

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Pendidikan dan Pelatihan

##### 2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan. Kemampuan ini mencakup kognitif, afektif, maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari input (sasaran diklat) dan output (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut (Notoatmodjo, 2003).

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (Simamora, 1995). Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan demikian pelatihan sangat berkaitan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu, dan mengajarkan trainee untuk melaksanakan aktivitas atau pekerjaan.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan

pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan.

(Sumarsono, 2009) menyebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2009)

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memang tidak dapat dipisahkan. Pendidikan dan pelatihan adalah penciptaan suatu lingkungan dimana pegawai dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi mencapai sasaran. Dengan pengertian seperti diatas pelatihan sering disama artikan dengan pendidikan karena memiliki suatu konsep yang sama yaitu memberi bantuan pada pegawai untuk berkembang. Beberapa hal yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut (Rivai, 2004), yaitu antara lain :

1. Materi yang dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang dibutuhkan.

## 2. Metode yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

## 3. Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

## 4. Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

## 5. Peserta Pelatihan

sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

## 6. Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

### 2.1.2 Metode-metode Pendidikan dan Pelatihan

(Bangun, 2012) menjelaskan bahwa pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan; sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain metode *on the job training* dan *off the job training*.

#### 1) Metode *On-The-Job Training*

Metode *on-the-job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien pelaksanaan latihan karena disamping biaya pelatihan yang lebih murah, tenaga kerja yang dilatih lebih mengenal dengan baik pelatihnya. Adapun empat metode yang digunakan antara lain, rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan, dan pelatihan posisi.

Rotasi pekerjaan (*job rotation*), merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja

- a) Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalamannya tentang pekerjaannya.
- b) Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
- c) Pelatihan posisi, tenaga yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu. Pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan. Sebelum dipindahkan ke pekerjaan baru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mereka dapat mengenal lebih dalam tentang pekerjaannya.

## 2) Metode *Off-The-Job Training*

Dalam metode *off-the-job training*, pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau para peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Keuntungan dalam metode ini, para peserta latihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar, dan pelatih belum mengenal secara lebih mendalam para peserta latihan

sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam pelatihan. Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik antara lain:

- a) *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu. Metode ini bertujuan ini agar para peserta latihan dapat dengan lebih baik dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasional perusahaan dengan baik.
- b) *Vestibule school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan di luar perusahaan. Tujuannya adalah untuk menghindari tekanan dan pengaruh kondisi dalam perusahaan.
- c) *Case study*, dimana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut. Pemecahan masalah dapat dilakukan secara individual atau kelompok atas masalah-masalah yang ditentukan.

### **2.1.3 Dimensi Pendidikan dan Pelatihan**

ada 2 kategori pokok metode latihan dan pengembangan, yaitu metode praktis *on the job training* dan metode simulasi *off the job training* (Handoko, 2001). Menurut Thaif *et al.* (2015) indikator dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur diklat adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi diklat dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan ini.
- 2) Metode diklat adalah metode dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- 3) Waktu diklat adalah akumulasi waktu yang mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan dalam proses implementasi.
- 4) Manfaat diklat adalah hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh baik secara konseptual dan praktis oleh karyawan

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Pengertian Kinerja Menurut (Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut (Wibowo, 2010), mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut". Menurut (Widiaswari, 2011) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri, karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategik organisasi. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:72) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

#### a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*).

#### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaiknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor faktor

intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut : a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan, c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team, d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi, e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.2.3 Indikator Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2018:198) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai

atau melihat tingkat kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2009: 61) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu:

### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- a. Hasil kerja
- b. kemampuan

### **2. Kuantitas kerja**

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- a. Waktu dalam bekerja
- b. Pencapaian target

### **3. Tanggung jawab**

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.

- a. Mengambil tanggung jawab
- b. Hasil kerja

#### **4. Kerja Sama**

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain vertical maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

- a. Jalinan kerja sama
- b. Komunikasi

#### **5. Inisiatif**

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

- a. Kemandirian
- b. kreativitas

#### **2.2.4 Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2011:89), Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki kemampuan dan pengetahuan kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah perusahaan.

Kegunaan penilaian kinerja menurut adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan besarnya balas jasa.

- b. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan serta keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik
- d. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description)
- e. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

Menurut Mulyadi dalam Rivai dan Sagala (2014:604) tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu pegawai untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuat tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi.

## **2.3 Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Karyawan**

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan

pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010:01).

