

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan tingkat tiga (tersier) secara paripurna yang menyediakan pelayanan kesehatan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Hal ini tercantum pada Undang-Undang No 44 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 1. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal guna mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Upaya kesehatan yang menyangkut peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, dan pemulihan penyakit harus dilaksanakan secara terpadu. Berkesinambungan dan didukung serta diikuti oleh seluruh aspek lapisan masyarakat.

2.1.1 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan serta berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan (PMK Nomor 147 Tahun 2010). Dimana untuk menyelenggarakan fungsinya menurut PMK Nomor 147 Tahun 2010, maka rumah sakit umum menyelenggarakan kegiatan:

- a. Pelayanan medis
- b. Pelayanan dan asuhan keperawatan
- c. Pelayanan penunjang medis dan non medis

- d. Pelayanan kesehatan kemasyarakatan dan rujukan
- e. Pendidikan, penelitian dan pengembangan
- f. Administrasi dan keuangan

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, fungsi rumah sakit adalah:

- a. penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit
- b. pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis
- c. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan
- d. penyelenggaraan penelitian dan pengembangan bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan

2.2 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Secara teoritis pendidikan adalah proses pembelajaran yang mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda-beda pada masa yang akan datang. Pendidikan dikatakan berhasil bila tolak ukur dalam pelaksanaan kinerja yang dilaksanakan telah mencapai taraf profesionalisme. Hal itu dapat tercerminkan dalam kemampuan akademik pegawai meningkat, kemampuan pegawai dalam penguasaan tugas sehari-hari juga meningkat. Kemampuan tersebut harus dimiliki oleh setiap pegawai. Cara ukur pendidikan menggunakan pedoman wawancara dan observasi (Suhairi, 2010).

Pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* yang terus menerus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk dapat merubah pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku untuk menjadi lebih kompeten dengan harapan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para karyawan sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti (Handy, 2017).

2.2.1 Motivasi

Menurut Sutrisno (2016) Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu.

2.2.2 Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

2.2.3 Kompensasi

Menurut Handoko (2010) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan “kinerja” adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2.4 RINGKASAN SUMBER PUSTAKA

2.4.1 Artikel pertama

Judul	Pengaruh Pelatihan dan Sistem Kontrol Terhadap Perilaku Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Rumah Sakit
Nama Penulis	Putu Karleni
Afiliasi	-
Email Penulis	pkarleni@yahoo.com

Jenis	Artikel
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Labuhanbatu
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 7. Nomor 2. Tahun 2019
URL	https://scholar.google.co.id/scholar?start=10&q=jurnal+penelitian+tentang+pelaksanaan+diklat+di+rumah+sakit&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3DBIXbxcS4SkJ
Tanggal Unggah	28 Juni 2020
Sitasi Otimatis	-

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Populasi dalam penelitian ini 82 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji simultan yang memiliki nilai F hitung sebesar 31,332 dan nilai F tabel sebesar 3,11 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel} : 31,332 > 3,11$) serta taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,627 menunjukkan bahwa kedua variable independen (pendidikan dan pelatihan) mempunyai pengaruh sebesar 62,7% terhadap variable terikat (prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di RSUD Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 62,7% yang tergolong sangat baik.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi Kerja

2.4.3 Artikel Ketiga

Judul	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan
Nama Penulis	Dewi Sartika
Afiliasi	-
Email Penulis	Dewisartika.bbh@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel

Nama Kota-Penerbit	Tangerang Selatan
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 6, Nomor 4, Tahun 2018
URL	https://scholar.google.co.id/scholar?start=10&q=jurnal+penelitian+pengaruh+diklat+terhadap+kompensasi+kinerja+pegawai+di+rs&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3D0d4fT9IaUysJ
Tanggal Unggah	28 Juni 2020
Sitasi Otomatis	-

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada RS Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis. Maka dilakukan pengujian statistik untuk mengukur seberapa besar pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti dan proses perhitungan statistik lainnya dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 21.0 for Windows*. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada yang berjumlah 122 orang dan menggunakan teknik sampling Slovin untuk mencari sampel yang akan digunakan untuk merandom responden, sehingga banyaknya responden dalam penelitian ini sebesar 94 responden. Hasil statistik menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel atas: pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan.

