

**“ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
PUTRI SURABAYA DENGAN MELIHAT UNSUR - UNSUR SEPERTI PELATIHAN DAN
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI”**

Edhi ,16210340
STIE Mahardika Surabaya
Email : edhics@gmail.com

Abstract

Basically motivation aims to give someone a mental boost in doing a thing. External and internal motivation is very important in the job because the motivation of someone is able to work properly. The work also requires training in order for one to understand his or her responsibilities in an organization. In this study describe the effect of training on performance through the motivation of employees ' work in the hospital of women and children of Surabaya with a sample number of 135 employees using random sampling technique. The results of the analysis stated that the training had an impact on performance with a significant 0.001 and the motivation affected performance by a significant 0.002. Then hypotheses that states that training affects performance through motivation is acceptable.

Keywords : *training, motivation, employee performance*

ABSTRAK

Pada dasarnya motivasi bertujuan untuk memberikan dorongan mental seseorang dalam melakukan suatu hal. Motivasi eksternal maupun internal sangat penting dalam pekerjaan karena dengan adanya motivasi seseorang mampu bekerja dengan baik. Dalam pekerjaan juga dibutuhkan pelatihan agar seseorang mengerti tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Dalam penelitian ini mendeskripsikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya dengan jumlah sampel 135 karyawan menggunakan teknik random sampling. Hasil analisis menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dengan signifikan 0,001 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan signifikan 0,002. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi diterima.

Kata Kunci : *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*

Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan – perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh mengembangkan dan mempertahankan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan yang organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kerja.

Menurut Maliya (2009) dalam Siahaan (2018:3) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari pembelajaran / pelatihan dan faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan. Melalui pelatihan ini karyawan mampu memahami porsi dan tanggung jawabnya masing- masing, pemberian pelatihan

dilakukan diawal pekerjaan atau sesaat setelah perekrutan karyawan baru. Maka dari itu perusahaan harus memiliki inisiatif untuk melakukan program pelatihan secara berkala, karena adanya pelatihan maka dapat meningkatkan perkembangan pengetahuan serta rasa percaya diri yang tinggi sehingga menimbulkan rasa puas dalam berkerja serta meningkatnya loyalitas karyawan terhadap sebuah instansi.

Hal penting lainnya dalam kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang diperoleh dari orang lain maupun diri sendiri sehingga menciptakan kekuatan mental maupun fisik dalam melakukan aktivitasnya. Damayanti (2017:4) Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tentang yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Dengan adanya motivasi akan membuat seseorang bekerja maksimal dan memenuhi target.

Penelitian ini dilakukan pada sebuah instansi Rumah Sakit Ibu dan Anak Daerah Surabaya maka instansi memerlukan sebuah pemimpin yang mampu menjaga hubungan baik dengan karyawan lalu membekali pelatihan kerja yang cukup dan motivasi agar menciptakan etos kerja yang meningkat dan melayani masyarakat dengan baik. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin mengangkat permasalahan ini dengan judul **ANALISIS PENCAPAIAN KINERJA**

KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK PUTRI SURABAYA DENGAN MELIHAT UNSUR - UNSUR SEPERTI PELATIHAN DAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya?

Landasan Teori

Pelatihan

Suhariadi (2013:100) Pelatihan yang efektif berperan besar dalam pengembangan sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan pelatihan yang terus -menerus sehingga dapat mengikuti perkembangan teknologi dan informasi yang cepat. Pelatihan juga menjadi salah satu bagian dari strategi yang digunakan untuk tetap mempertahankan daya saingnya bermodalkan sumber daya manusia yang andal.

Indikator Pelatihan

menurut Mangkunegara dalam suhariadi (2013), diantaranya:

- a. Keterampilan
- b. Materi
- c. Metode Yang Digunakan
- d. Kualifikasi Peserta
- e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Motivasi

Usmara dalam Andayani (2016) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang meliputi sikap dan menetapkan bentuk, arahan serta intensitasnya. Hodgettes dan luthans mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan kepencaapaian tujuan/insentif.

Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti dalam puspita sari (2014)

- a. Dorongan mencapai tujuan
- b. Insentif
- c. Inisiatif dan kreatifitas
- d. Rasa tanggung jawab

Kinerja Karyawan

Mohammad Faisal Amir dalam Andayani (2016) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*

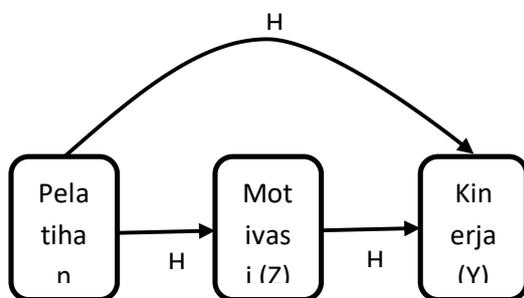
dan bahan *outcome*. Menurut Luthans dalam Andayani (2016) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator (Robbins dalam Andayani 2016), yaitu,

1. kualitas kerja
2. kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi kerja.

