

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**


Dengan ini ditunjukkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Studi
Studi (S1) dari mahasiswa :

Nama : Lenwati Hula
Npm : 20520119
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENCARUH PELATIHAN KERJA,
MOTIVASI INTRINSEK, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI RSUD H. ABDUL
MANAN SIMATUPANG KISARAN**


Telah diterima dan diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka
telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Ujian
Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama,


Tri Melita Mei Liana, S.E., M.Si

Dekan,


Dr. K. Hamawangsan S. Hagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping,


Drs. Jurna Simanjuntak, M.Si

Ketua Program Studi,


Ruminda M. Pasaribu, SE., MHA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai pegawai yang berpengalaman dan berketerampilan tinggi serta berusaha mengelola perusahaan semaksimal mungkin agar kinerja para pegawai meningkat. Menurut Syamsuddinor (2014:3), sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam suatu organisasi dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Pegawai Negeri Sipil mempunyai fungsi yang sangat penting dalam melaksanakan, memelihara, dan menjalankan tugas-tugas pokok pemerintahan terutama dalam memberikan pelayanan. Sesuai Undang-undang no.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memiliki fungsi visi untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang integritas, profesional, melayani dan sejahtera. Kinerja pegawai negeri sipil sering menjadi keluhan berbagai pihak terutama masyarakat sebagai penerima layanan seperti pelayanan pegawai yang lambat, kehadiran pegawai ditempat kerja yang tidak tepat, tidak taat terhadap jam pulang kerja, mengakibatkan masyarakat secara umum menganggap bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki kinerja rendah.

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi. Kinerja yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai rencana. Pengaruh kinerja pegawai sangat penting dalam menentukan berkembangnya suatu perusahaan untuk mendorong pegawai bekerja

dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang berkualitas dan tepat akan meningkatkan motivasi setiap individu untuk bekerja. Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan. Kinerja merupakan sikap, nilai, moral, serta alasan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau bertindak dalam profesinya. Pengaruh kinerja pegawai sangat besar dalam menentukan berkembangnya suatu perusahaan untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir. Penelitian ini menekankan pada tiga variabel penting yaitu, pelatihan kerja, motivasi dan pengembangan karir.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai (Kaswan 2016:2). Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Dari definisi tersebut jelas bahwa pelatihan kerja penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Tabel 1.1
Jenis-jenis Pelatihan pada RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran

NO	Nama Pelatihan	Deskripsi Pelatihan	Karyawan yang Ikut Pelatihan	Jumlah Pegawai yang Ikut Pelatihan
1.	Pelatihan Triase	Digunakan dalam mengidentifikasi korban dengan cedera yang mengancam jiwa untuk kemudian diberikan prioritas untuk dirawat atau dievakuasi ke fasilitas kesehatan	Keperawatan	30
2	Pelatihan Manajemen Nyeri	Mengidentifikasi dan mengelola pengalaman sensorik atau emosional yang berkaitan dengan kerusakan jaringan atau fungsional dengan onset mendadak atau lambat dan berintensitas ringan hingga berat dan konstan	Keperawatan	25
3	Pelatihan Basic Trauma Cardiac Life Supports (BTCLS)	Salah satu teknik pertolongan pertama masalah kegawatdaruratan. Hal itu karena trauma atau gangguan	Keperawatan	23

		kardiovaskuler seperti halnya gagal jantung		
4	Pelatihan Transefer Pasien	Memindahkan pasien dari satu ruangan ke ruang perawatan/ ruang tindakan lain di dalam rumah sakit atau memindahkan pasien dari satu rumah sakit ke rumah sakit lain	Keperawatan	14
5	Pelatihan Kode Blue	Strategi pencegahan kejadian henti jantung, aktivasi sistem emergency dan resusitasi kejadian henti jantung di rumah sakit, yang melibatkan seluruh komponen sumber daya manusia (medis dan non medis) sarana (peralatan dan obat-obatan), sistem serta mekanisme kontrol dan evaluasi	Keperawatan	36
6	Pelatihan Early Warming System	Proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur resiko lebih awal guna mengambil langkah untuk	Keperawatan	47

		meminimalisir dampak terhadap sistem kesehatan		
--	--	--	--	--

Sumber : RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran

Pada Tabel 1.1 di atas dapat ditunjukkan berbagai kegiatan pelatihan pada RSUD H. Abdul Manan Simatupang, antara lain :

1. Pelatihan Triase

Pelatihan triase digunakan dalam mengidentifikasi korban dengan cedera yang mengancam jiwa untuk kemudian diberikan prioritas untuk dirawat atau dievakuasi kefasilitas kesehatan. Pelatihan triase diikuti oleh 30 orang tenaga perawat.