2.4.4 Artikel Keempat

Judul	Analisis Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Arifin Ahmad Provinsi Riau
Nama Penulis	Elvi Lastriani
Afiliasi	-
Email Penulis	Program Studi Magister Manajemen
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Ekonomi : Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kampus Bina Widya km 12,5 Simpang Baru-Pekanbaru, 28293
Vol, Nomor	Volume 23. Nomor 3. Tahun 2015

Issue & Tahun	
URL	https://scholar.google.co.id/scholar?start=30&q=jurnal+penelitian+tentang+pelaksanaan+diklat+di+rumah+sakit&hl=id&as_sdt=0.5#d=gs_qabs&u=%23p%3DsNvEtw9NLTYJ
Tanggal Unggah	28 Juni 2020
Sitasi Otomatis	-

Abstrak

Alasan penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa (1) faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja bersama karyawan RSUD Arifin Ahmad Provinsi Riau, (2) sejauh mana program pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Arifin Ahmad wilayah provinsi, (3) faktor yang secara dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Arifin Ahmad Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan terhadap 90 karyawan dari 888 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini ditemukan 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Arifin Ahmad Provinsi Riau berdasarkan persentase masing-masing varian, yaitu: (1) faktor item pendidikan dan pelatihan (84.320), (2) faktor metode pendidikan singkat (66.195), (3) faktor manajemen pendidikan singkat (68.66), (4) faktor penerapan item pendidikan pendek (66.305%). Sedangkan sebagian besar faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor penerapan item pendidikan dan pelatihan dengan nilai beta sebesar 0,467 dan koefisien determinasi parsial sebesar 43,43%.

Kata Kunci : Program Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Karyawan

2.4.5 Artikel Kelima

Judul	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Muhammadiyah Bantul
Nama Penulis	Sidik Wahyudi
Afiliasi	Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel
Nama Kota-Penerbit	Yogyakarta : Universitas Ahmad Dahlan
Vol, Nomor Issue & Tahun	Tahun 2019
URL	https://scholar.google.com/scholar?start=280&q=jurnal+pengaruh+diklat+terhadap+kinerja+karyawan+rs&hl=id&as_sdt=0.5

	#d=gs_qabs&u=%23p%3D9WqXra_L7TMJ
Tanggal Unggah	30 Juni 2020
Sitasi Otomatis	-

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan non medis di RSUD Muhammadiyah Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian survei menggunakan kuesioner. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji hipotesis menggunakan Uji F, Uji t dan Uji Koefisien Determinasi. Pada taraf signifikansi 10% hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel latar belakang pendidikan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,10$. (2) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,176 > 0,10$. (3) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,051 < 0,10$. (4) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,176 > 0,10$.

Kata Kunci : Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

2.4.6 Artikel Keenam

Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap di Rumah Sakit Graha Husada
Nama Penulis	Budiyono Pristiyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso
Afiliasi	-
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel
Nama Kota-Penerbit	Gresik : Universitas Muhammadiyah
Vol, Nomor Issue & Tahun	Volume 6. Nomor 1. Tahun 2019

URL	https://scholar.google.com/scholar?start=110&q=skripsi+pengaruh+pelaksanaan+diklat+terhadap+kinerja+pegawai+di+rs&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3D9PfrXziCEtMJ
Tanggal Unggah	30 Juni 2020
Sitasi Otomatis	-

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di RS Graha Husada. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 48 karyawan tetap. Analisis teknik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap di RS Graha Husada.

