangandaran

Berikut ini adalah deskripsi diklat berdasarkan hasil angket yang disebar kepada 85 orang responden.

**Tabel. 4.5.**  
**Pegawai Memahami Tujuan dari Pendidikan dan Pelatihan yang Diberikan oleh Badan Diklat**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	26	30,6	130
2	Setuju	4	53	62,4	202
3	Kurang Setuju	3	4	4,7	12
4	Tidak Setuju	2	2	2,4	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	358

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 53 orang atau (62,4%). Artinya responden setuju bahwa pegawai memahami tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Badan Diklat.

**Tabel. 4.6.**  
**Pegawai yang Mengikuti Diklat Mendapatkan Sosialisasi tentang Tujuan Diklat**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	41	48,2	205
2	Setuju	4	38	44,7	152
3	Kurang Setuju	3	1	1,2	3
4	Tidak Setuju	2	5	5,9	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	370

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 41 orang atau (48,2%). Artinya

responden sangat setuju bahwa bahwa pegawai yang mengikuti diklat mendapatkan sosialisasi tentang tujuan diklat.

**Tabel. 4.7.**  
**Materi yang Diberikan Lengkap dan dapat dengan Mudah Dipahami**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	28	32,9	140
2	Setuju	4	48	56,5	192
3	Kurang Setuju	3	3	3,5	9
4	Tidak Setuju	2	6	7,1	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	353

Berdasarkan tabel 4.7. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 48 orang atau (56,5%). Artinya responden setuju bahwa materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami.

**Tabel. 4.8.**  
**Materi yang Diberikan dalam Diklat Memudahkan Saya Mengerjakan Tugas yang Diberikan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	24	28,2	120
2	Setuju	4	49	57,6	196
3	Kurang Setuju	3	7	8,2	21
4	Tidak Setuju	2	5	5,9	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	347

Berdasarkan tabel 4.8. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 49 orang atau (57,6%). Artinya responden

setuju bahwa materi yang diberikan dalam diklat memudahkan saya mengerjakan tugas yang diberikan.

**Tabel. 4.9.**  
**Metode yang Digunakan dalam Diklat Mempermudah Saya Memahami Materi Diklat**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	31	36,5	155
2	Setuju	4	43	50,6	172
3	Kurang Setuju	3	5	5,9	15
4	Tidak Setuju	2	6	7,1	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	354

Berdasarkan tabel 4.9. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 43 orang atau (50,6%). Artinya responden setuju bahwa metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya memahami materi diklat.

**Tabel. 4.10.**  
**Metode yang Digunakan oleh Instruktur Sangat Efektif dalam Pelaksanaan Diklat**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	28	32,9	140
2	Setuju	4	44	51,8	156
3	Kurang Setuju	3	7	8,2	21
4	Tidak Setuju	2	6	7,1	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	349



Berdasarkan tabel 4.10. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 44 orang atau (51,8%). Artinya responden setuju bahwa metode yang digunakan oleh instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan diklat.

**Tabel. 4.11.**  
**Media Pembelajaran yang Digunakan Sudah sesuai dengan Materi yang Disajikan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	28	32,9	140
2	Setuju	4	48	56,5	192
3	Kurang Setuju	3	3	3,5	9
4	Tidak Setuju	2	6	7,1	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	353

Berdasarkan tabel. 4.11. diketahui mayoritas responden setuju sebesar 48 orang atau (56,5%). Artinya responden setuju bahwa media pembelajaran yang digunakan sesuai dengan materi yang disajikan.

**Tabel. 4.12.**  
**E-Modul yang diberikan untuk Pedoman Belajar Memudahkan Saya Dalam Proses Belajar**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	27	31,8	135
2	Setuju	4	52	61,2	208
3	Kurang Setuju	3	3	3,5	9
4	Tidak Setuju	2	3	3,5	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	358

Berdasarkan tabel. 4.12. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 52 orang atau (61,2%). Artinya responden setuju bahwa E-Modul yang diberikan untuk pedoman belajar memudahkan saya dalam proses belajar.

**Tabel. 4.13.**  
**Instruktur Memiliki Kemampuan untuk Menyampaikan Materi dengan Baik**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	27	31,8	135
2	Setuju	4	48	56,5	192
3	Kurang Setuju	3	5	5,9	15
4	Tidak Setuju	2	5	5,9	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	352

Berdasarkan tabel 4.13. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 48 orang atau (56,5%). Artinya responden setuju bahwa dalam instruktur memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dengan baik.