2. Pelatihan Manajemen Nyeri

Mengidentifikasi dan mengelola pengalaman sensorik atau emosional yang berkaitan dengan kerusakan jaringan atau fungsional dengan onset mendadak atau lambat dan berintensitas ringan hingga berat dan konstan. Pelatihan manajemen nyeri diikuti oleh 25 orang tenaga perawat.

3. Pelatihan Basic Trauma Cardiac Life Supports (BTCLS)

Salah satu teknik pertolongan pertama masalah kegawat daruratan. Hal itu karena trauma atau gangguan kardiovaskuler seperti halnya gagal jantung. Pelatihan Basic Trauma Cardiac Life Supports (BTCLS) diikuti oleh 23 orang tenaga kesehatan.

4. Pelatihan Transefer Pasien

Memindahkan pasien dari satu ruangan ke ruang perawatan ruang tindakan lain di dalam rumah sakit atau memindahkan pasien dari satu rumah sakit ke rumah sakit lain. Pelatihan Transefer Pasien diikuti oleh 14 orang tenaga kesehatan.

5. Pelatihan Kode Blue

Strategi pencegahan kejadian henti jantung, akitivasi sistem emergency dan resusitasi kejadian henti jantung di rumah sakit, yang melibatkan seluruh komponen sumber daya manusia (medis dan non medis) sarana

(peralatan dan obat-obatan), sistem serta mekanisme kontrol dan evaluasi. Pelatihan Kode Blue diikuti oleh 36 orang tenaga kesehatan.

6. Pelatihan Early Warming System

Proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur resiko lebih awal guna mengambil langkah untuk meminimalisir dampak terhadap sistem kesehatan. Pelatihan Early Warming System diikuti oleh 47 orang tenaga kesehatan.

Wibowo (2014:322) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai memberikan tenaga dan pikiran yang mereka miliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda-beda. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Motivasi juga penting bagi pegawai dalam bekerja. Tujuan pemberian motivasi kepada para pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan prestasi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pada pegawai sebagai manusia, biasanya keinginan untuk berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi (*achievement*) dalam melakukan pekerjaan menggerakkan pegawai untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Motivasi sangat penting dan berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan pekerjaan karena adanya motivasi. Adanya motivasi yang baik akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih baik.

Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang ada dalam diri sendiri. Ketika termotivasi secara intrinsik, seseorang tergerak untuk bertindak demi kesenangan atau tantangan bukan karena tekanan atau imbalan

eksternal. Beberapa kegiatan yang menggambarkan motivasi intrinsik pegawai di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran adalah sebagai berikut :

1. Berpartisipasi dalam kegiatan tim karena ingin lebih akrab dengan rekan kerja
2. Belajar hal baru karena menganggapnya sebagai sesuatu yang menarik
3. Mengambil banyak tanggung jawab di tempat kerja karena ingin menantang diri dan merasa berhasil
4. Semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Selain pelatihan kerja dan motivasi intrinsik, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir biasanya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Pengertian ini menempati posisi atau jabatan yang ditempati. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi atau perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan perusahaan atau organisasi untuk melakukan pengembangan karir bagi para pegawai yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Tabel 1.2
Pengembangan Karir pada RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran

No	Nama Pengembangan Karir	No. Sertifikat	Tahun
1	Bimbingan Teknis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Rumah Sakit	1772/Linkpemda/X/2022	2022
2	Bimbingan Teknis Tentang Kaji Terap dan Praktek Kerja Dewan Pengawas ke RSUD Mangosada Badung dan Kaji Terap dan Pratek Audit SPI ke RSUD Mangosada Badung	8570/ARSADA/TMC/IX/2022	2022
3	Bimbingan Teknis Penyusunan Standar Pelayanan Minimal (SPM)	720/Linkpemda/X/2022	2022

	pada Rumah Sakit		
4	Pemanfaatan dan Optimalisasi Penyusunan serta Evaluasi Clinical Parway hingga Audit Klinis dalam Perannya untuk kendali Mutu dan Biaya Pelayanan Rumah Sakit	SKP IDI (SK No. 004/V/2023/SKP/IDI-BALI), SKP PPNI (SK No. 085/DPW PPNI/SK/V/2023)	2023
5	Bimbingan Teknis Topik I Praktek Kerja Dewan Pengawas Mengevaluasi Kinerja III UD (Dewan Level 2), Topik II Praktek Menyusun Laporan Kinerja III UD dalam Perspektif Balanced Scour Card	9879/ARSADA/TMC/V/2023	2023

Sumber : RSUD H.Abdul Manan Simatupang

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa dalam meningkatkan kebutuhan akan keahlian perawat, maka pihak pimpinan RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran melakukan program pengembangan karir kepada para pegawai yang ada di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran. Tujuan diadakannya pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang.