### 2.3.2 Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009:15).

### 2.3.3 Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

#### a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

#### b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

#### c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

## 2.4 Ringkasan Sumber Pustaka

### 2.4.1 Artikel Pertama

Judul	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap di Rumah Sakit Graha Husada
Nama Penulis	Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso.
Afiliasi	-
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Jurnal nasional
Nama Kota-Penerbit	-
Vol, Nomor Issue & Tahun	VI 6 No 1 hal 25-34 April 2019
URL	<a href="http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/854">http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/854</a>
Tanggal Unggah	23 April 2019
Sitasi Otomatis	Pristyadi, Budiyono; Edy Santoso, Muhammad Rantau. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumaah Sakit Grha Husada. <i>Manajerial</i> , [S.l.], v. 6, n. 01, p. 25-34, apr. 2019. ISSN 2621-5055. Available at: < <a href="http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/854">http://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/854</a> >. Date accessed: 08 june 2020. Doi: <a href="http://dx.doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854">http://dx.doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854</a>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di graha husada rumah sakit. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 48 karyawan tetap. Analisis teknis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap di rumah sakit graha husada.

Kata kunci: motivasi kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, dan kepuasan kerja, kinerja.

#### 2.4.2 Artikel Kedua

Judul	Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong
Nama Penulis	Shinta Avriyanti, Indriati Sumarni, Ma'rifatus Zuhro
Afiliasi	Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Email Penulis	shinta_avriyanti.stia_tabalong@yahoo.com indria_ad@yahoo.co.id <a href="mailto:mariafatuzzuhro@gmail.com">mariafatuzzuhro@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional
Nama Kota-Penerbit	Departemen Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung Tabalong
Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis Vol. 3, No. 2, September 2019
URL	<a href="http://jurnal.stiatabalong.ac.id">http://jurnal.stiatabalong.ac.id</a>
Tanggal Unggah	1 september 2019
Sitasi Otomatis	-

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh pendidikan terhadap motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 2) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 4) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 6) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 7) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

Penelitian ini termasuk penelitian *eksplanatory research*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel dengan metode *probability sampling* Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : 1) Studi kepustakaan; dan 2) Kuesioner atau Angket. Kuesioner atau Angket merupakan instrument utama dengan sampel 30 responden dari perawat yang bekerja di rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong. Metode analisis data menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Tidak terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 2) Terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 3) Tidak terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 4) Terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 5) Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 6) Terdapat pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 7) Tidak bersikeras.

Kata kunci : Pendidikan, Pengalaman kerja; Motivasi, Performa.

### 2.4.3 Artikel Ketiga

Judul	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung
Nama Penulis	Agus Panjaitan
Afiliasi	Fakultas Ekonomi, <i>Informatic &amp; Business Institute</i> Darmajaya
Email Penulis	<a href="mailto:agoespanjaitan@gmail.com">agoespanjaitan@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	-
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 6 No. 2 Agustus 2016 823 JURNAL ILMIAH GEMA EKONOMI Hal. 823 – 844
URL	<a href="https://ejurnal.stieprasetiyamandiri.ac.id/index.php/gem/article/view/58">https://ejurnal.stieprasetiyamandiri.ac.id/index.php/gem/article/view/58</a>
Tanggal Unggah	2 agustus 2016

Sitasi Otomatis	Panjaitan, Agus. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. <i>Gema Ekonomi</i> , [S.l.], v. 6, n. 2 Agustus, p. 823-844, apr. 2017. ISSN 2087-4324. Available at: < <a href="https://ejurnal.stieprasetyamandiri.ac.id/index.php/gem/article/view/58">https://ejurnal.stieprasetyamandiri.ac.id/index.php/gem/article/view/58</a> >. Date accessed: 08 june 2020
-----------------	---

### Abstrak

Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting bagi Rumah Sakit Advent Bandar Lampung dengan pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan khususnya Bagian Administrasi & Keuangan dalam meningkatkan kinerjanya akan mempengaruhi kemampuan rumah sakit dalam mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini adalah : a) untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan; b) Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan; c) Untuk mengetahui kinerja karyawan; d) Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan; e) Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; f) Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bagian Administrasi dan Keuangan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan jenis komparatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di Bagian Administrasi dan Keuangan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung yang berjumlah 24 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian, sehingga sampel berjumlah 24 orang. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu : a) Ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan; b) Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan c) ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja.