**Tabel. 4.14.**  
**Instruktur Memberikan Materi yang dapat Meningkatkan Keterampilan Peserta**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	27	25,9	110
2	Setuju	4	56	65,9	224
3	Kurang Setuju	3	5	5,9	15
4	Tidak Setuju	2	2	2,4	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	353

Berdasarkan tabel 4.14. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 56 orang atau (65,9%). Artinya responden sangat setuju bahwa instruktur memberikan materi yang dapat meningkatkan keterampilan peserta.

**Tabel. 4.15.**  
**Kriteria Kelulusan Peserta Diklat Dibuat secara Transparan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	43	50,6	215
2	Setuju	4	28	32,9	112
3	Kurang Setuju	3	14	16,5	42
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	369

Berdasarkan tabel 4.15. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju 43 orang atau (50,6%). Artinya responden sangat setuju bahwa kriteria kelulusan peserta diklat dibuat transparan.

**Tabel. 4.16.**  
**Setelah Mengikuti Diklat Saya Mampu Mengaplikasikan Semua Materi atau Teori yang telah Diterima untuk Melaksanakan Pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	39	45,9	195
2	Setuju	4	24	28,2	96
3	Kurang Setuju	3	10	11,8	30
4	Tidak Setuju	2	12	14,1	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	345

Berdasarkan tabel 4.16. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 39 orang atau (45,9%). Artinya responden sangat setuju setuju bahwa setelah mengikuti diklat saya mampu mengaplikasikan semua materi atau teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang Diklat pada RSUD Pandega Pangandaran penulis sajikan sebagai berikut:

**Tabel. 4.17.**  
**Rekapitulasi Diklat pada RSUD Pandega Pangandaran**

No	Pertanyaan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A	Tujuan				
1	Pegawai memahami tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Badan Diklat	85X5=425	358	364,0 atau 364,0/425 x 100% = 85,6%	Sangat Tinggi
2	Pegawai yang mengikuti diklat mendapatkan sosialisasi tentang tujuan diklat	85X5=425	370		
B	Materi				
3	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	85X5=425	353	350,0 atau 350/425 x 100% = 82,4%	Tinggi
4	Materi yang diberikan dalam diklat memudahkan saya mengerjakan tugas yang diberikan	85X5=425	347		

No	Pertanyaan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
C	Metode				
5	Metode yang digunakan dalam diklat mempermudah saya memahami materi Diklat	85X5=425	354	351,5 atau $351,5/425$ $\times 100\% = 82,7\%$	Tinggi
6	Metode yang digunakan oleh instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan diklat	85X5=425	349		
D	Media				
7	Media pembelajaran yang digunakan sudah sesuai dengan materi yang disajikan	85X5=425	353	355,5 atau $355,5/425$ $\times 100\% = 83,6\%$	Tinggi
8	E-Modul yang diberikan untuk pedoman belajar memudahkan saya dalam proses belajar	85X5=425	358		
E	Instruktur				
9	Instruktur memiliki kemampuan untuk menyampaikan materi dengan baik	85X5=425	352	352,5 atau $352,5/425$ $\times 100\% = 82,9\%$	Tinggi
10	Instruktur memberikan materi yang dapat meningkatkan keterampilan peserta	85X5=425	353		
F	Evaluasi				
11	Kriteria Kelulusan peserta diklat dibuat secara transparan	85X5=425	369	357,0 atau $357,0/425$	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
12	Setelah mengikuti Diklat saya mampu mengaplikasikan semua materi atau teori yang telah diterima untuk melaksanakan pekerjaan	85X5=425	345	$\times 100\% = 84,0\%$	
	<b>Jumlah Total Skor</b>	<b>5100</b>	<b>4261</b>		
	<b>Rata-rata Total Skor</b>		<b>83,5%</b>		

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai tersebut penulis melakukan perhitungan interval sebagai berikut :

Nilai skor tertinggi :  $5 \times 12 \times 85 = 5100$  atau  $5100/5100 \times 100\% = 100\%$

Nilai skor terendah :  $1 \times 12 \times 85 = 1020$  atau  $1020/5100 \times 100\% = 20\%$

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{100\%-20\%}{5} \\
 &= \frac{80\%}{5} \\
 &= 16\%
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.18.**  
**Range Interval Mengenai Diklat pada RSUD Pandega**  
**Pangandaran**

