

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NAKES PUSAT MATA NASIONAL RUMAH SAKIT MATA CICENDO

Any Wahyu Mumpuni
Pusat Mata Nasional RS Mata Cicendo
Email : mumpuni24@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of education and training (training) on the work motivation of National Eye Center Employees at Cicendo Eye Hospital. This study used a quantitative descriptive method, and used questionnaires, interviews, and documentation as data collection techniques. The measuring instrument or tool used is a training questionnaire which also serves as an interview guide, and a work motivation scale. The population of this study were health workers at Cicendo Eye Hospital with a sample of 36 (thirty six) people.

From the results of processing, observation and interviews, it was found that there is a strong and significant relationship between education and training (training) and employee motivation. One of the factors related to individual employee performance and productivity is work motivation, so it is very important to continuously increase employee motivation through increased education and training activities.

Keywords: Education and training; Employee Work Motivation

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja Pegawai Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dan memakai kusioner, wawancara, dan dokumentasi sebagai Teknik pengumpulan data. Instrumen atau alat ukur yang digunakan berupa angket diklat yang sekaligus jadi pedoman wawancara, dan skala motivasi kerja. Populasi penelitian ini adalah Pegawai tenaga kesehatan di Rumah Sakit Mata Cicendo dengan sampel sebanyak 36 (tigapuluh enam) orang.

Dari hasil pengolahan, observasi dan wawancara diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang kuat juga signifikan antara Pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan motivasi kerja pegawai. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja dan produktivitas individual pegawai adalah motivasi kerja, sehingga sangatlah penting untuk senantiasa meningkatkan motivasi pegawai melalui peningkatan kegiatan Pendidikan dan pelatihan (diklat).

Kata kunci: Pendidikan dan Pelatihan; Motivasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu sarana utama bagi pemenuhan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan, baik untuk mendapatkan pelayanan informasi kesehatan, penyembuhan maupun hanya sekedar untuk melakukan cek kesehatan. Peningkatan mutu pelayanan antara lain dicapai melalui pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam struktur kepegawaian rumah sakit, yang biasanya ini menjadi tugas dari unit *Human Resource Development* (HRD). (Mahfudhoh & Muslimin, 2020) (Herawati et al., 2022)

Salah satu komponen utama di Rumah Sakit yang berperan pada kualitas perawatan juga hasil pada pasien adalah tenaga kesehatan (Nakes). Motivasi kerja pegawai tenaga kesehatan berdampak positif terhadap kinerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi rumah sakit, sehingga manajemen perlu mempelajari sikap juga perilaku pegawai-pegawainya, sebagai unsur penting dalam aktivitas di Rumah Sakit (Hermawati et al., 2019). Sebagai bagian dari organisasi Rumah Sakit, Tenaga Kesehatan berandil penting menentukan maju-mundurnya rumah sakit dan menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pelayanan rumah sakit karena pasien tidak hanya membutuhkan bantuan fisik namun juga aspek psikologis. Pegawai tenaga Kesehatan yang memiliki motivasi rendah akan berdampak pada buruknya pelayanan sehingga mengakibatkan citra rumah sakit juga menjadi buruk.

Motivasi kerja pegawai khususnya Pegawai tenaga Kesehatan (Nakes) yang rendah bisa berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan. Rumah sakit, dalam hal ini pihak manajemen perlu mengupayakan seluruh pegawainya mau bekerja lebih produktif sesuai dengan target-target yang telah ditentukan. (Muntaha & Mufrihah, 2017) Motivasi yang tinggi seringkali dipandang sebagai energi dalam diri seorang pegawai yang menggerakkan pegawai untuk mencurahkan segenap perhatian dan tenaganya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara dalam (Rita Angelina da Luz Mota, 2014) menguraikan bahwa motivasi merupakan kekuatan untuk menggerakkan pegawai menuju ke arah pencapaian tujuan organisasi. Sikap mental positif dari pegawai terhadap kondisi kerja akan memperkuat motivasinya untuk menuju kinerja yang maksimal. Motivasi kerja muncul antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). (Prasetyo & Nurnida, 2017)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah investasi bagi instansi yang sedang mengembangkan organisasinya ke arah yang lebih baik. Beberapa hal yang menentukan motivasi seorang pegawai adalah kebutuhan fisik, kemauan sosial, ego dan pengembangan dirinya. Gairah kerja akan muncul manakala ada dorongan (motivasi) untuk menunjukkan kemampuan dan melaksanakan tugas yang diemban dengan baik.