Kata Kunci: pelatihan, motivasi dan kinerja

### 2.4.4 Artikel Keempat

Judul	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar
Nama Penulis	Hajar Nur Aswad, Eddyman Ferrial
Afiliasi	Program Pascasarjana STIE Amkop Makasar
Email Penulis	<a href="mailto:Hajar99@yahoo.ac.id">mailto:Hajar99@yahoo.ac.id</a> <a href="mailto:eddyman@cloud.ac.id">mailto:eddyman@cloud.ac.id</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Makasar
Vol, Nomor Issue & Tahun	Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016

URL	<a href="https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/23/25">https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/23/25</a>
Tanggal Unggah	-
Sitasi Otomatis	-

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, 2) untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, 3) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat, dan 4) untuk mengetahui manakah yang paling signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat di RSUD Wisata UIT Makassar. Metode penelitian adalah diambil dari wawancara. Data dari kelompok kasus bersumber dari data RSUD Wisata UIT Makassar. Kriteria Responden terdiri dari metode inklusi dan eksklusi dengan banyaknya anggota sampel sebanyak 70 orang perawat. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji regresi simultan uji regresi parsial yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial yang Berdasarkan hasil analisis variabel pendidikan, pelatihan, dan kompensasi juga berpengaruh signifikan secara parsial. Hasil penelitian membuktikan hasil dari uji regresi, secara parsial Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wisata UIT Makassar. Secara Simultan Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Wisata UIT Makassar.

Kata kunci : kinerja, pendidikan, pelatihan dan kompensasi

### 2.4.5 Artikel Kelima

Judul	Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak Di Kabupaten Kepulauan Meranti
Nama Penulis	Meri Andesta
Afiliasi	Faculty of Economic Riau University
Email Penulis	<a href="mailto:destacl80@gmail.com">destacl80@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru Indonesia
Vol, Nomor Issue & Tahun	Jom Fekon Vol. 2 No. 1 Februari 2015
URL	<a href="https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/9791">https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/9791</a>

Tanggal Unggah	1 Februari 2015
Sitasi Otomatis	Andesta, Meri, et al. "Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat RSUD Dorak di Kabupaten Kepulauan Meranti." <i>Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau</i> , vol. 2, no. 1, Feb. 2015, pp. 1-15

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Kabupaten Kepulauan Meranti Jl. Dorak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan dan komitmen organisasi secara simultan atau parsial terhadap kinerja perawat di rumah sakit Kabupaten Dorak Meranti Kepulauan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di rumah sakit Kabupaten Kepulauan Dorak Meranti, berjumlah 85 orang dan seluruh sampel populasi dihitung menggunakan rumus sampel Slovin sebagai responden, metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif dengan SPSS Version 20. Dari hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti (Pelatihan dan komitmen organisasi) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (kinerja perawat). Hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang diteliti bebas (Training And Organizational Commitment) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja Perawat).

Kata kunci: Pelatihan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat

### 2.4.6 Artikel Keenam

Judul	Analisis Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Propinsi Riau
Nama Penulis	Elvi Lastriani
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kampus Bina Widya km 12,5 simpang baru-Pekanbaru 28293
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 23 No 3 Halaman 74-89 Agustus 2018
URL	<a href="https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/5814/53">https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/5814/53</a>

Tanggal Unggah	-
Sitasi Otomatis	Lastriani, Elvi. "Analisis Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Propinsi Riau". <b>Jurnal Ekonomi</b> , [S.l.], v. 23, n. 3, p. 74-89, aug. 2018. ISSN 0853-7593. Available at: <a href="https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/5814/5368">https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/5814/5368</a> . Date accessed: 08 june 2020

### Abstrak

Kegiatan Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi Perusahaan Jasa dimana Rumah Sakit Umum Arifin Achmad Provinsi Riau mewakili organisasi yang aktif dalam pelayanan kesehatan properti pemerintah. Pada kondisi persaingan yang berkembang pesat di lingkungan bisnis yang menyediakan layanan kesehatan, manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau berusaha agar kinerja sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang disediakan. Upaya pengembangan yang dilakukan untuk semua karyawan yang baik termasuk pekerjaan medis, paramedis pekerjaan perawatan, paramedis pekerjaan tanpa perawatan dan pekerjaan non-medis. Pada akhirnya, program pelatihan dan pendidikan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Alasan penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa: 1. Faktor pendidikan dan pelatihan dengan kinerja bersama karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau, 2. Sejauh mana program pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Arifin Achmad Wilayah Provinsi 3., yang faktor yang secara dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad 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 didapatkan 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Arifin Achmad Provinsi Riau berdasarkan persentase masing-masing varian, yaitu 1. Faktor item pendidikan dan pelatihan (84.320), 2. Faktor metode pendidikan pendek (66.195), 3. Faktor manajemen pendidikan singkat (68.166), 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 pelatihan dan pendidikan, kinerja karyawan