Rumah sakit H. Abdul Manan Simatupang merupakan Rumah Sakit Umum Daerah Tipe C yang ada di Kota Kisaran, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara yang merupakan sebuah Badan Layanan Umum dan diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Asahan. Kinerja pegawai dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditetapkan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari sisi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran dapat dilihat dari segi kualitas pekerjaan pegawai. Pegawai di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran masih belum bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pekerja, hal ini bisa dilihat dari segi ketepatan waktu para pegawai dalam menangani pasien.

Selain itu para perawat bagian rawat inap RSUD H.Abdul Manan Simatupang masih kurang daya penggerak atau kekuatan dalam mengerjakan suatu tindakan atau perbuatan yang terbentuk dari sikap perawat dalam menghadapi situasi kerja bagian rawat inap di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran. Kinerja pegawai di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan stabil, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan drastis. Hal ini disebabkan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat kinerja menurun. Karena tidak berjalannya program pelatihan, motivasi, serta pengembangan pegawai. Untuk mewujudkan badan layanan umum yang efektif, transparan, akuntabel dan berorientasi pada hasil diperlukannya indikator pengukuran kinerja dengan ketentuan untuk pencapaian hasil kerja bagian rawat inap RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran yang lebih baik.

Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi atau unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Tsauri, S (2014:4) kinerja pegawai adalah hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi.

Tabel 1.3
Data Kinerja Pegawai pada RSUD H.Abdul Manan Simatupang Tahun 2022-2023

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2022	Tahun 2023	Perbandingan
Orientasi Pelayanan	85	87	Naik
Integritas	82,00	78,88	Turun
Komitmen	82,00	90,81	Naik
Disiplin	83,25	91,08	Naik
Kerja Sama	84,98	90,70	Naik
Kepemimpinan	85,06	91,85	Naik
Rata-rata	83,13	87,76	Naik
SKP	81,33	91,16	Naik

Sumber : RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat hasil kinerja para pegawai di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran. Dalam kuantitas kerjanya, pegawai diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian sasaran kerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Pada tabel di atas, dapat kita lihat bahwa hasil dari penilaian kinerja pegawai di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran sudah tergolong baik, tetapi masih ada yang harus ditingkatkan lagi yaitu pada unsur integritas yang mengalami penurunan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas ternyata masalah kinerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi, sehingga program pelatihan dan pengembangan karir serta motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang akhirnya akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Mengingat pentingnya masalah tersebut maka penulis mengambil judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H.Abdul Manan Simatupang Kisaran**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada RSUD H.Abdul Manan Simatupang
4. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja, motivasi intrinsik, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada RSUD H.Abdul Manan Simatupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD H.Abdul Manan Simatupang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai pada RSUD H.Abdul Manan Simatupang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada RSUD H.Abdul Manan Simatupang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi intrinsik, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada RSUD H.Abdul Manan Simatupang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijelaskan dari segi manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapatkan saat perkuliahan dan sebagai sarana penambah wawasan tentang praktik manajemen pada dunia kerja.

b) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan literasi untuk perpustakaan dan juga sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya, terkhusus penelitian tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karir.

c) Bagi Penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan referensi yang dibutuhkan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk perencanaan program pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja pegawai di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu hal penting dalam perusahaan. Pelatihan dinilai sebagai salah satu keberhasilan suatu pegawai dalam menunjang karirnya di dalam dunia pekerjaan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Berbagai macam pengertian pelatihan pegawai yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Kaswan (2016:2) “pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai”. Menurut Chan dalam (Priansa, 2020:175) menyatakan bahwa “pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini”. Ada dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, mempelajari bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk dimanfaatkan dengan segera.

Menurut Sri Larasati (2018:111) “pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Menurut Mulyani (2019) menyatakan bahwa “pelatihan merupakan suatu program yang bertujuan untuk menutupi *gap* antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam mencapai sasaran kerja”. Menurut Susanti (2018) menyatakan bahwa “pelatihan adalah sebagai cara dalam mengembangkan keterampilan, wawasan pengetahuan pegawai melakukan peran, tugas serta kewajibannya”.