Untuk membangun motivasi dan menghasilkan output pegawai yang kompeten dalam bidangnya maka pendidikan dan

pelatihan (diklat) yang diadakan oleh pihak rumah sakit dianggap sebagai usaha yang cukup efektif, meskipun pada kenyataannya masih sering ditemui kendala-kendala terutama terkait prosedur pengajuan pendidikan dan pelatihan baik *inhouse* maupun *exhouse* yang terjadi di Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo.

Rumah Sakit Mata Cicendo sebagai instansi yang memberikan pelayanan Kesehatan bagi masyarakat merupakan insitusi yang senantiasa melakukan pengembangan pengetahuan, sikap dan kemampuan seluruh pegawainya melalui Program-program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang diselenggarakan oleh Bagian Pendidikan dan Penelitian (Diklit) dibawah koordinasi langsung Direktorat Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penelitian.

Beberapa Pelatihan yang pernah diselenggarakan bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 . Pelatihan yang Diselenggarakan Rumah Sakit Mata Cicendo selama tahun 2022

No	Jenis Pelatihan
1.	Pelatihan Online Strategi Branding Rumah Sakit Dengan Konten Visual Dan Fotografi;
2.	Pelatihan Jabatan Fungsional Pranata Humas Tingkat Keahlian Dan Keterampilan;
3.	Pelatihan Implementasi Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja;
4.	Pelatihan Perencanaan Pelayanan Hematologi Onkologi Anak Berdasarkan Hasil Pengujian Beta Pada Program Profile;
5.	Pelatihan Manajemen <i>Linen and Laundry</i> Rumah Sakit;
6.	Pelatihan Bagi Manajemen/Pemilik RS;

7.	Perjadin Pelatihan Tenaga Pelatih Kesehatan (TPK) Angkatan 1 & 2;
8.	Pelatihan CSSDTingkat Lanjut;
9.	Pelatihan ACLS, 19-20 Agustus 2022 (Online),21 Agustus 2022 (Offline) Pelatihan (Online) Asuhan Gizimalnutrisi Pada Pasien Paru Di Rumah Sakit;
10.	Pelatihan <i>Digital Content Creation</i> ;
11.	Workshop Pendataan Dan Pengolahan Data Piutang Di Lingkungan Kementerian Kesehatan;
12.	Kelas Online Standar Akreditasi Rumah Sakit Kementerian Kesehatan;
13.	Kelas Online Standar Akreditasi Rumah Sakit Dan Workshop Pedoman Baru Standar Akreditasi RS;
14.	Sertifikasi Asesor Klinik Keperawatan;
15.	Studi Banding <i>Aesthetic, Dry Eye, and Research</i> PMN RS Mata Cicendo Seminar Nasional Dan Rakernas Ipaiddi Sanur Balidung Ke Singapore National Eye Center (SNEC)
16.	Bimbingan Teknis Jabatan Fungsional Perencana;
17.	Workshop Instrumen Akreditasi RS KARS;
18.	Webinar Keperawatan <i>EWS Update & ABC Management In Nursing Practice</i> ;
19.	Workshop Implementasi Asesmen Kompetensi Dan Kredensialing Nakes lain dalam Mendukung Akreditasi Rumah Sakit;
20.	<i>E-Leaming</i> JF Bendahara Penerimaan;
21.	Training Strategi Efektif Pembangunan Budaya Rumah Sakit;
22.	Penguatan Tata Kelola Rumah Sakit Dan Tata Kelola Klinis Yang Strategis Dalam Menghadapi Persiapan Akreditasi

Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap motivasi kerja

pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NAKES PUSAT MATA NASIONAL RUMAH SAKIT MATA CICENDO"**

KAJIAN PUSTAKA

Pendidikan dan Pelatihan (diklat) merupakan satu kata yang tidak bisa dipisahkan, meskipun berasal dari istilah Pendidikan dan Pelatihan, namun dalam prakteknya di organisasi dalam pengembangan kualitas pegawai, hal tersebut selalu disandingkan bersama, bahkan menjadi satu unit khusus di Bagian Sumber Daya Manusia. Pendidikan menyangkut perkembangan pengetahuan dan kecakapan seseorang dalam bentuk perilaku, terutama di masyarakat. Kecakapan sosial dan pengembangan kepribadian seseorang yang juga dipengaruhi oleh keadaan lingkungannya (dalam hal ini sekolah dan sejenisnya) menghasilkan perubahan-perubahan dalam sikap, perilaku, pikiran dan perasaannya. (Umiyati et al., 2020) Pendidikan juga diuraikan sebagai aktivitas yang membentuk individu dalam pengembangan kemampuan-kemampuan dirinya, yang kelak berguna bagi kepentingan hidup individu maupun sebagai warga kelompok masyarakat atau bangsanya. Rivai&Sagala (2009) dalam (Yulianita, 2020) memberikan definisi pelatihan adalah bagian dari proses Pendidikan yang di dalamnya ada proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem Pendidikan, dilakukan pada waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek.

Bisa disimpulkan bahwa pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah suatu program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pekerja (pegawai) terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya.

Motivasi sering diartikan sebagai hal-hal yang berada dalam diri seorang individu yang memberikan arah dan mendorong Gerakan perilakunya untuk meraih tujuan tertentu. Menurut Tewel dalam (Porotu'o et al., 2021), munculnya motivasi dalam diri seorang individu dalam hal ini pegawai adalah perpaduan dari konsep dorongan, kebutuhan, imbalan dan tujuan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang mencoba menggambarkan suatu fenomena atau gejala secara rinci baik melalui penggambaran data secara kualitatif maupun data angka-angka (kuantitatif) yang analisisnya menggunakan statistik deskriptif (Arikunto, 2000).

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo di Unit Farmasi yang mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- 1) Terdaftar sebagai karyawan aktif di Rumah Sakit Mata Cicendo
- 2) Usia dewasa awal (20-40 tahun)
- 3) Pernah mengikuti Diklat baik yang diselenggarakan pihak internal maupun eksternal Rumah Sakit Mata Cicendo

Adapun jumlah anggota populasi yang memenuhi karakteristik yang telah disebutkan tersebut sebanyak 108 pegawai (Tenaga Kesehatan/Nakes)

Penelitian ini menggunakan sampel 30% dari jumlah populasi, sesuai dengan pendapat

Arikunto (2010) bahwa, jika jumlah subjek penelitian lebih besar dari 100, dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Maka dari 108 anggota populasi penulis mengambil 30% yakni 36 pegawai sebagai sampel.

Untuk data kualitatif dan penunjang, peneliti mengambil juga satu orang subjek, yaitu karyawan level manajer (manajer diklat) Rumah Sakit Mata Cicendo

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berupa angket diklat dan skala motivasi kerja, observasi lapangan, wawancara dan studi literasi. Penelitian dilakukan bulan Mei 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit merupakan suatu organisasi kompleks dengan karakteristik multi profesi, baik di bidang kesehatan, teknik, keuangan, IT, sosial, dan lain lain. Bidang kesehatan sendiri merupakan suatu bidang dengan tingkat perubahan ilmu yang sangat cepat, dengan berbagai *update* yang terjadi di masing-masing disiplin ilmu kesehatan seperti ilmu kedokteran, ilmu keperawatan, penunjang medik serta masing-masing spesialisasinya.

Ilmu pengetahuan dan teknologi mengenai pelayanan Kesehatan yang semakin berkembang dalam era globalisasi ini mempengaruhi kompetisi pasar rumah sakit yang akan menuntut kapasitas manajemen rumah sakit/Organisasi agar bertindak sebagai berikut:

- a. Rumah sakit/Organisasi bergerak secara lebih efektif atas dasar visi dan misinya
- b. Rumah sakit/Organisasi selalu berusaha memenuhi kebutuhan “*customer*/ pasien”.