### Artikel Ketujuh

Judul	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara
Nama Penulis	Desmawaty Hasibuan
Email Penulis	hasibuandesmawaty@gmail.com
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Labuhanbatu
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol.7 No.2/Mei/2019
URL	<a href="https://www.researchgate.net/publication/338928809">https://www.researchgate.net/publication/338928809</a>
Tanggal Unggah	November 2019
Sitasi Otomatis	TY - Jour AU - Hasibuan, Desmawaty PY - 2019/11/19 SP - 68 EP - 75 T1 - Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara VL - 7 DO - 10.36987/informatika.v7i2.1337 JO - Jurnal Informatika ER -

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah 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 Fhitung sebesar 31,332 dan nilai Ftabel sebesar 3,11 (thitung > ttabel : 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 Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,627 menunjukkan bahwa kedua variabel independen (pendidikan dan pelatihan) mempunyai pengaruh sebesar 62,7% terhadap variabel terikat (prestasi kerja),

sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada di Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kanopan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 62,7 % yang tergolong sangat kuat.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan dan Prestasi Kerja.

#### 2.4.8 Artikel Kedelapan

Judul	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di RSUD Kabupaten Siak
Nama Penulis	Rahmatina Aulia Jumiati Sasmita
Email Penulis	-
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Program Pascasarjana Universitas Riau
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol. VI No. 2 Mei 2014 JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS
URL	<a href="https://adoc.tips/pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-kepuasan-kerja-dan-kepemim.html">https://adoc.tips/pengaruh-pendidikan-dan-pelatihan-kepuasan-kerja-dan-kepemim.html</a>
Tanggal Unggah	-
Sitasi Otomatis	-

#### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian pendidikan dan pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Siak. Ada 67 perawat rawat inap yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menentukan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan keperawatan, kepuasan kerja dan kepemimpinan dan kinerja keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Siak. Berdasarkan hasil penelitian ini, jelas dinyatakan bahwa beberapa variabel seperti pendidikan dan pelatihan keperawatan, kepuasan kerja dan kepemimpinan akan memberikan beberapa dampak positif pada kinerja keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Siak. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus mempertimbangkan untuk memberikan perhatian dan motivasi yang baik kepada staf mereka dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang terprogram, penyesuaian kompensasi, dan variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan. Hasil penelitian ini dapat memberikan beberapa informasi atau

panduan bagi perawat dan rumah sakit staf manajemen untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan mereka, kepuasan kerja dan kepemimpinan serta kinerja keperawatan di masa depan.

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan kinerja keperawatan

#### 2.4.9 Artikel Kesembilan

Judul	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan
Nama Penulis	Dewi Sartika
Email Penulis	<a href="mailto:dewisartika.bbh@gmail.com">dewisartika.bbh@gmail.com</a>
Bentuk	Elektronik (Online)
Jenis	Artikel dari Jurnal Nasional Akreditasi
Nama Kota-Penerbit	Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat - Tangerang Selatan Banten 15417
Vol, Nomor Issue & Tahun	Vol 6 No 4 2018
URL	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/2071">http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/2071</a>
Tanggal Unggah	-
Sitasi Otomatis	-

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh 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 Rumah Sakit 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 statistic 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 penelitian

ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh secara parsial antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang positif sebesar  $t$  hitung 4,296 pada taraf signifikansi 0,000. Terjadi pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang positif sebesar  $t$  hitung 2,175 pada taraf signifikansi 0,032. Terjadi pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang positif sebesar  $t$  hitung 2,515 pada taraf signifikansi 0,014. Dan hubungan secara simultan terjadi antara pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang positif sebesar  $f$  hitung 9,676 dengan taraf signifikansi 0,000

Kata Kunci : Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

#### 2.4.10 Skripsi

Judul	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Serta Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
Nama Penulis	Dena Irmatasari
Pembimbing	Henni Indrayani
Bentuk	Online Repository
Jenis	Tugas Akhir (Skripsi)
Nama Kota-Penerbit, Tahun	Riau Pekanbaru : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim, 2019
URL	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id/21654/">http://repository.uin-suska.ac.id/21654/</a>
Tanggal Unggah	25 Oktober 2019

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan 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. variabel 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 variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat)serta kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil uji menunjukkan  $F$  hitung (64,486) >  $F$  tabel (3,10) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) serta kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan significant 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 variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :Pendidikan dan Pelatihan, Kemampuan Kerja, dan Kinerja**