



Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Pandega Pangandaran

Yeti Kusmiati ¹, Apri Budiarto ², Aini Kusniawati ³

^{1,2,3} Universitas Galuh

Korespondensi Penulis : yetikusmiati83@gmail.com

Abstract Employee performance is not optimal, this can be seen from the level of punctuality which gets the lowest score. Based on the results of an interview with the head of the civil service section at Pandega Pangandaran Regional Hospital, punctuality has decreased because there are still employees coming and going home not according to the specified schedule. The level of quality (quality) is not yet optimal, this is because employees are not doing their work on time according to the predetermined targets. Employee performance is influenced by training and work motivation. Overall, it can be concluded that the training at Pandega Hospital, Pangandaran Regency has not been fully effective. Employee responses to the implementation of training education in 2023 show that there is a lack of achievement. This is because the training materials and techniques are not appropriate to the objectives and cannot be understood by participants. Overall motivation at Pandega Hospital, Pangandaran Regency can be said to be mediocre. This can be seen from the employee's response to the existence indicator which is the lowest indicator. The monthly salary provided is not enough to meet the daily needs of employees, while the health insurance offered by the company functions as a motivating factor for employees. This research uses a descriptive and case study approach, with a quantitative design. The data analysis techniques used include testing instruments to assess validity and reliability, testing research models using the coefficient of determination, and testing hypotheses through t tests and F tests. The results of the research show that (1) Training has a positive and significant effect on employee performance at RSUD Pandega Pangandaran. This means that if training is improved, the performance of employees at Pandega Pangandaran Regional Hospital will also increase. (2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Pandega Pangandaran Regional Hospital. This means that if work motivation is increased, the performance of employees at Pandega Pangandaran Regional Hospital will also increase. (3) Training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at Pandega Pangandaran Regional Hospital. This means that if training and work motivation are improved, the performance of employees at Pandega Pangandaran Regional Hospital will also increase.

Keywords: Training Education, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak Kinerja pegawai belum optimal hal ini terlihat dari tingkat ketepatan waktu yang mendapatkan nilai terendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian RSUD Pandega Pangandaran bahwa ketepatan waktu yang menurun disebabkan masih ada pegawai datang dan pulang tidak sesuai jadwal yang ditentukan. Untuk tingkat kualitas (mutu) belum optimal hal ini disebabkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan belum tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh diklat dan motivasi kerja. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pelatihan di RSUD Pandega Kabupaten Pangandaran belum sepenuhnya efektif. Respon pegawai terhadap pelaksanaan pendidikan pelatihan pada tahun 2023 menunjukkan adanya prestasi yang kurang. Hal ini disebabkan materi dan teknik pelatihan tidak sesuai dengan tujuan dan tidak dapat dipahami oleh peserta. Motivasi secara keseluruhan di RSUD Pandega Kabupaten Pangandaran dapat dikatakan biasa-biasa saja. Hal ini terlihat dari respon pegawai terhadap indikator keberadaan yang merupakan indikator paling rendah. Gaji bulanan yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan, sedangkan asuransi kesehatan yang ditawarkan oleh perusahaan berfungsi sebagai faktor motivasi bagi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan studi kasus, dengan desain kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan meliputi pengujian instrumen untuk menilai validitas dan reliabilitas, pengujian model penelitian dengan menggunakan koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran. Artinya jika diklat ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran akan meningkat pula. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran akan meningkat pula. (3) Diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran. Artinya jika diklat dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran akan meningkat pula.

Kata kunci: Pendidikan Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Received April 30, 2024; Accepted Mei 07, 2024; Published Juni 30, 2024

* Yeti Kusmiati, yetikusmiati83@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil atau puncak usaha atau keberhasilan penyelesaian tugas. Kinerja mencakup lebih dari sekedar hasil kerja; itu juga mencakup cara di mana tugas itu dilaksanakan. Kinerja mengacu pada pelaksanaan tugas dan hasil yang dicapai sebagai hasil dari tugas tersebut. Kinerja berkaitan dengan tindakan yang diambil dan metode yang digunakan untuk menyelesaikan suatu tugas. Budiasa (2021:15) mendefinisikan kinerja sebagai kapasitas individu untuk secara efektif memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan kerja, memastikan kualitas dan kuantitas keluaran selaras dengan tugas yang diberikan. Menurut Bernardin dan Russel dalam Budiasa (2021:18), terdapat berbagai variabel yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai, antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan, dan interaksi antar pegawai.