No	Interval	Klasifikasi
1	20%-36%	Sangat Rendah
2	37%-52%	Rendah
3	53%-68%	Sedang
4	69%-84%	Tinggi
5	85%-100%	Sangat Tinggi

Berdasarkan pada tabel 4.17 Dari hasil jawaban kuesioner diklat pada RSUD Pandega Pangandaran diperoleh nilai total skor sebesar 4261 atau 83,5%, dan jika dilihat dari tabel 4.18 maka berada pada interval ke-4 yang artinya diklat pada RSUD Pandega Pangandaran adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator tujuan sebesar 85,6% dengan kategori sangat tinggi dan nilai terendah pada indikator materi sebesar 82,4% dengan kategori tinggi.

#### 4.1.3.2. Motivasi Kerja (X2) pada RSUD Pandega Pangandaran

Berikut ini adalah deskripsi motivasi kerja pada RSUD Pandega Pangandaran berdasarkan hasil kuesioner kepada 85 orang responden.

**Tabel. 4.19.**  
**Gaji yang Diberikan Organisasi Setiap Bulan Mampu Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari Pegawai dan Keluarganya**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	36	42,4	180
2	Setuju	4	23	27,1	92
3	Kurang Setuju	3	14	16,5	42
4	Tidak Setuju	2	12	14,1	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	338

Berdasarkan tabel 4.19. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 36 orang atau (42,4%). Artinya

responden sangat setuju bahwa gaji diberikan organisasi setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai dan keluarganya.

**Tabel. 4.20.**  
**Pegawai dapat Mengambil Cuti dari Pekerjaan Sesuai dengan**  
**Jatah yang telah Ditentukan Organisasi**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	36	42,4	180
2	Setuju	4	24	28,2	96
3	Kurang Setuju	3	13	15,3	39
4	Tidak Setuju	2	12	14,1	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	339

Berdasarkan tabel. 4.20. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 36 orang atau (42,4%). Artinya responden sangat setuju bahwa pegawai dapat mengambil cuti dari pekerjaan sesuai dengan jatah yang telah ditentukan organisasi.

**Tabel. 4.21.**  
**Jaminan Kecelakaan Kerja Diberikan Organisasi, Menciptakan**  
**Rasa Aman Bagi Organisasi dalam Melaksanakan Pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	24	28,2	120
2	Setuju	4	49	57,6	196
3	Kurang Setuju	3	7	8,2	21
4	Tidak Setuju	2	5	5,9	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	347



Berdasarkan tabel. 4.21. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 49 orang atau (57,6%). Artinya responden setuju bahwa jaminan kecelakaan kerja yang diberikan organisasi, menciptakan rasa aman bagi organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel. 4.22.**  
**Jaminan Kesehatan yang Diberikan oleh Organisasi Memotivasi Pegawai dalam Bekerja**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	27	31,8	135
2	Setuju	4	48	56,5	192
3	Kurang Setuju	3	5	5,9	15
4	Tidak Setuju	2	5	5,9	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	352

Berdasarkan tabel. 4.22. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 48 orang atau (56,5%). Artinya responden setuju bahwa jaminan kesehatan yang diberikan oleh organisasi memotivasi pegawai dalam bekerja.

**Tabel. 4.23.**  
**Hubungan Antara Atasan dan Pegawai Terjalin dengan Baik**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	43	50,6	215
2	Setuju	4	28	32,9	112
3	Kurang Setuju	3	14	16,5	42
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	369

Berdasarkan tabel. 4.23. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 43 orang atau (50,6%). Artinya responden sangat setuju bahwa hubungan antara atasan dan pegawai terjalin dengan baik.

**Tabel. 4.24.**  
**Terjalannya Kerja Sama yang Baik antara Sesama Pegawai Di Organisasi**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	40	47,1	200
2	Setuju	4	24	28,2	96
3	Kurang Setuju	3	9	10,6	27
4	Tidak Setuju	2	12	14,1	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	347

Berdasarkan tabel. 4.24. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 40 orang atau (47,1%). Artinya responden sangat setuju bahwa terjalannya kerja sama yang baik antara sesama pegawai di organisasi.

**Tabel. 4.25.**  
**Di Organisasi terdapat Ketersediaan Teman Kerja dalam Menolong Apabila Ada Kesulitan**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	41	48,2	205
2	Setuju	4	23	27,1	92
3	Kurang Setuju	3	9	10,6	27
4	Tidak Setuju	2	12	14,1	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	348

Berdasarkan tabel. 4.25. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 41 orang atau (48,2%). Artinya responden sangat setuju bahwa di organisasi terdapat ketersediaan teman kerja dalam menolong apabila ada kesulitan.

**Tabel. 4.26.**  
**Terjalannya Kerja Sama antara Pegawai dengan Stakeholder Lain**  
**Terkait Pelayanan Kesehatan**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	38	44,7	190
2	Setuju	4	33	38,8	132
3	Kurang Setuju	3	8	9,4	24
4	Tidak Setuju	2	6	7,1	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	358

Berdasarkan tabel. 4.26. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 38 orang atau (44,7%). Artinya responden sangat setuju bahwa terjalannya kerja sama antara pegawai dengan stakeholder lain terkait pelayanan kesehatan.

**Tabel. 4.27.**  
**Organisasi Memberikan Kesempatan bagi Pegawai untuk**  
**Mengembangkan Potensi pada Dirinya untuk Lebih Maju**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	51	60,0	255
2	Setuju	4	17	20,0	68
3	Kurang Setuju	3	13	15,3	39
4	Tidak Setuju	2	4	4,7	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	370

Berdasarkan tabel. 4.27. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 51 orang atau (60,0%). Artinya responden sangat setuju bahwa organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi pada dirinya untuk lebih maju.

**Tabel. 4.28.**  
**Pegawai Diberi Kesempatan untuk Melakukan Kreativitas atau Inovasi dalam Bekerja**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	46	54,1	230
2	Setuju	4	29	34,1	116
3	Kurang Setuju	3	6	7,1	18
4	Tidak Setuju	2	4	4,7	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	372

Berdasarkan tabel. 4.28. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 46 orang atau (54,1%). Artinya responden sangat setuju bahwa pegawai diberi kesempatan untuk melakukan kreativitas atau inovasi dalam bekerja.

**Tabel. 4.29.**  
**Pegawai Diberikan Kesempatan untuk Menyampaikan Gagasan di Dalam Suatu Rapat Organisasi**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	50	58,8	250
2	Setuju	4	33	38,8	132
3	Kurang Setuju	3	2	2,4	6
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	388

Berdasarkan tabel. 4.29. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 50 orang atau (58,8%). Artinya responden sangat setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan di dalam suatu rapat organisasi.

**Tabel. 4.30.**  
**Pegawai Berusaha Menjadi Diri yang Lebih Baik dalam Melaksanakan Pekerjaan yang Diemban sebagai Tugas dan Tanggung Jawab**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	34	40,0	170
2	Setuju	4	28	32,9	112
3	Kurang Setuju	3	19	22,4	57
4	Tidak Setuju	2	4	4,7	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	347

Berdasarkan tabel. 4.30. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 34 orang atau (40,0%). Artinya responden sangat setuju bahwa pegawai berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi kerja pada RSUD Pandega Pangandaran berdasarkan kuesioner sajikan sebagai berikut:

**Tabel. 4.31.**  
**Rekapitulasi Motivasi Kerja pada RSUD Pandega Pangandaran**

No	Pertanyaan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
A	Eksistensi ( <i>Existence</i> )				
1	Gaji yang diberikan organisasi setiap bulan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai dan keluarganya	85X5=425	338	344,0 atau $344,0/425 \times 100\% = 80,9\%$	Tinggi
2	Pegawai dapat mengambil cuti dari pekerjaan sesuai dengan jatah yang telah ditentukan organisasi		339		
3	Jaminan kecelakaan kerja yang diberikan organisasi, menciptakan rasa aman bagi organisasi dalam melaksanakan pekerjaan		347		
4	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh organisasi memotivasi pegawai dalam bekerja	85X5=425	352		
B	Keterhubungan ( <i>Related</i> )				
5	Hubungan antara atasan dan pegawai terjalin dengan baik	85X5=425	369	355,5 atau $355,5/500$	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
6	Terjalannya kerja sama yang baik antara sesama pegawai di organisasi		347	x 100% = 83,6%	
7	Di perusahaan terdapat ketersediaan teman kerja dalam menolong bila ada kesulitan		348		
8	Terjalannya kerja sama antara pegawai dengan stakeholder lain terkait pelayanan kesehatan	85X5=425	358		
<b>C</b>	<b>Pertumbuhan (<i>Growth</i>)</b>				
9	Organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	85X5=425	370	369,3 atau 369,3/500 x 100% = 86,9%	Sangat Tinggi
10	Pegawai diberi kesempatan untuk melakukan kreativitas atau inovasi dalam bekerja		372		
11	Pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan di dalam suatu rapat organisasi.		388		