Dari beberapa pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada para pegawai atau karyawan.

2.1.2 Prinsip-prinsip Pelatihan

Pelatihan adalah keharusan bagi perusahaan. Sebuah pelatihan dapat berjalan secara efektif dan optimal bila prinsip-prinsip latihan dikembangkan sesuai dengan tujuan pelatihan yang diharapkan.

Menurut Priansa (2017:168) sejumlah prinsip pelatihan yang perlu menjadi rujukan dalam program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

- a) Perbedaan individual (*individual difference*)
pelatihan harus mampu memahami dengan baik perbedaan individual yang ada dan muncul dari dalam diri pegawai. Pelatihan yang diberikan harus mampu mengadopsi latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keinginan pegawai sehingga hasil yang dicapai dari program pelatihan dapat lebih optimal.
- b) Keterkaitan dengan Analisis Jabatan (*relation to job analysis*)
Spesifikasi jabatan menguraikan pendidikan yang harus dimiliki oleh calon pegawai untuk melaksanakan tugas sehingga hasilnya lebih optimal. Oleh karena itu, bahan yang diajarkan dalam pelatihan harus berkaitan dengan hal-hal yang dinyatakan dalam spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Motivasi (*motivation*)
Pegawai akan bekerja sungguh-sungguh jika ia memiliki motivasi, imbalan yang memadai serta adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi setelah mengikuti pelatihan biasanya menjadi motivator bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan baik.
- d) Partisipasi Aktif (*active participation*)
Peserta pelatihan harus mampu terlibat menjadi lebih aktif dan menjadi bagian penting dalam proses pelatihan. Oleh karena itu, pelatih harus

terampil dalam mendorong peserta pelatihan agar peserta pelatihan mampu terlibat secara aktif dalam proses pelatihan.

e) Seleksi Peserta Pelatihan (*selection of trains*)

Seleksi kepada calon pegawai yang berhak untuk mengikuti pelatihan perlu dilakukan agar pelatih lebih tepat sasaran serta menghindari kekosongan jabatan pada saat pelatihan diberikan. Untuk itu, perusahaan perlu mempersiapkan seleksi untuk peserta pelatihan jauh-jauh hari sebelumnya.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Marwansyah (2016:156) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia adalah :

a) Dukungan Manajemen Puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.

b) Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan.

c) Perkembangan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan alat-alat canggih rumah sakit lainnya.

d) Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas. Akibatnya, para pegawai menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan tugas yang lebih kompleks dari pada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

e) Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara instansi-instansi melaksanakan pelatihan.

f) Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi manajemen yang lain juga mempengaruhi pelatihan dan pengembangan.

2.1.4 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/buruh, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memneri, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Indikator pelatihan yang harus diperhatikan yaitu :

a) Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan pelatihan kerja adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi pegawai. Pelaksanaan pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan keterampilan pegawai, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

b) Materi

Materi merupakan hal yang akan dibahas dalam pelatihan. Materi pelatihan merupakan faktor penentu keberhasilan pelatihan. Oleh karena itu, materi yang dibuat harus berdasarkan kebutuhan pegawai maupun perusahaan, dan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

c) Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok, serta studi banding.

2.2 Pengertian Motivasi Intrinsik

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Karyawan membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan karena tanpa adanya motivasi pegawai tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik. Motivasi sendiri sangat berpengaruh dan sangat penting. Menurut Suwatno (2011:175) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Sardiman (2014:89) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Luthans (2011) motivasi intrinsik adalah proses sebagai langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki motivasi dalam bekerja demi meningkatnya kinerja dari organisasi tersebut. Menurut Siagian (2014:139) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Menurut Permana (2019:6) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari diri sendiri dan keinginan untuk bekerja, membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017:46), menyatakan bahwa pegawai/karyawan termotivasi untuk bekerja oleh beberapa faktor, yaitu :

- a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya
- b) Kemajuan (*advancement*); besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat
- c) Tanggung jawab (*responsibility*); besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja
- d) Pengakuan (*recognition*); besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerj atau hasil kerja
- e) Pencapaian (*achievement*); besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi

2.2.2 Indikator motivasi intrinsik

Menurut Hasibuan (2019:162) ada beberapa indikator motivasi intrinsik yang meliputi :

- a) Pencapaian prestasi
Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.
- b) Tanggung jawab
Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum.
- c) Kemajuan
Kemajuan perusahaan sangat penting bagi pegawai karena berbagai alasan, seperti : peningkatan peluang karir, motivasi dan keterlibatan, keamanan pekerjaan, pengembangan keterampilan, dan lain sebagainya.

d) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

e) Kemungkinan berkembang

Pengembangan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara terarah dan terencana untuk membuat dan memperbaiki, sehingga menjadi produk yang semakin bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sebagai upaya menciptakan mutu yang lebih baik.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan ketaatan secara sadar, sukarela dan senang hati dari individu terhadap peraturan, ketaatan terhadap prosedur, ketaatan terhadap asa, dan lain-lain.

2.3 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi. Dari sudut pandang pegawai jabatan merupakan hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar dan pengetahuan yang lebih baik yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, kemungkinan orang tersebut tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan bisa meninggalkan tempat kerjanya.

Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Menurut Mangkunegara (2017:77) pengembangan karir aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan.

Sedangkan pengertian pengembangan karir yang lain menyebutkan bahawa pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Didukung dari faktor keinginannya serta kesempatan yang diberikan perusahaan.

2.3.1 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir menurut “Donni Juni Prinsa (2018:163)” :

a) Kinerja dan produktivitas kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas yang relatif rendah.

b) Pengalaman

Pegawai berpengalaman tent saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan bisa bermanfaat bagi perusahaan.

c) Kompetensi dan profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan perusahaan dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga perusahaan akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

d) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan perusahaan.

e) Prestasi

Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih tinggi karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga perusahaan layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

f) Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut akan mengangkat pegawai ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

g) Rekan kerja

Rekan kerja tentu sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh perusahaan akan mampu dicapai dengan optimal.

h) Jaringan kerja

Jaringan kerja yang ada didalam perusahaan akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu.

i) Nasib

Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang.

Dari beberapa faktor di atas, dapat diketahui bahwa faktor nasib merupakan faktor yang sulit diprediksi dan diterima mengingat faktor nasib ini diluar kemampuan manusia. Oleh karena itu, pihak manajer harus dapat memilih dan mengambil keputusan penempatan yang tepat.

2.3.2 Indikator dalam pengembangan karir

Peraturan yang mengatur pengembangan karir ASN adalah Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil. Indikator pengembangan karir menurut pemerintah Indonesia, terutama dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), meliputi beberapa aspek yang dirancang untuk mengevaluasi kemajuan dan potensi pegawai. Berikut adalah beberapa indikator utama:

a) Pendidikan dan Pelatihan

Tingkat partisipasi pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan yang relevan untuk pengembangan kompetensi.

b) Penilaian Kinerja

Hasil penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala, mencakup pencapaian target dan kontribusi terhadap organisasi.

c) Pengembangan karir yang didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM

d) Peran umpan balik terhadap kinerja

Peran umpan balik terhadap kinerja merupakan sebuah fungsi sebagai alat penilaian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendorong komunikasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan menumbuhkan budaya belajar di tempat kerja.

2.4 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Apabila yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kinerja seorang pegawai adalah hal yang penting, sekaligus menentuan efektif tidaknya kinerja suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaan secara otomatis juga tidak baik, begitu juga sebaliknya. Kinerja karyawan merupakan istilah dari *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seorang pegawai.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Adhari (2020:77) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, aka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih udah dicapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk, maa target dan sasaran yang ingin dicapai dala sebuah perusahaan akan lebih sulit dicapai.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan penddikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dala mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai inerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan memang sangat membutuhkan orang yang meiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi

Motivi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mentak merupakan kndisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

- a) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
- b) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- c) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang berisikan oleh rekan kerja
- d) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya siste kerja dan ailitas yang diberikan organisasi
- e) *Contexual situational*, ditunjukn oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Maka dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri pegawai tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang pegawai.

2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menetapkan indikator kinerja pegawai adalah :

1. Berorientasi Pelayanan
Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan instansi lain.
2. Akuntabel
Prinsip yang mengajarkan tentang transparansi kinerja dan pertanggungjawaban seseorang atas tugas atau kewajibannya.
3. Kompeten

Kompeten dapat diartikan sebagai sikap, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

4. Harmonis

Harmonis adalah hubungan yang baik antar sesama manusia, saling menghormati, saling memahami, selalu berbuat baik, dan sopan santun baik di lingkungan kerja, keluarga, maupun masyarakat.

5. Loyal

Loyalitas adalah nilai berharga yang menggambarkan kesetiaan, komitmen, dan dedikasi seseorang terhadap orang, gagasan, atau hal tertentu.

6. Adaptif

Adaptif adalah kata sifat yang berarti mudah menyesuaikan diri dengan keadaan.