Untuk penelitian ini peneliti memilih RSUD Pandega Pangandaran sebagai tempat penelitian. Rumah Sakit Daerah Pandega Pangandaran merupakan fasilitas kesehatan milik pemerintah yang dioperasikan oleh Pemerintah Kabupaten Pangandaran. Berfungsi sebagai pusat rujukan yang menyediakan layanan medis rawat jalan, rawat inap, dan darurat. Untuk meningkatkan pelaksanaan inisiatif kesehatan dengan cara yang efisien dan produktif, sangat penting untuk memiliki personel yang terampil dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk memiliki kemampuan untuk bekerja dengan efisiensi maksimal dan secara efektif menilai kemajuan dan peningkatan layanan ini. Berikut evaluasi kinerja personel RSUD Pandega Pangandaran, termasuk informasi lebih detailnya.

Tabel. 1.

Pengukuran Hasil Kinerja Pegawai RSUD Pandega Pangandaran

No	Indikator	Persentase
1	Kualitas (mutu)	79,3%
2	Kuantitas (jumlah)	86,3%
3	Ketepatan Waktu	78,0%
4	Efektivitas	83,3%
5	Pengawasan	84,7%
6	Hubungan Antar Karyawan	85,3%

Berdasarkan tabel. 1. diketahui bahwa kinerja pegawai belum optimal hal ini terlihat dari tingkat ketepatan waktu yang mendapatkan nilai terendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian RSUD Pandega Pangandaran bahwa ketepatan waktu yang menurun disebabkan masih ada pegawai datang dan pulang tidak sesuai jadwal yang ditentukan. Untuk tingkat kualitas (mutu) belum optimal hal ini disebabkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan belum tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan.

Rendahnya kinerja personel RSUD Pandega Pangandaran antara lain disebabkan oleh rendahnya integritas yang diwujudkan dalam ketidakmampuan mereka dalam menaati peraturan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan pendidikan pelatihan dan menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan disiplin. Hal ini menyangkut permasalahan rendahnya motivasi kerja pegawai, sehingga sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai unsur, seperti kemampuan dan motivasi. Pelatihan dan pendidikan dapat membentuk kemahiran karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap mereka. Salah satu tujuan pelatihan dan pendidikan adalah untuk memungkinkan pegawai melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya secara profesional, selaras dengan persyaratan lembaga dan standar etika yang diharapkan dari pegawai negeri.

Pelatihan merupakan elemen penting yang berpotensi meningkatkan kinerja. Menurut Basri dan Rusdiana (2015:29), pelatihan adalah suatu tindakan yang disengaja yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu, khususnya dalam hal kapasitas intelektual dan pengembangan pribadi. Basri dan Rusdiana (2015:38) menguraikan unsur-unsur utama program pelaksanaan pelatihan sebagai berikut: tujuan, materi, teknik, media, instruktur, dan evaluasi. Menurut Sutrisno (2017:94), pekerja akan siap menghadapi berbagai perubahan, dedikasi mereka akan meningkat, dan mereka akan mengembangkan rasa percaya diri yang kuat melalui pelatihan dan pendidikan. Pendidikan dan pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Penilaian awal dilakukan untuk mengetahui standar pendidikan dan pelatihan RSUD Pandega Pangandaran. Temuan penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pra Survey Mengenai Variabel Pendidikan Pelatihan di
RSUD Pandega Pangandaran

No	Persentase	Rata-rata
1	Tujuan	88,0%
2	Materi	78,7%
3	Metode	77,3%
4	Media	86,0%
5	Instruktur	85,0%
6	Evaluasi	86,7%

Berdasarkan tabel 2 bahwa kondisi pendidikan pelatihan di RSUD Pandega Kabupaten Pangandaran secara keseluruhan dapat dikatakan masih ada yang tidak maksimal. Hal ini terlihat dari tanggapan pegawai pada penyelenggaraan pendidikan pelatihan yang

dilakukan pada tahun 2023 terdapat capaian masih rendah dimana materi dan metode pelatihan yang dilaksanakan kurang tepat sasaran dan tidak dapat dipahami oleh peserta pelatihan.

Penentu lain yang mungkin mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Sutrisno (2017:109) mengartikan motivasi sebagai katalis yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu. Alderfer (2017:121) mengkategorikan tuntutan dalam teori ini menjadi tiga jenis: eksistensi, keterhubungan, dan pertumbuhan. Menurut McClelland dalam Mangkunegara (2017:68), terdapat korelasi langsung antara motivasi dan pencapaian kinerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai peluang mencapai tingkat kinerja yang optimal. Apabila seseorang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugasnya, maka ia akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap organisasi. Motivasi kerja tentunya akan membawa kebahagiaan bagi karyawan, termasuk kehadiran yang konsisten dan kontribusi yang optimal terhadap tempat kerjanya. Survei pendahuluan dilakukan untuk menilai tingkat motivasi pegawai RSUD Pandega Pangandaran. Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Pra Survey Mengenai Variabel Motivasi di RSUD Pandega Pangandaran

No	Persentase	Rata-rata
1	Keberadaan (<i>Existence</i>)	79,7%
2	Kekerabatan (<i>Relatedness</i>)	81,7%
3	Pertumbuhan (<i>Growth</i>)	82,3%

Berdasarkan tabel 3 bahwa kondisi motivasi di RSUD Pandega Kabupaten Pangandaran secara keseluruhan dapat dikatakan masih ada yang tidak maksimal. Hal ini terlihat dari tanggapan pegawai pada indikator keberadaan yang mencapai 79,7% yang merupakan indikator terendah yang disebabkan gaji yang diberikan setiap bulan belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai dan Jaminan kesehatan yang diberikan oleh organisasi memotivasi pegawai dalam bekerja.

Seiring berjalannya waktu, keadaan ini akan menurunkan kredibilitas karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi RSUD Pandega Pangandaran untuk secara konsisten berupaya meningkatkan kompetensi para pegawainya agar dapat mencapai kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui pelaksanaan program pelatihan yang mendidik, diharapkan pegawai akan memperoleh keterampilan, informasi, dan wawasan yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dari uraian yang diberikan dapat disimpulkan bahwa maksud penulis adalah melakukan penelitian dan menyampaikannya dalam bentuk karya ilmiah yaitu tesis yang diberi judul: **“Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Pandega Pangandaran”**.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:29) adalah suatu metodologi yang digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh dan rinci tentang topik yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menampilkan data atau sampel dalam keadaan tidak berubah, tanpa melakukan analisis atau merumuskan kesimpulan yang komprehensif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus sebagai pendekatan deskriptif. Nazir (2020:66) mendefinisikan tujuan studi kasus sebagai memberikan penjelasan komprehensif tentang konteks, atribut, dan ciri khas kasus, atau kondisi individu, yang kemudian dapat digeneralisasikan berdasarkan ciri-ciri khas tersebut di atas. Ruang lingkup penelitian mungkin berbeda-beda tergantung pada tujuannya, yang mencakup seluruh siklus hidup individu, organisasi, atau institusi. Ini mungkin berfokus pada variabel kasus tertentu atau mencakup semua faktor dan fenomena yang berkaitan dengan suatu contoh tertentu. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Leo (2018:98) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik untuk memahami, memprediksi, dan memanipulasi fenomena yang menarik. Penelitian kuantitatif berfokus pada analisis data numerik dengan menggunakan pendekatan statistik. Pendekatan kuantitatif memungkinkan penentuan signifikansi statistik dari hubungan antar variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran

Penelitian tersebut mengungkapkan adanya korelasi yang kuat dan signifikan secara statistik antara variabel pelatihan (X1) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, nilai thitung sebesar 19,436 melebihi nilai kritis ttabel (1,989), sehingga menunjukkan hasil yang signifikan dengan p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan sudut pandang yang diungkapkan oleh Sutrisno (2017:94), yang menyatakan bahwa melalui pelatihan dan pendidikan, pekerja dapat meningkatkan kesiapan mereka menghadapi beragam perubahan, meningkatkan dedikasi mereka terhadap pekerjaan, dan menumbuhkan rasa percaya diri yang kuat. Selain itu, Notoatmodjo (2015:17-18) menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan manfaat tidak hanya bagi individu yang terlibat tetapi juga bagi dunia usaha. Meningkatnya kemampuan atau kapabilitas pegawai akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanik, dkk (2020) yang juga menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja staf di PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru. Berdasarkan temuan penelitian Permatasari (2018), pendidikan dan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Citibank Pondok Indah yang berlokasi di Jakarta Selatan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dkk. (2018) menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. Rahman (2016) menemukan adanya hubungan secara parsial dan signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

Pendidikan dan pelatihan mengacu pada tindakan sengaja yang diambil untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan personel yang telah terlibat dalam pekerjaan atau penugasan tertentu. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap bisnis atau lembaga yang ingin meningkatkan kompetensi tenaga kerjanya untuk memprioritaskan inisiatif pengembangan, pendidikan, dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sangat penting tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi perusahaan, karena pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan bakat dan keterampilan karyawan, sehingga menghasilkan kinerja optimal dan peningkatan efisiensi 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.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran

Berdasarkan hasil analisis terungkap bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui thitung sebesar 11,784 > ttabel 1,989 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal

ini menunjukkan bahwa jika kemampuan pegawai meningkat maka kualitas pelayanan juga akan meningkat.