- c. Kegiatan Rumah sakit hendaknya lebih proaktif dan tumbuh sebagai “*learning organization*”
- d. Seluruh karyawan rumah sakit harus lebih tekun bekerja (*industrious*) dan giat berusaha (*enterprising*)
- e. Pemimpin mau mengerahkan seluruh anggotanya dengan pemberdayaan (*empowerment*)
- f. Pemimpin perlu mendorong seluruh komponen untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya supaya mutakhir (*up date*) dan sesuai dengan pekerjaannya.
- g. Perencanaannya diselenggarakan secara terpadu, diiringi dengan pelaksanaan serta pengendalian dilaksanakan secara desentralisasi.

Sumber daya manusia merupakan kunci dalam memberikan pelayanan, Dalam rangka meningkatkan dan mempertahankan kompetensi yang dibutuhkan dalam memberikan pelayanan yang professional dan menjadi rumah sakit unggulan diperlukan program pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan.

Mengacu pada *training for development and improvement* maka Rumah Sakit Mata Cicendo. menyusun program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit/*staff development plan* untuk menjadi acuan dari berbagai perencanaan dan kebijakan di bidang *staff development*.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) secara internal maupun eksternal, dapat diikuti oleh pegawai yang berstatus pegawai tetap maupun pegawai BLU baik atas permintaan sendiri maupun atas permintaan dari atasan/pimpinan. Prosedur yang harus dilakukan pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo pada dasarnya sama untuk semua unit, diantaranya :

- a) melakukan permohonan kepada atasan langsung untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan usulan Nota Dinas pada unit terkait untuk koordinasi pelaksanaan
- b) Nota Dinas yang sudah disetujui oleh atasan dan unit terkait disertai *curriculum vitae* dan brosur pelatihan, selanjutnya diserahkan pada Direktorat SDM dan Diklit untuk persetujuannya dan dilakukan:
- c) Berkoordinasi dengan Bagian Anggaran agar dialokasikan pencairan Dana untuk uang muka

Sekembalinya peserta dari tempat pendidikan dan pelatihan, maka pegawai harus segera melakukan dan membuat laporan:

- Laporan realisasi biaya pelaksanaan pelatihan maksimal 3 hari kerja setelah pegawai kembali
- Laporan hasil pendidikan dan pelatihan maksimal 7 hari kerja setelah pegawai kembali
- *Sharing knowledge* kberupa presentasi kepada rekan kerja, terkait dengan pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan
- Menyerahkan ijazah atau sertifikat pendidikan dan pelatihan kepada Bagian Pendidikan dan Penelitian (Diklit) dan Sumber Daya Manusia .

Penelusuran keabsahan penyelenggaraan *training* terdiri dari :

- Bonafiditas trainer/penyelenggara
- Kepastian tempat dan tanggal penyelenggara dengan cara menghubungi *trainer* dan tempat *training* dilaksanakan
- Biaya *training*
- Perhitungan biaya-biaya terkait *training* yang akan diikuti
- Melakukan evaluasi atas kesinambungan pendidikan dan pelatihan yang diajukan dengan profesi atau jabatannya saat itu

Direktorat SDM dan bagian Pendidikan dan Penelitian (Diklit) akan memberikan disposisi pada Bagian Diklat agar melakukan penelusuran dan menyatakan bahwa pelatihan tersebut valid, selanjutnya akan dibuatkan :

- a) Rencana Anggaran biaya yang meliputi biaya pendaftaran, Akomodasi, Uang Saku, dan biaya transportasi
- b) Berkoordinasi dengan Bagian Sumber Daya Manusia untuk pembuatan surat tugas yang ditandatangani Direktur S Bagian Sumber Daya Manusia dan Bagian Pendidikan dan Penelitian (Diklit)

Angket/ *Questionnaire* yang telah disusun disebarakan kepada responden.

Karakteristik Responden dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2 : Karakteristik responden

No.	Variabel Identitas	Sub Variabel/Aspek	Jumlah (%)	Total (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	11 (30,6%)	36 (100%)
		Perempuan	25 (69,4%)	
2	Usia	a. 20-25 tahun	8 (22,22%)	36 (100%)
		b. 26-30 tahun	12 (33,33%)	
		c. 31-35 tahun	11 (30,56%)	
		d. 36-40 tahun	5 (13,89%)	
3	Pendidikan Terakhir	a. SLA (SMF/SMK)	20 (55,6%)	36 (100%)
		b. D-III	7 (19,4%)	
		c. S-1	9 (25%)	
4	Status Karyawan	a. Tetap	30 (83,3%)	36 (100%)
		b. Tidak tetap	6 (16,7%)	
5	Lama Bekerja	a. 0 th -1th 0 bln	0	36 (100%)
		b. 1 th - 2 th 0 bln	5 (13,9%)	
		c. 2 th 1bl - 3 th	8 (22,2%)	
		d. 3 th 1bl - 5 th	23 (63,9%)	