7. Kolaboratif

Kolaboratif adalah pola hubungan antara individu atau organisasi yang selalu berbagi, berpartisipasi, dan menyetujui untuk melakukan tindakan bersama.

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu disertakan untuk memberikan perbandingan dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, dan dijelaskan pada tabel.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis Data	Hasil penelitian
1	Hapzi Ali (2023)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, pelatihan dan kerja tim terhadap kinerja tenaga medis di Rumah Sakit Budi	Pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan,

		Kemuliaan Batam		Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan, kerja tim berpengaruh positif dan signifikan.
2	Hubeis, Sadikin Kuswanto (2014)	Pengaruh pelatihan kerja dan kinerja terhadap kinerja karyawan kasus perusahaan distributor alat berat	Analisis regresi linear berganda	menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja, namun pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja.
3	Ari Purnomo Aji (2021)	Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja perawat pada rumah sakit tipe-D Perawang	Teknik probabilitas sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah sakit tipe-D Perawang
4	Muchtadin, Zevy Emmeliya Sundary (2023)	Pengaruh motivasi intrinsik, dukungan rekan kerja, work-life balance terhadap kepuasan kerja perawat Bakti Timah Pangkalpinang	SEM-PLS	Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan work-life balance masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	Nur Pudyastuti Pratiwi, Hapzi Ali (2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan setres kerja pada kinerja pegawai rumah sakit di era digital	Metode library research yang bersumber dari media nline seperti google scholar dan media akademik lainnya	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setres

				kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
6	Fiadatul Mabruroh, Isharijadi, Anggita Langgeng Wijaya (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan RSUD Paru Dungus Madiun	Teknik sampling jenuh	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja
7	Yati Suhartini (2020)	Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap quality of work life pada perawat rumah sakit di kota Yogyakarta	Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan diolah dengan program aplikasi SPSS	Hasil analisis data menunjukkan bahwa dua variabel independen yaitu kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap quality of work life atau kualitas kehidupan kerja sehingga secara simultan maupun parsial mendukung 3 hipotesis
8	Ipan Hilmawan (2022)	Pengaruh pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. Verena Multi Finance	Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan diolah dengan program aplikasi	Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial maupun simultan

			SPSS	terhadap kinerja pegawai
--	--	--	------	--------------------------

Sumber : Google Scholer

2.6 Kerangka Teoritis

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu benefit yang diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang sangat penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang diberikan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaan saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa yang akan datang, para ahli manajemen mengakui pelatihan strtegis signifikan menumbuhkan keberhasilan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan perusahaannya, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang dilakukannya. “Memberikan kepada peluang pegawai untuk belajar berkembang dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi kinerja menjadi menarik pegawai berbakat serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada saat ini”. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hapzi Ali 2023) membuktikan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja dan pandangannya terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan, maka kuatnya motivasi dari seseorang bergantung pada pandangan tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai kebutuhannya dengan tercapainya tujuan organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ari Purnomo Aji 2021) dan (Muchtadin, Zevy Emmeliya Sundary 2023) “Membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

2.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

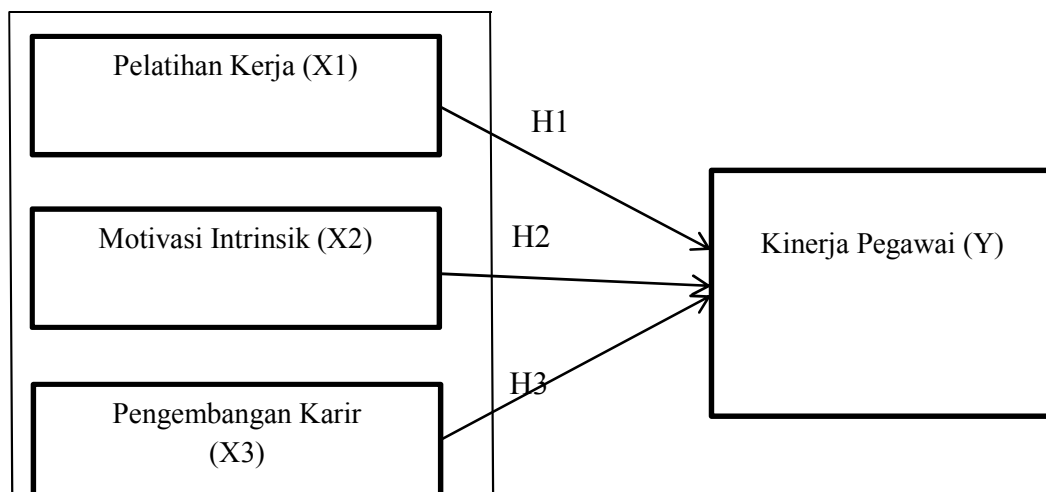
Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, menurunkan *labour* turnover dan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Bagi pegawai sendiri, pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yati Suhartini 2020) “Membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