Temuan penelitian tersebut membenarkan pernyataan Hasibuan (2018: 141) bahwa “Motivasi itu penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, membuat orang ingin mencapai tujuan dan mau bekerja keras untuk mencapainya.” hasil kerja terbaik. Selain itu, McClelland dalam Mangkunegara, (2017:68) menunjukkan korelasi positif antara motivasi dan prestasi kerja, karena orang yang termotivasi lebih siap untuk mencapai potensi penuh mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ompusunggu dan Kusmiyanti pada tahun 2021 yang menemukan adanya korelasi yang kuat dan menguntungkan antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja di Rumah Tahanan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Selain itu, Hanik, dkk. (2020) melaporkan bahwa PT. Kinerja pegawai Intraco Penta Cabang Pekanbaru sebagian dipengaruhi oleh motivasi berdasarkan temuan penelitiannya. Selanjutnya, Permatasari (2018) menemukan bahwa kinerja pekerja di Citibank Pondok Indah, Jakarta Selatan, dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi parsial. Selain itu, penelitian Sutrisno dkk. (2018) menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo sedikit dipengaruhi oleh motivasi. Menurut temuan penelitian Rahman (2016), motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara.

Ada tiga komponen kunci motivasi: interaksi antara kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Manusia mempunyai kebutuhan karena kekurangan jasmani dan rohani. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan siklus motivasi, dan dorongan adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan kata lain, seseorang akan termotivasi untuk bergerak atau terlibat dalam aktivitas fisik jika mereka melihat bahwa tindakan mereka memenuhi kebutuhan dan memenuhi keinginan mereka.

Dari hasil diskusi terlihat jelas bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Artinya, kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja.

Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran

Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif antara variabel pelatihan dan pengembangan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung sebesar 974,595 lebih besar dari nilai kritis

Ftabel (3,11) pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Peningkatan pelatihan dan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini mendukung penegasan Mangkunegara (2017:67) bahwa “Berbagai macam faktor, antara lain faktor kemampuan dan motivasi, mempengaruhi kinerja pegawai”. Kompetensi pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan, yang tujuan programnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara profesional, sesuai dengan prinsip moral dan sikap yang diharapkan dari pegawai negeri sipil, dan sesuai dengan persyaratan khusus organisasi.

Selain itu, Umam (2017:189) menyoroti bahwa sejumlah faktor, termasuk Faktor Kemampuan, mempengaruhi kinerja. Bakat karyawan dibagi menjadi dua kategori dari sudut pandang psikologis: kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pendidikan). Oleh karena itu, sangat penting untuk menempatkan pekerja pada peran yang sesuai dengan keahlian mereka. Variabel motivasi (b) bermula dari sikap seorang pegawai terhadap lingkungan kerja. Pegawai terdorong untuk mencapai tujuan kerja oleh suatu kondisi atau faktor yang disebut dengan motivasi. (c) Pola Pikir: Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk mencapai tingkat produktivitas maksimum disebut di sini.

Karena kinerja mewakili upaya dan pencapaian setiap anggota organisasi, maka kinerja sangat penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Dengan kata lain, kemampuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang bergantung pada kinerjanya. Selain itu, masuk akal dan cocok bagi organisasi untuk memprioritaskan peningkatan kinerja karyawan sebagai tujuan jangka panjang dalam konteks menjalankan strateginya. Untuk mencapai kinerja tinggi, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan memanfaatkan keterampilan anggota staf agar selaras dengan tujuan organisasi dan memberi mereka peluang untuk memberikan dampak positif bagi organisasi. Jelas dari hasil diskusi bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja dan diklat. Artinya, kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan diklat dan motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Diklat pada RSUD Pandega Pangandaran tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator tujuan dan nilai terendah pada materi. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- kinerja pegawai pada pada RSUD Pandega Pangandaran. Artinya jika diklat ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada pada RSUD Pandega Pangandaran akan meningkat pula.
2. Motivasi kerja pada RSUD Pandega Pangandaran tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator pertumbuhan (*growth*) dan nilai terendah pada indikator eksistensi (*existence*). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada RSUD Pandega Pangandaran. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada pada RSUD Pandega Pangandaran akan meningkat pula.
 3. Kinerja pegawai pada RSUD Pandega Pangandaran tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator kuantitas dan nilai terendah pada indikator ketepatan waktu. Diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada RSUD Pandega Pangandaran. Artinya jika diklat dan motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada pada RSUD Pandega Pangandaran akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, H., dan Rusdiana, A. 2021. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Budiasa, I., K. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto : Pena Persada.
- Hanik, S., Machasin, Wasnury, R. 2020. *Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru*. JOM Fekon, 1(2), 1-15.
- Hasibuan, M., S., P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Leo, S. 2018. *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A., P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. 2020. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ompusunggu, L.S., dan Kusmiyanti. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja 18 (2)*, 267-273.
- Permatasari, R., J. 2018. Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). *Jenius, 1(3) : 182-193*.
- Rahman, A., F. 2016. Pengaruh Diklat dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Banjarnegara. *Joppar, 1(4) : 1-15*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana.

Sutrisno, Y., B., Z., A., Machmud, R., Bokingo, A.H. 2018. Pengaruh Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. *Jambura 1(2)*, 208-222.

Umam, K. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.