No	Pertanyaan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
12	Pegawai berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab	85X5=425	347		
	<b>Jumlah Total Skor</b>	<b>5100</b>	<b>4275</b>		
	<b>Rata-rata Total Skor</b>		<b>83,8%</b>		

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai tersebut penulis melakukan perhitungan interval sebagai berikut :

Nilai skor tertinggi :  $5 \times 12 \times 85 = 5100$  atau  $5100/5100 \times 100\% = 100\%$

Nilai skor terendah :  $1 \times 12 \times 85 = 1020$  atau  $1020/5100 \times 100\% = 20\%$

$$\begin{aligned}
 \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{100\%-20\%}{5} \\
 &= \frac{80\%}{5} \\
 &= 16\%
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.32.**  
**Range Interval Mengenai Motivasi Kerja pada RSUD Pandega Pangandaran**

No	Interval	Klasifikasi
1	20%-36%	Sangat Rendah
2	37%-52%	Rendah
3	53%-68%	Sedang
4	69%-84%	Tinggi
5	85%-100%	Sangat Tinggi

Berdasarkan pada tabel 4.31 Dari hasil jawaban kuesioner motivasi kerja pada RSUD Pandega Pangandaran diperoleh nilai total skor sebesar 4275 atau 83,8 %, jika dilihat dari tabel 4.32 maka berada pada interval ke-4 yang artinya motivasi kerja pada RSUD Pandega Pangandaran adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator pertumbuhan (*growth*) sebesar 86,9% dengan kategori sangat tinggi dan nilai terendah pada indikator eksistensi (*existence*) sebesar 80,9% dengan kategori tinggi.

#### **4.1.3.3. Kinerja Pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran**

Berikut ini adalah deskripsi kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 85 orang responden.

**Tabel. 4.33.**  
**Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dalam Waktu yang Relatif Singkat**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	28	32,9	140
2	Setuju	4	47	55,3	188
3	Kurang Setuju	3	5	5,9	15
4	Tidak Setuju	2	5	5,9	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	353

Berdasarkan tabel 4.33. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 47 orang atau (55,3%). Artinya responden setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat.

**Tabel. 4.34.**  
**Pegawai dalam Mengerjakan Pekerjaan Selalu Tepat Waktu Sesuai Target yang telah Ditentukan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	24	28,2	120
2	Setuju	4	49	57,6	196
3	Kurang Setuju	3	7	8,2	21
4	Tidak Setuju	2	5	5,9	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	347

Berdasarkan tabel 4.34. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 49 orang atau (57,6%). Artinya responden

sangat setuju bahwa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan selalu tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan.

**Tabel. 4.35.**  
**Pegawai dapat Memenuhi Beban Kerja yang Telah Ditetapkan Organisasi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	26	30,6	130
2	Setuju	4	53	62,4	202
3	Kurang Setuju	3	4	4,7	12
4	Tidak Setuju	2	2	2,4	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	358

Berdasarkan tabel 4.35. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 53 orang atau (62,4%). Artinya responden setuju bahwa pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan organisasi.

**Tabel. 4.36.**  
**Kuantitas Kerja Pegawai Sesuai dengan Standar Kerja yang Ditentukan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	41	48,2	205
2	Setuju	4	38	44,7	152
3	Kurang Setuju	3	1	1,2	3
4	Tidak Setuju	2	5	5,9	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	370

Berdasarkan tabel. 4.36. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 41 orang atau (48,2%). Artinya responden sangat setuju bahwa kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

**Tabel. 4.37.**  
**Pegawai Datang dan Pulang Tepat Waktu Sesuai dengan Jadwal yang telah Ditentukan**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	40	47,1	200
2	Setuju	4	24	28,2	96
3	Kurang Setuju	3	9	10,6	27
4	Tidak Setuju	2	12	14,1	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	347

Berdasarkan tabel. 4.37. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 40 orang atau (47,1%). Artinya responden sangat setuju bahwa pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

**Tabel. 4.38.**  
**Masa Kerja yang telah Ditempuh Pegawai dapat Memahami Tugas-Tugas Suatu Pekerjaan dan dapat Dilaksanakan dengan Baik**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	41	48,2	205
2	Setuju	4	23	27,1	92
3	Kurang Setuju	3	9	10,6	27
4	Tidak Setuju	2	12	14,1	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		85	100,0	348

Berdasarkan tabel. 4.38. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 41 orang atau (48,2%). Artinya responden sangat setuju bahwa masa kerja yang telah ditempuh pegawai dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan dapat dilaksanakan dengan baik.