Tabel 3. Sebaran Jawaban Subjek Berdasarkan Kategori Jawaban pada Angket Diklat

No.	Pertanyaan	Kategori Jawaban	Jumlah (%)	Total (%)
1	Frekuensi mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh pihak internal Rumah Sakit Mata Cicendo	a. 0-2 kali	19 (52,8%)	36 (100%)
		b. 3-5 kali	12 (33,3%)	
		c. 6-10 kali	5 (13,9%)	
		d. 10 kali <	0	
2	Frekuensi mengikuti diklat yang diselenggarakan oleh pihak eksternal	a. 0-2 kali	27 (75%)	36 (100%)
		b. 3-5 kali	8 (22,2%)	
		c. 6-10 kali	1 (2,8%)	
		d. 10 kali <	0	
3	Prosedur pengajuan mengikuti diklat secara umum	a. Sulit/ rumit	12 (33,3%)	36 (100%)
		b. Biasa saja	14 (38,9%)	
		c. Mudah	4 (11,1%)	
		d. Lainnya	6 (16,7%)	
4	Pelaksanaan diklat yang diselenggarakan oleh pihak internal RSMC secara umum	a. Sangat baik	10 (27,8%)	36 (100%)
		b. Baik	25 (69,4%)	
		c. Cukup baik	1 (2,8%)	
		d. Kurang baik	0	
5	Pelaksanaan diklat yang diselenggarakan oleh pihak eksternal RSMC secara umum	a. Sangat baik	12 (33,3%)	36 (100%)
		b. Baik	24 (66,7%)	
		c. Cukup baik	0	
		d. Kurang baik	0	
6	Materi yang diperoleh dari diklat secara umum	a. Sangat sesuai keb.	10 (27,8%)	36 (100%)
		b. Sesuai kebutuhan	25 (69,4%)	
		c. Kurang sesuai keb.	1 (2,8%)	
		d. Sangat kurang sesuai	0	
7	Manfaat yang dirasakan setelah mengikuti diklat secara umum	a. Sangat tinggi	14 (38,9%)	36 (100%)
		b. Tinggi	17 (47,2%)	
		c. Kurang	5 (13,9%)	
		d. Sangat kurang	0	
8	Pengaruh yang dirasakan setelah mengikuti diklat terhadap motivasi kerja	a. Sangat besar	12 (33,3%)	36 (100%)
		b. Besar	21 (58,3%)	
		c. Kurang	3 (8,4%)	
		d. Sangat kurang	0	

Tabel 3. Sebaran Subjek Berdasarkan Jawaban Masalah yang Timbul dalam Prosedur dan Pelaksanaan Diklat

Jawaban Responden	Jumlah	(%)
a. Prosedur perizinan yang rumit	12	(33,3%)
b. Biaya (transport & uang saku) yg tidak sesuai dg kebutuhan	13	(36,1%)
c. Tidak meratanya kesempatan bagi semua karyawan utk mengikuti diklat	26	(72,2%)
d. Tdk semua pengajuan diklat memperoleh izin (di acc)	1	(2,8%)
e. Persyaratan yang mengikat (adanya ikatan dinas)	1	(2,8%)
f. menyita waktu karyawan saat bekerja	1	(2,8%)

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24, diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena semua item mempunyai korelasi positif dengan skor total atau semua item pernyataan menghasilkan nilai r diatas (0,3), dan semua item menunjukkan arah yang positif, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 24 diperoleh bahwa hasil semua item pernyataan dinyatakan reliable, karena dari perhitungan diperoleh hasil nilai $r_i >$ dari 0. Dari hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa semua nilai r_i menunjukkan angka di atas 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap motivasi pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo, digunakan rumus model analisis regresi sederhana sebagai :

$$\hat{Y} = a + bX,$$

Di mana

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Hasil analisis regresi yang dilakukan dengan program SPSS24, menunjukkan bahwa antara pengaruh pelatihan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit

Mata Cicendo adanya hubungan yang positif, hal tersebut ditunjukkan dengan melihat harga r_{hitung} (0,503) yang lebih besar dari pada harga r_{tabel} (0,304) hasil penelitian menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,766. Perhitungan hasil regresi juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dengan Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo yang ditunjukkan dengan melihat harga r_{hitung} (0,503) yang lebih besar dari pada harga r_{tabel} (0,304). Cara lain yaitu dengan melihat harga t , dimana t_{hitung} (3,680) lebih besar dari pada harga t_{tabel} (2,021), sehingga H_0 diterima yaitu “Terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Motivasi kerja Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo”, dengan Koefisien determinasi *r square* sebesar 0,253 yang berarti 25,3% perubahan pada variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) dapat diterangkan oleh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) (X). Persamaan garis regresi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan dengan $Y=12,655+0,252X$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X sebesar 0,252 yang berarti apabila pelatihan (X) meningkat 1 poin maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,252 poin. Dari hasil uji hipotesis ini

menunjukkan bahwa dalam penelitian mengenai adanya hubungan yang positif antara Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai sudah mendukung teori yang ada.

Pernyataan mengenai Pendidikan dan Pelatihan (diklat) yang paling baik adalah pada pernyataan: memiliki pengetahuan dalam mencari solusi dan pemecahan suatu

permasalahan yang sulit (4.60). Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat terbantu dari Program Diklat yang diterima, menghasilkan perubahan yang positif dalam proses pengambilan keputusan-keputusan penting yang harus dibuat.

Analisa hasil dari regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari Pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi kerja dengan melihat harga r_{hitung} (0,53) yang lebih besar dari pada harga r_{tabel} (0,304) maksudnya bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Mata Cicendo serta juga dapat dinyatakan dengan $Y=12,655 +0,252X$

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menyimpulkan bahwa bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Rumah Sakit Mata Cicendo berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan mempunyai hubungan yang erat dan memiliki arah yang sama yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan, keilmuan dan membangun perilaku positif dari pegawai. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja dan produktivitas individual pegawai adalah motivasi kerja, sehingga sangatlah penting untuk senantiasa meningkatkan motivasi pegawai melalui peningkatan kegiatan Pendidikan dan pelatihan (diklat).

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

Herawati, L., Fadhila, N., & Veranita, M. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Publik Di Badan

Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 320–332. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.314>

Hermawati, A., Suhermin, S., & Suci, R. P. (2019). EFEK IMPLEMENTASI QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA TERINTEGRASI (Studi Kasus Usaha Mikro Kecil dan Menengah Di Kota Malang). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(2), 28–33. <https://doi.org/10.35906/jm001.v5i2.367>

Mahfudhoh, M., & Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Cilegon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(1), 39–46. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i1.310>

Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 602–610. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i1.201>

Porotu'o, A. C., Kairupan, B. H. R., & Wahongan, G. J. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 567–580. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>

- Prasetyo & Nurnida, A. I. I. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi. *Ecodemica*, 1(1), 107–117.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/1553/pdf>
- Rita Angelina da Luz Mota. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(2337–3067), 614–638.
- Umiyati, H., Anwar, K., & Ustadztama, M. G. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi)*, 18(2), 57–68.
- Yulianita. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mekar Hijau (Bmh) Ogan Komering Ilir Propinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen*, July, 1–23.
- Buku**
- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian, Cetakan Empat Belas. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2015. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta Hasibuan,
- Malayu, S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Herman Sofyandi, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo
- Hutapea dan Nurianna. 2008. Kompetensi Plus. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. Mathis,
- Robert L., Jackson, John H., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurbiyati, Titik. 2015. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: sebuah Review. Jurnal: Kajian Bisnis, 23(1): 52 63
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011. Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Robbins, Stephen P.,
- Coulter, Mary. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi P, (2016), Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Tilon, Danny Albert. 2013. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W di City of Tommorrow Surabaya. Jurnal: Manajemen Bisnis, Agora, 1(3): 1 9
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada. Wilson

Any Wahyu Mumpuni

Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya
Manusia, Erlangga, Bandung.