2.4.7 Skripsi Pertama

Judul	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru Baru
Nama Penulis	Dena Irmatasari
Pembimbing	Henna Indrayani SE., MM
Bentuk	Online Repository
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Pekanbaru : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim, 2019
URL	https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+penelitian+tentang+standar+pelatihan+sdm+bidang+diklat+pejabat+fungsional+di+rs&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DZsezpQ72uhcJ
Tanggal Unggah	16 Juni 2020

Abstrak

Tujuan : untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini 91 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, metode yang

digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis linear berganda. Hasil penelitian ini telah menunjukkan hasil uji t variable pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan t hitung (3,179) > t tabel (1,98698) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 masih berada dibawah 0,05, variable kemampuan kerja dengan nilai t hitung (4,860) > t tabel (1,98698) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Disimpulkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan (diklat) serta kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil uji menunjukan F hitung (64,486) > F tabel (3,10) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa variable pendidikan dan pelatihan (diklat) serta kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil uji nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 atau 58,5% ini berarti pendidikan dan pelatihan (diklat) serta kemampuan kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sebesar 58,5% sementara sisanya sebesar 0,415 atau 41,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Kinerja

2.4.8 Skripsi Kedua

Judul	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)
Nama Penulis	Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa
Pembimbing	Andriyastuti Suratman, SE, MM
Bentuk	Online Repository
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Yogyakarta : Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia 2018
URL	https://scholar.google.com/scholar?start=10&q=jurnal+tentang+pengaruh+pelatihan+terhadap+kinerja+karyawan+rs&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3DC0W2VliJXRgJ
Tanggal Unggah	07 Juli 2020

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kinerja sebagai variabel *intervening* di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

mengetahui pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja, pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *interventing*. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Teknik pengambilan data dengan menggunakan teknik probability sampling pada 150 karyawan di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta, namun dari total kuesioner yang disebar hanya kembali sebanyak 145 kuesioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistic for Windows 16.0* diantaranya analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menggunakan analisis Sobel dengan menggunakan kalkulator Sobel. Hasil penelitian adalah adanya pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja, adanya pengaruh dari pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja, dan adanya pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *interventing*. Seluruh koefisien bernilai positif yang menunjukkan adanya pengaruh positif.

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

2.4.9 Skripsi Ketiga

Judul	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta
Nama Penulis	Adhitya Putra Prasetya
Pembimbing	Drs. M. Abdul Aris, M.Si
Bentuk	Online Repository
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Surakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Akuntansi. Universitas Muhammadiyah, 2014
URL	https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+tentang+pengaruh+diklat+terhadap+kinerja+karyawan+r&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D9aj02WfVs9IJ
Tanggal Unggah	07 Juli 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan yaitu untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan metode penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 437 orang karyawan Rumah Sakit Jiwa Surakarta. Penelitian ini menarik sampel dengan menggunakan metode atau teknik sampel random sampling (teknik sampel sederhana), dimana jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus

dari Taro Yamane dalam Riduan dan Akdon (2006:249). Dengan rumus tersebut dapat dihitung ukuran sampel dari populasi 437 dengan mengambil tingkat kepercayaan (d) = 5%, yaitu 209 sampel. Hasil analisis data diketahui bahwa pada variabel pelatihan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,551 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,011 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%), untuk variabel pelatihan hipotesis **H1 gagal ditolak** artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin sering karyawan mendapatkan pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pada variabel motivasi hasil analisis data diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($7,573 > 1,984$) dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi 5 %), untuk variabel motivasi hipotesis **H2 gagal ditolak** artinya bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pelatihan, Motivasi

2.4.10 Skripsi Keempat

Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit PKU Aisyah Boyolali
Nama Penulis	Atok Riwanto
Pembimbing	Dr. Soepatini. SE., M, Si
Bentuk	Online Repository
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Surakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas Muhammadiyah, 2016
URL	https://scholar.google.co.id/scholar?start=270&q=jurnal+peneliti+pengaruh+diklat+terhadap+kinerja+pegawai+rs&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3DE-9lsEPshsIJ
Tanggal Unggah	10 Juli 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan non medis Rumah Sakit PKU Aisyah Boyolali, diambil sampel sebanyak 49 karyawan dengan menggunakan teknik Purporsive Sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi yang diberikan sebesar 40,1% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.