**Tabel. 4.39.**  
**Tersedianya Dana yang Digunakan dalam Suatu Proses untuk Menghasilkan Keluaran yang telah Direncanakan dan Ditetapkan Sebelumnya**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	28	32,9	140
2	Setuju	4	48	56,5	192
3	Kurang Setuju	3	3	3,5	9
4	Tidak Setuju	2	6	7,1	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	353

Berdasarkan tabel 4.39. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 48 orang atau (56,5%). Artinya responden setuju bahwa tersedianya dana yang digunakan dalam suatu proses untuk menghasilkan keluaran yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.

**Tabel. 4.40.**  
**Tersedianya Sumber Daya Manusia yang Digunakan dalam Suatu**  
**Proses untuk Menghasilkan Keluaran yang telah Direncanakan**  
**dan Ditetapkan Sebelumnya**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	27	31,8	135
2	Setuju	4	52	61,2	208
3	Kurang Setuju	3	3	3,5	9
4	Tidak Setuju	2	3	3,5	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	358

Berdasarkan tabel. 4.40. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 52 orang atau (61,2%). Artinya responden sangat setuju bahwa tersedianya sumber daya manusia yang digunakan dalam suatu proses untuk menghasilkan keluaran yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya.

**Tabel. 4.41.**  
**Dalam Setiap Aktivitas Pekerjaan Dilaksanakan Tanpa Perlu**  
**Meminta Pertolongan atau Bimbingan dari Atasannya**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	28	32,9	140
2	Setuju	4	47	55,3	188
3	Kurang Setuju	3	5	5,9	15
4	Tidak Setuju	2	5	5,9	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	353

Berdasarkan tabel. 4.41. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 47 orang atau (55,3%). Artinya responden

setuju bahwa dalam Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

**Tabel. 4.42.**  
**Dalam Setiap Aktivitas Pekerjaan Dilaksanakan Tanpa Perlu Meminta Bimbingan dari Atasannya**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	28	32,9	140
2	Setuju	4	44	51,8	156
3	Kurang Setuju	3	7	8,2	21
4	Tidak Setuju	2	6	7,1	12
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	349

Berdasarkan tabel 4.42. diketahui mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 44 orang atau (51,8%). Artinya responden setuju bahwa dalam Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta bimbingan dari atasannya.

**Tabel. 4.43.**  
**Dalam Kerjasama Tim Pegawai Selalu Terbuka dengan Perbedaan Pendapat Orang Lain**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	41	48,2	205
2	Setuju	4	23	27,1	92
3	Kurang Setuju	3	9	10,6	27
4	Tidak Setuju	2	12	14,1	24
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	348

Berdasarkan tabel. 4.43. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 41 orang atau (48,2%). Artinya responden sangat setuju menyatakan setuju bahwa dalam kerjasama tim pegawai selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain.

**Tabel. 4.44.**  
**Kerjasama Tim yang Dibangun Merupakan Komitmen Bersama dalam Mencapai Tujuan yang akan Dicapai**

No	Tanggapan Responden	Skor	Frekuensi	Persen	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	43	50,6	215
2	Setuju	4	28	32,9	112
3	Kurang Setuju	3	14	16,5	42
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Total		85	100,0	369

Berdasarkan tabel. 4.44. diketahui mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebesar 43 orang atau (50,6%). Artinya responden sangat setuju bahwa kerjasama tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran penulis sajikan sebagai berikut:



**Tabel. 4.45.**  
**Rekapitulasi Kinerja Pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran**

No	Pertanyaan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
<b>A</b> Kualitas (Mutu)					
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat	85X5=425	353	350,0 atau $350,0/425 \times 100\% = 82,4\%$	Tinggi
2	Pegawai dalam mengerjakan pekerjaan selalu tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan	85X5=425	347		
<b>B</b> Kuantitas (jumlah)					
3	Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan organisasi	85X5=425	358	364,0 atau $364,0/425 \times 100\% = 85,6\%$	Sangat Tinggi
4	Kuantitas kerja pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	85X5=425	370		
<b>C</b> Ketepatan Waktu					
5	Pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	85X5=425	347	347,5 atau $347,5/425 \times 100\% = 81,8\%$	Tinggi
6	Masa kerja yang telah ditempuh pegawai dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan dapat	85X5=425	348		

No	Pertanyaan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
	dilaksanakan dengan baik				
D	Efektivitas				
7	Tersedianya dana yang digunakan dalam suatu proses untuk menghasilkan keluaran yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya	85X5=425	353	355,5 atau $355,5/425 \times 100\% = 83,6\%$	Tinggi
8	Dalam Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya	85X5=425	358		
E	Pengawasan				
9	Dalam Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta bimbingan dari atasannya	85X5=425	353	351,0 atau $351,0/425 \times 100\% = 82,6\%$	Tinggi
10	Dalam kerjasama tim pegawai selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain	85X5=425	349		
F	Hubungan Antar Karyawan				
11	Kerjasama tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai	85X5=425	348	358,5 atau $358,5/425 \times 100\% = 84,4\%$	Sangat Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
12	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat	85X5=425	369		
	<b>Jumlah Total Skor</b>	<b>5100</b>	<b>4253</b>		
	<b>Rata-rata Total Skor</b>		<b>83,4%</b>		

Untuk memberikan interpretasi terhadap nilai tersebut penulis melakukan perhitungan interval sebagai berikut :

Nilai skor tertinggi :  $5 \times 12 \times 85 = 5100$  atau  $5100/5100 \times 100\% = 100\%$

Nilai skor terendah :  $1 \times 12 \times 85 = 1020$  atau  $1020/5100 \times 100\% = 20\%$

$$\begin{aligned}
 \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{100\%-20\%}{5} \\
 &= \frac{80\%}{5} \\
 &= 16\%
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.46.**  
**Range Interval Mengenai Kinerja Pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran**

No	Interval	Klasifikasi
1	20%-36%	Sangat Rendah
2	37%-52%	Rendah
3	53%-68%	Sedang
4	69%-84%	Tinggi
5	85%-100%	Sangat Tinggi

Berdasarkan pada tabel 4.45 dari hasil jawaban kuesioner kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran diperoleh nilai total skor sebesar 4253 atau 83,4%, jika dilihat dari tabel 4.46 maka berada pada interval ke-4 yang artinya kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kuantitas sebesar 85,6% dengan kategori sangat tinggi dan nilai terendah pada indikator ketepatan waktu sebesar 81,8% dengan kategori tinggi.

#### 4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.1.4.1. Pengaruh Diklat (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Pandega Pangandaran

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh diklat (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Pandega Pangandaran dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel. 4.47.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,042	1,238		-3,264	,002
1 Diklat	,674	,035	,650	19,436	,000
Motivasi_Kerja	,403	,034	,394	11,784	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.47. diketahui bahwa hubungan antara variabel diklat (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,650. Berdasarkan tabel 3.4. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X1) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar  $0,650 \times 100\% = 65\%$ . Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh diklat sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel dilat (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.47. tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 19,436 dengan signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = 85 - 2 = 83$  pada tingkat signifikasi 5% adalah sebesar 1,989. Dengan demikian, karena  $t_{hitung} 19,436 > t_{tabel} 1,989$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel diklat (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.1.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Pandega Pangandaran

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Pandega Pangandaran dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel. 4.48.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,042	1,238		-3,264	,002
1 Diklat	,674	,035	,650	19,436	,000
Motivasi_Kerja	,403	,034	,394	11,784	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.48. diketahui bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,394. Berdasarkan tabel 3.4. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar  $0,394 \times 100\% = 39,4\%$  Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 39,4%, sedangkan sisanya 60,6% dipengaruhi

faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 4.48.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 11,784 dengan signifikasi  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = 85 - 2 = 83$  pada tingkat signifikasi 5% adalah sebesar 1,989. Dengan demikian, karena  $t_{hitung} 11,784 > t_{tabel} 1,989$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.1.4.3. Pengaruh Diklat (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Pandega Pangandaran

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh diklat (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada RSUD Pandega Pangandaran dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.49.**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 <sup>a</sup>	,960	,959	1,41743

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Diklat

Berdasarkan tabel 4.49. diketahui bahwa hubungan antara variabel diklat (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,980. Berdasarkan tabel 3.4. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel (X1) dan (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,960 atau 96,0%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh diklat dan motivasi kerja sebesar 96,0%, sedangkan sisanya sebesar 4,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel diklat (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.50.**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3916,147	2	1958,073	974,595	,000 <sup>b</sup>
Residual	164,747	82	2,009		
Total	4080,894	84			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Diklat