H₂ : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian atau riset Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dilakukan secara sistematis yang ditujukan untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dalam bidang sumber daya manusia. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya. Sampel dalam penelitian berjumlah 135 orang responden. Metode pengampilan sampel yaitu menggunakan teknik random sampling dikarenakan anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Sugiyono (2011:68) random sampling adalah metode pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi. Analisis data penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis statistik yaitu analisis Jalur (Path Analysis) dibantu dengan program SPSS V 24.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Instrumen (item pertanyaan) dikatakan memiliki validitas konstruksi jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itudapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas kontruksi yang baik. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X)	Item 1	0,901	0,300	VALID
	Item 2	0,851	0,300	VALID
	Item 3	0,934	0,300	VALID
	Item 4	0,942	0,300	VALID
	Item 5	0,895	0,300	VALID
	Item 6	0,767	0,300	VALID
Motivasi (Z)	Item 1	0,884	0,300	VALID
	Item 2	0,890	0,300	VALID
	Item 3	0,927	0,300	VALID
	Item 4	0,929	0,300	VALID
	Item 5	0,877	0,300	VALID
	Item 6	0,880	0,300	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,823	0,300	VALID
	Item 2	0,889	0,300	VALID
	Item 3	0,921	0,300	VALID
	Item 4	0,921	0,300	VALID
	Item	0,913	0,300	VALID

	5			
	Item 6	0,860	0,300	VALID

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa seluruh item dari variabel Pelatihan (X), Motivasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai kritis 0,300.

Reliabilitas

Instrumen yang reliabel belum tentu valid, sedangkan instrumen yang valid umumnya reliabel, tetapi pengujian reabilitas instrumen harus tetap dilakukan karena sebagai syarat untuk melakukan pengujian validitas instrumen. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable). Peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan teknik Alpha Cronbach dimana suatu butir pernyataan dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac $h's$ Alpha	Kriteria Minimum
Pelatihan	0,943	0,6

(X)		
Motivasi (Z)	0,951	0,6
Kinerja Karyawan	0,946	0,6
(Y)		

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel, baik variabel variabel Pelatihan (X), Motivasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki hubungan distribusi normal atautakah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal/mendekati normal. Cara untuk mendeteksi normalitas yaitu dengan melihat nilai sig. Asymp pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* jika nilainya lebih dari 0,05 maka data berdistribusi Normal dan jika nilai nya kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas Substruktur 1

Unstandardize d Residual

N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,32911784
	n	
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,066
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas diketahui bahwa besarnya nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,085 > 0,05, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada substruktur 1 telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.

Hasil Uji Normalitas Substruktur 2

		Unstandardiz ed Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,35529827
	n	
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,041
	Negative	-,048
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada tabel 4. diatas diketahui bahwa besarnya nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada substruktur 2 telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen (Ghozali,2013). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Varinas Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Jika nilai $VIF > 10$, maka menunjukkan adanya gejala Multikolinearitas

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur 1

Variabel	variance influence factor (VIF)	Keterangan
Pelatihan	1,000	Bebas Multikolinieritas

Tabel 6

Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur 2

Variabel	variance influence factor (VIF)	Keterangan

Pelatihan	1,204	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	1,204	Bebas Multikolinieritas

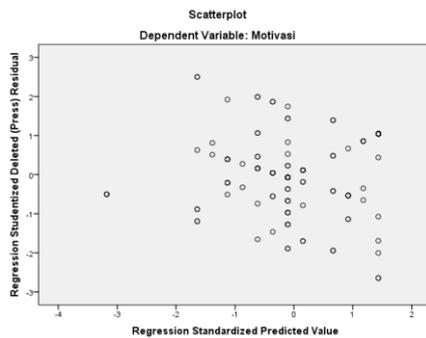
Berdasarkan tabel 5 dan 6 diatas terlihat bahwa setiap variabel mempunyai nilai $VIF < 10$ sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi, baik dalam substruktur 1 maupun substruktur 2.

Uji Heterokedastisitas

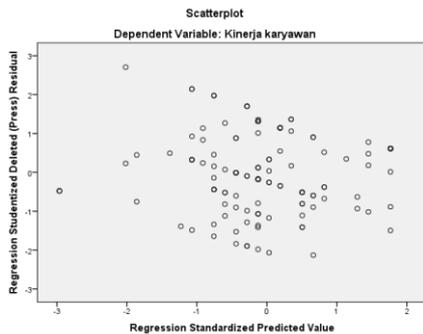
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain (Ghozali, 2013:134). Sedangkan apabila variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residulnya SRESID.