2.6.4 Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Program pelatihan kerja, motivasi, dan pengembangan karir akan berpengaruh pada tingkat pencapaian pegawai. Karena pelatihan dan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kuantitas dan kualitas pegawai. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karir akan mempengaruhi kinerja di suatu instansi tertentu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ipan Hilmawan 2022) “Membuktikan bahwa pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai”.

2.7 Kerangka Berpikir





Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang perlu di uji melalui pengumpulan analisis data. Walaupun hipotesis adalah jawwaban sementara, harus didasarkan pada kenyataan dan fakta yang muncul berdasarkan studi pendahuluan. Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian ini :

1. Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran
2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran
4. Pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian ilmiah yang menggunakan data numerik untuk menganalisis fenomena, mengukur variabel, dan menarik kesimpulan berdasarkan statistik dan angka. Metode ini berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur secara objektif dan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis dan mencari pola atau hubungan antara variabel.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah H.Abdul Manan Simatupang Kisaran yang beralamat di jalan Sisimangaraja No.310 Kisaran Kabupaten Asahan Sumatera Utara dan waktu penelitian dari April 2024.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:61) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran sebanyak 117 orang.

Tabel 3.1

Daftar Pegawai Tetap di RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran

Jabatan	Jumlah
Dokter	36
Bidan	20
Perawat	24
Rekam Medis	8
Ahli Gizi	7
Staf Farmasi	10
Perawat IGD	5
Instalasi Farmasi	7
Jumlah	117

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pengambilan sampel ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono 2017; 63). Pengambilan dimaksud sebagai representatif dari seluruh populasi yang ada, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan presentase kelonggaran sebesar 10% ($e = 10\%$) yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran

Berdasarkan rumus yang dijelaskan di atas, berikut ini adalah perhitungan sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{117}{1 + 117 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{117}{2,17} = 53,917$$

Atas perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 53,971 pegawai atau dibulatkan menjadi 54 pegawai di Rumah Sakit Umum H. Abdul Manan Simatupang Kisaran

3.3.3 Teknik Sampling

Pada penelitian ini digunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan cara *stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:63) *stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proposional.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel

Jabatan	Jumlah	Jumlah Sampel
Dokter	36	16
Bidan	20	9
Perawat	24	11
Rekam Medis	8	3
Ahli Gizi	7	4
Staf Farmasi	10	5
Perawat IGD	5	2
Instalasi Farmasi	7	4
Jumlah	117	54

Adapun penentuan pengambilan sampel pada setiap bagian pegawai yaitu:

1. Dokter : $\frac{36 \times 54}{117} = 16$
2. Bidan : $\frac{20 \times 54}{117} = 9$
3. Perawat : $\frac{24 \times 54}{117} = 11$

4. Rekam Medis : $\frac{8 \times 54}{117} = 3$
5. Ahli Gizi : $\frac{7 \times 54}{117} = 4$
6. Staf Farmasi : $\frac{10 \times 54}{117} = 4$
7. Perawat IGD : $\frac{5 \times 54}{117} = 2$
8. Instalasi Farmasi : $\frac{7 \times 54}{117} = 4$

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a) Observasi

Observasi sebagai Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga pada objek-objek lainnya.

b) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna daa suatu topik tertentu. Jenis wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara tak berstruktur. Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara tak berstruktur atau terbuka, sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau untuk penelitian yang lebih mendalam tentang subyek yang diteliti (Sugiyono 2017:317).

c) kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2013:142)

3.5 Jenis Data Penelitian

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpulan data (Sugiyono 2017:137). Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja pegawai yang dilihat dari pelatihan kerja, motivasi intrinsik, pengembangan karir, wawancara, kinerja pegawai, dan membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Dalam hal ini pengumpulan data sekunder berasal dari buku-buku, jurnal, situs internet, dan data-data dari RSUD H.Abdul Manan Simatupang Kisaran.

3.6 Variabel dan Defenisi Operasional

3.6.1 Variabel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, ada beberapa variabel dalam penelitian. Dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen yang memiliki peran berbeda tetapi saling terkait.

- a. Variabel independent (variabel bebas) adalah unsur-unsur yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari pelatihan kerja (X1), motivasi intrinsik (X2), dan pengembangan karir (X3).
- b. Variabel dependen (variabel terikat) adalah faktor atau variabel yang dipengaruhi oleh atau merupakan hasil dari variabel independent. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

3.6.2 Defenisi Operasional

Dalam konteks penelitian, defenisi operasional meruju kepada cara yang spesifik dan terukur untuk mengukur atau mengamati suatu konsep atau variabel dalam konteks penelitian atau

pengukuran. Ini membantu dalam memastikan bahwa konsep yang sedang diteliti atau diukur dapat di operasionalkan secara konkret dan dapat diukur secara objektif. Berikut tabel defenisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini :

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. (Kaswan 2016)	1. Pelaksanaan 2. Metode yang digunakan 3. Materi (Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2000)	Likert
Motivasi Intrinsik (X2)	Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. (Suwatno 2011)	1. Pencapaian prestasi 2. Tanggung jawab 3. Kemajuan 4. Pekerja itu sendiri 5. Kemungkinan berkembang 6. Kedisiplinan (Hasibuan 2019:162)	Likert
Pengembangan Karir (X3)	Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan,	1. Pendidikan dan pelatihan 2. Penilaian kinerja 3. Pengembangan karir individu 4. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM 5. Peran umpan balik terhadap kinerja	Likert

	dan mengawasi karir. (Sinambela 2019)	(Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017)	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi 2018)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja (PermenPANRB No 6 Tahun 2022)	Likert

Sumber : diolah peneliti 2024

3.6.3 Skala Pengukuran Variabel

Skala likert adalah metode pengukuran yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tertentu. Penilaian untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4

R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.2 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas merupakan teknik pengujian untuk menentukan valid tidaknya instrumen penelitian. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian yang merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *statistical program for social sciences* (SPSS).

Kriteria pengujian :

- a. Item instrumen dikatakan valid apabila $p\text{-value} < \alpha 0,05$
- b. Item instrumen dikatakan tidak valid apabila $p\text{-value} > \alpha 0,05$

3.7.3 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's Alpha* $\leq 0,60$. Rumus yang digunakan juga menggunakan rumus *r product-momen* apabila *r* hitung $>$ *r* tabel, maka keseluruhan butir-butir kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.8.2 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar

mendekati nilai rata-ratanya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov (Ghozali 2018). Uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikansi (sig) > atau t hitung < t tabel

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) “Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians pada nilai residual regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas”.

3.8.4 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018: 107) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.”

Dasar keputusan multikolinieritas dengan *tolerance* adalah :

1. Tidak terjadi multikolinieritas bila nilai *tolerance* adalah $> 0,10$
2. Terjadi multikolinieritas bila nilai *tolerance* $< 0,10$

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017: 147) mengemukakan bahwa analisis deskriptif merupakan analisis untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan secara generalisasi. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data variabel independent berupa kinerja pegawai.

3.9.2 Analisis Data Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari faktor seperti pelatihan kerja, motivasi intrinsik, dan

pengembangan karir. Adapun perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta

b₁-b₃ : besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ : pelatihan kerja

X₂ : motivasi intrinsik

X₃ : pengembangan karir

e : standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji statistik t) pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya adalah konstan. Adapun untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan, yakni $df = (n - k - 1)$, dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel.

Hipotesisnya adalah :

1. $H_0 = b_1, b_2 = 0$, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_a = b_1, b_2 \neq 0$, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria uji yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dikatakan signifikan, yang artinya secara parsial variabel independen yakni (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni (Y), maka hipotesis diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dikatakan tidak signifikan, yang artinya secara parsial variabel independen yakni (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni (Y), maka hipotesis ditolak.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji statistik F) pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria uji yaitu :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Hipotesisnya adalah :

1. $H_0 = b_1, b_2 = 0$, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen (Y).
2. $H_a = b_1, b_2 \neq 0$, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen (Y).

Pengambilan keputusan uji hipotesis yang dilakukan secara simultan didasarkan pada nilai probabilitas hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Hipotesisnya adalah :

1. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan akan diterima atau dikatakan signifikan (H_a diterima dan H_0 ditolak) yang berarti secara simultan variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) yang artinya hipotesis diterima.
2. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan akan ditolak atau bisa dikatakan tidak signifikan (H_a ditolak dan H_0 diterima), yang berarti secara simultan variabel independen (X_1 dan X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) yang artinya hipotesis ditolak.

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2018) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai koefisien yang mendekati 1

maka berarti variabel bebas hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memberikan variasi pada variabel tersebut.