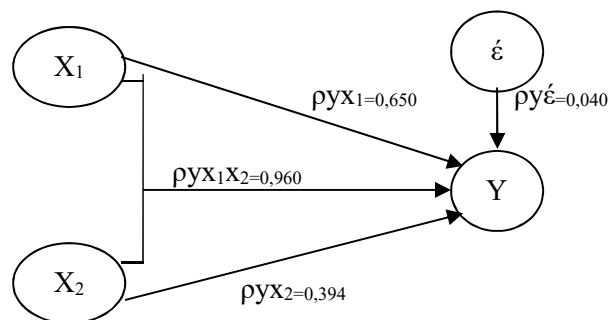
Berdasarkan tabel 4.50. dapat dilihat bahwa diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 974,595 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $dk = 85 - 2 - 1 = 82$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  3,11. Dengan demikian karena  $F_{hitung} 974,595 > F_{tabel} 3,11$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel diklat ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan tabel 4.47 dan tabel 4.48 dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\rho_{YX_1} = 0,650$$

$$\rho_{YX_2} = 0,394$$

Dari Beta tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni  $P_{y\epsilon}$  dengan rumus:  $P_{y\epsilon} = 1 - 0,960 = 0,040$ . Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut:  $Y = 0,650X_1 + 0,394X_2 + 0,040\epsilon$ .



**Gambar 4.1.**  
**Diagram Jalur**

Keterangan:

$\rho_{YX_1}=0,650$  = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Diklat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{YX_2}=0,394$  = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{YX_1X_2}=0,960$  = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Diklat ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{Y\hat{\epsilon}}=0,040$  = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh variabel lain ( $\hat{\epsilon}$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel diklat ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui  $t_{hitung}$  19,436 >  $t_{tabel}$  1,989, dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika diklat ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017:94) menyatakan bahwa “Dengan adanya pelatihan dan pendidikan, para pekerja akan selalu siap menghadapi berbagai perubahan, komitmen pekerja yang meningkat, dan mereka akan memiliki rasa percaya diri yang mantap”. Selanjutnya Notoatmodjo (2015:17-18) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan bukan semata-mata bermanfaat bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan kinerja para karyawan”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hanik, dkk (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. Kemudian Permatasari (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). Selanjutnya Sutrisno, dkk (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Diklat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. Rahman (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Diklat terhadap

Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan harus mendapat perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata hanya untuk pegawai saja tetapi juga menjadi keuntungan bagi organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang menghasilkan kinerja yang maksimal dan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika diklat ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

#### **4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian diketahui

$t_{hitung} 11,784 > t_{tabel} 1,989$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika kemampuan pegawai ditingkatkan, maka kualitas pelayanan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasibuan (2018:141) yang berpendapat bahwa “Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal”. Selanjutnya McClelland dalam Mangkunegara, (2017:68) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja, karena pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Selanjutnya Hanik, dkk (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. Kemudian Permatasari (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). Selanjutnya

Sutrisno, dkk (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. Rahman (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

Dalam motivasi, terdapat tiga poin penting yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh manusia, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi. Dengan kata lain, manusia akan termotivasi untuk bergerak atau beraktivitas apabila dirasakan adanya pemenuhan kebutuhan dari aktivitas yang dilakukan, atau aktivitas yang dilakukan akan memberikan kepuasan dan pemenuhan terhadap kebutuhan yang dirasakan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

#### **4.2.3. Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel diklat ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil penelitian diketahui  $F_{hitung} 974,595 > F_{tabel} 3,11$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika diklat dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:67) bahwa “Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Kemampuan seorang pegawai dapat dibentuk melalui pendidikan pelatihan karena salah satu tujuan pendidikan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Selanjutnya Umam (2017 : 189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (a) Faktor Kemampuan; Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (b) Faktor

motivasi; Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja. (c) Sikap mental; Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Kinerja merupakan merupakan aspek penting bagi setiap organisasi dalam rangka mencapai suatu tujuan, visi, dan misi organisasi, karena kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dari seluruh anggota organisasi. Dengan kata lain, kinerja ini merupakan salah satu syarat bagi setiap organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang. Selain itu merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan kinerja pegawai dijadikan salah satu sasaran jangka panjang organisasi dalam rangka pelaksanaan strateginya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai dalam menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi instansi.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika diklat dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.