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktur 1



Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas Substruktur 2
Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada substruktur 1 dan substruktur 2 tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Jalur

Analisis Jalur Substruktur 1

Analisis regresi substruktur 1 (satu) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel mediasi. Pada analisis substruktur 1

(satu) persamaan strukturalnya adalah : $Z = \beta_{zx} + E1$

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Z) secara parsial. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	T	Sig.
1 (Constant)		8,197	0,000
Pelatihan	0,412	5,210	0,000

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel – variabel dalam penelitian ini adalah :

$$Z = \beta_{zx} + E1$$

Keterangan :

β_{zx} = Pelatihan

E1=Error

Analisis Jalur substruktur 2

Analisis regresi substruktur 2 (dua) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada analisis substruktur 2 persamaan strukturalnya adalah: $Z = \beta_{yx} + \beta_{yz} + E2$

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel Pelatihan (X), dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan

(Y) secara parsial. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Model		Standardized Coefficients		
		Beta	T	Sig.
1	(Constant)		4,912	0,000
	Pelatihan	0,288	3,414	0,001
	Motivasi	0,269	3,189	0,002

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel - variabel dalam penelitian ini yaitu :

$$Z = 0,288 + 0,269 + E2$$

Keterangan :

β_{yx} = Pelatihan

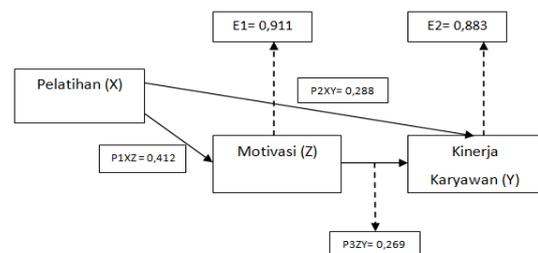
β_{yz} = Motivasi

E2=Error

Hasil pengujian individual variabel Motivasi menunjukkan nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,269 dan nilai signifikan < 0,05, maka **H3 diterima**. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian SPSS parameter individual, diperoleh hasil individual variabel Pelatihan menunjukkan

nilai *Standardized Coefficients beta* sebesar 0,412 dan signifikan < 0,005 maka **H1 diterima**. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Motivasi.



Gambar 3
Diagram Jalur Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi . Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 0,001 < 0,05. Dengan kata lain bahwa hipotesis pertama yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi kerja di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya” diterima atau terbukti, hal ini karena sebagian besar responden menyetujui dengan materi dalam pelatihan dapat

memotivasi sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan serta berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa jika semakin baik pelatihan yang diberikan maka dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Simamora dan Henry dalam lestari (2016) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seseorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang.

Perusahaan yang baik akan menyediakan pelatihan bagi karyawannya, dengan adanya pelatihan sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan akan semakin baik dan berkualitas, dan dengan sebuah pelatihan yang diberikan perusahaan maka pengetahuan dan skill yang dimiliki karyawan akan semakin bertambah. Sehingga akan muncul motivasi kerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan kata lain bahwa hipotesis pertama yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa "Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya" diterima atau terbukti. Hal ini karena karyawan merasa memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi. Serta berdasarkan uji regresi diketahui jika semakin baik karyawan dalam memotivasi dirinya maka akan baik juga kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut Stokes dalam Andayani (2016) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, motivasi kerja juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses

dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Adanya motivasi kerja dalam diri karyawan akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Ketika motivasi kerja mereka meningkat maka Kinerja karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya juga akan meningkat dan akan berdampak pada hasil kerja yang mereka peroleh. Dengan begitu suatu keberhasilan akan mudah untuk dicapai.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Motivasi Kerja dalam model penelitian ini memediasi pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya. Variabel Motivasi Kerja mengakibatkan Pelatihan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan secara tidak langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja nilainya lebih besar daripada nilai pengaruh secara langsung antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini karena pelatihan yang diberikan

kepada karyawan sudah cukup baik sehingga dapat menimbulkan dorongan untuk melaksanakan tugasnya serta dampaknya terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan kata lain bahwa hipotesis keempat yang telah dirumuskan sebelumnya menyatakan bahwa “Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Rumah Sakit Putri Ibu dan Anak Surabaya” diterima atau terbukti.

Simpulan

Bedasarkan analisis dan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai jawaban terhadap ke tuju persoalan dalam penelitian ini :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja. Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Putri Surabaya termotivasi mengikuti pelatihan dikarenakan melakukan pelatihan bersama – sama dan harapan, tujuan yang sama yaitu pencapaian akreditasi Paripurna

2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dilakukanya motivasi melalui pelatihan dengan bersama - sama untuk mencapai tujuan yang sama yaitu akreditasi Paripurna sehingga karyawan benar – benar memaksimalkan kemampuannya untuk pencapaian target yang di inginkan bersama - sama yaitu terakreditasi paripurna.
3. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya pelatihan karyawan mendapatkan informasi mengenai perkembangan teknologi, prosedur- prosedur, peraturan – peraturan, dan ilmu – ilmu yang belum pernah mereka dapatkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Siahaan, Juwita Verawati & Albiner Siagian, Evi Karota Bukit, 2018. Pengaruh Pelatihan Ronde Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Di RS Royal Prima Medan. Fakultas Keperawatan, Medan. Vol. 3 No 1 Desember 2017-2018.
- Damayanti, Nurul, 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Blambangan Banyuwangi. Universitas Dr. Soetomo. Surabaya. Publikasi Ilmiah.
- Andayani, Nur Rahmah dan Makian, Priskila, 2016, Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International), p-ISSN: 2337-7887, Vol. 4, No. 1
- Suhariadi, Fendy, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis, Airlangga University Press, Surabaya
- Puspitasari, Rita, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang
- Sugiyono, 2013. Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta