

PENGARUH PELATIHAN, ETOS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS EMC ALAM SUTERA TANGERANG SELATAN

Anas Nuruzzaman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Magister Manajemen Universitas Budi Luhur Jakarta
Email : anas.nuruzzaman@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada RS EMC Alam Sutera. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana sampel yang digunakan yaitu 60 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif kuantitatif. Sampel terdiri dari karyawan disalah satu divisi RS EMC Alam Sutera dan instrumen data, asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji t dan uji f dengan menguji variabel Pelatihan (X_1), Etos Kerja (X_2), Motivasi (X_3) dan Kinerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t -itung $< t$ - tabel ($0,609 < 2,000$) dan nilai signifikansi sebesar $0,545 > 0,05$. 2) Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung $< t$ -tabel ($0,792 < 2,000$) dan nilai signifikansi sebesar $0,432 > 0,05$. 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung $> t$ - tabel ($3,9222,00$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hasil uji korelasi didapat nilai korelasi pelatihan (X_1) 0.604 yang berarti variabel tersebut bersifat kuat, korelasi dari etos kerja (X_2) 0.515 yang berarti variabel tersebut bersifat kuat dan korelasi dari motivasi (X_3) 0.654 yang berarti bersifat kuat dan setelah dianalisa dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,447 (44,7%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X^1), Etos Kerja (X^2) dan Motivasi (X^3) berpengaruh sebesar 44,7% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: etos kerja, kinerja karyawan, motivasi dan pelatihan

Abstract

This study aims to determine the effect of training, work ethic and motivation on employee performance at EMC Alam Sutera Hospital. This research is a quantitative research where the sample used is 60 employees. The data used are primary data obtained through the distribution of questionnaires. This research design uses quantitative associative descriptive method. Sample of the divisions of EMC Alam Sutera Hospital and data instruments, classical assumptions, multiple linear regression test, correlation test, determination test, t test and f test by testing the variable Training (X1), Work Ethic (X2), Motivation (X3) and Performance (Y).

The results showed that 1) Training had no significant effect on employee performance, with a t-value < t-table (0.609 < 2,000) and a significance value of 0.545 > 0.05. 2) Work ethic has no significant effect on employee performance, with a t-count value < t-table (0.792 < 2,000/ and a significance value of 0.432 > 0.05. 3) Motivation has a significant effect on employee performance with a t-count > t -table (3.9222.00) and a significance value of 0.000 < 0.05.

The results of the correlation test obtained the value of training correlation (X1) 0.604 which means that the variable is strong, the correlation of work ethic (X2) 0.515 which means the variable is strong and the correlation of motivation (X3) 0.654 which means it is strong and after being analyzed using analysis the coefficient of determination (R²) obtained the results of 0.447 (44.7%) so it can be concluded that the variables of Training (X1), Work Ethic (X2) and Motivation (X3) have an effect of 44.7% on employee performance (Y) while the remaining 55,3% influenced by other factors.

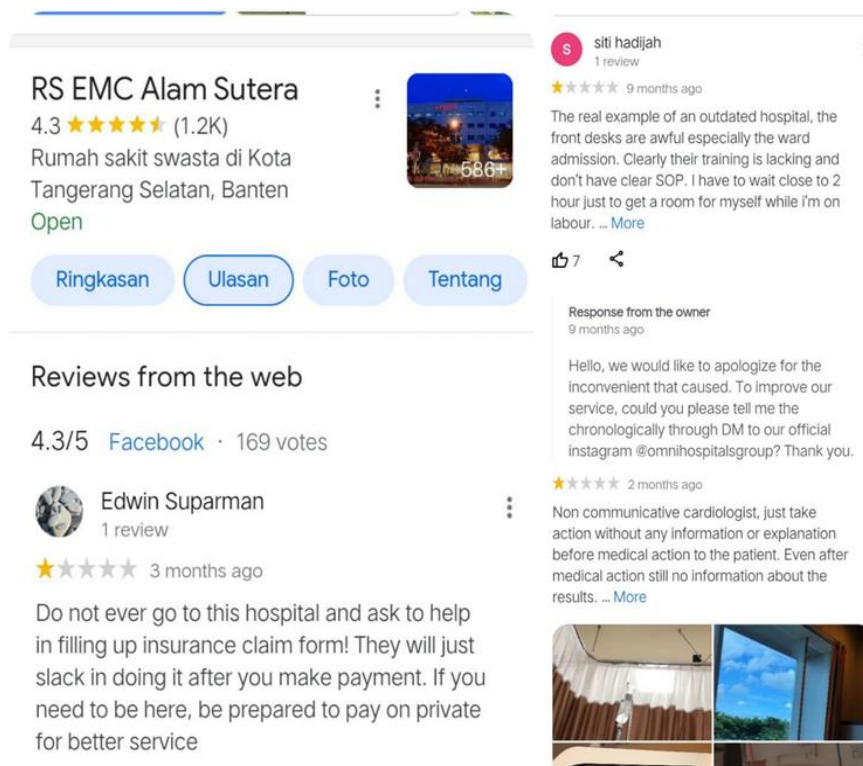
Keywords : *motivation, performsnce, training and work ethic*

1. PENDAHULUAN

Salah satu industri yang tidak akan pernah berhenti dari zaman dahulu hingga sekarang adalah industri kesehatan / pusat layanan kesehatan, baik di daerah maupun diperkotaan. Sebab industri kesehatan tepatnya rumah sakit merupakan pelayanan terpadu untuk masyarakat umum yang keberadaannya akan selalu dibutuhkan. Rumah Sakit (RS) merupakan suatu organisasi padat karya (kegiatan pembangunan proyek lebih banyak menggunakan tenaga manusia dibandingkan dengan tenaga mesin) dimana didalamnya terdapat karyawan- karyawan dengan bidang yang berbeda yang bekerja demi mencapai suatu tujuan organisasi. RS merupakan suatu pusat pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan, baik secara perorangan maupun nasional secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat dan unit kegawatdaruratan..

Suatu layanan operasional RS akan dikatakan berhasil apabila kebutuhan pasien terpenuhi secara optimal dan tidak mendatangkan suatu keluhan secara berkelanjutan. Seseorang berkunjung ke rumah sakit tujuan utama nya ialah mendapatkan pelayanan medis yang cepat, tepat dan sesuai kebutuhan pasien. Fakta lapangan, banyak sekali pasien yang berkunjung ke RS dengan harapan memenuhi kebutuhan kesehatan malah semakin sakit. Hal ini dikarenakan dari mulai pelayanan administrasi yang tidak transparan, petugas yang kurang efektif dalam berkomunikasi, lambat nya pelayanan, dan susah nya sistem administrasi peserta BPJS, hal ini menyebabkan perhatian penyelenggaraan fasilitas kesehatan tidak dapat lagi diberikan secara menyeluruh dan maksimal secara optimal terhadap pasien.

Untuk saat ini pelayanan kesehatan yang dirasakan oleh pasien masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa review yang diberikan oleh pasien yang sudah melakukan kunjungan ke RS EMC Tangerang seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber : Google Review Rumah Sakit EMC Alam Sutera, 2021

Selain permasalahan di internal rumah sakit, lebih luas terkait kesehatan pun mempunyai kendala pada jaminan nasional nya yaitu BPJS, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan tersebut dengan tujuan untuk memproteksi seluruh masyarakat dengan premi terjangkau dan dengan coverage lebih luas untuk seluruh masyarakat. Pelayanan kesehatan tidak hanya dilakukan oleh pemerintah pusat, akan tetapi setiap pemerintah daerah harus menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi warganya. Salah satu program yang dibuat pemerintah untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan adalah BPJS kesehatan. tingkat penggunaan BPJS di Indonesia semakin hari selalu meningkat, salah satunya adalah di daerah DKI Jakarta dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.1 Survei Pengguna BPJS di Jakarta

Persentase Penduduk yang Memiliki Jaminan Kesehatan Jaminan di Provinsi DKI Jakarta, 2020					
Nama Kota	BPJS PBI	BPJS Non PBI	Jamkesda	Asuransi Swasta	Asuransi Kantor
Kepulauan Seribu	85,41	11,98	0,04	0,25	0,12
Kota Jakarta Selatan	48,03	34,94	0,44	3,83	4,31
Kota Jakarta Timur	44,78	38,63	0,16	1,67	5,83
Kota Jakarta Pusat	53,88	24,80	0,90	4,29	6,36
Kota Jakarta Barat	55,63	27,17	0,72	3,55	3,32
Kota Jakarta Utara	55,96	26,30	0,51	3,38	3,18
DKI Jakarta	50,95	31,63	0,48	3,12	4,47

Sumber: BPS, Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas)/BPS-Statistics Indonesia, National Socio Economic Survey (2020)

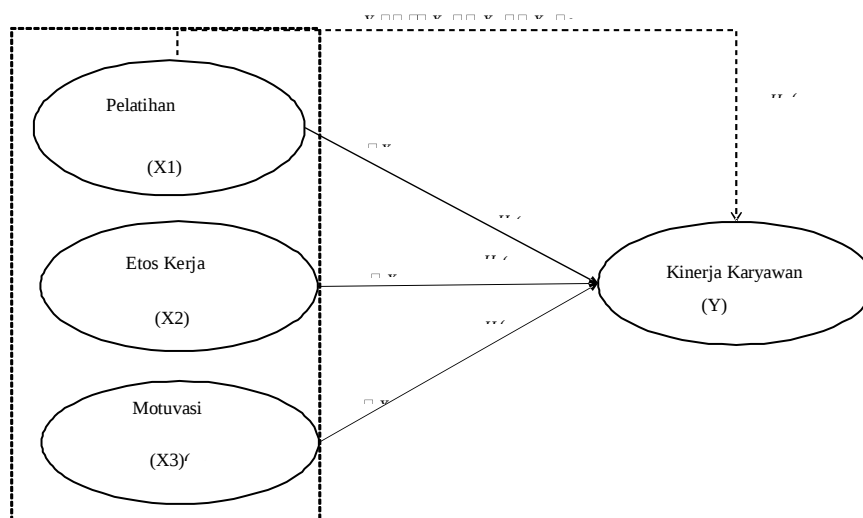
Peneliti melakukan observasi awal terhadap karyawan RS EMC, dengan memperoleh hasil bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya menurun, dimana tidak tercapainya kuantitas pekerjaan, dan penyelesaian pekerjaan sering kali terjadi kesalahan sehingga tidak sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung Dalam melaksanakan suatu operasional pekerjaan karyawan, permasalahan lain terkait dengan pelatihan, dimana program pelatihan dan pengembangan SDM karyawan RS EMC masih belum dapat meningkatkan keahlian maupun kemampuan. kerja karyawan, dimana karyawan baru tidak mendapatkan pelatihan secara langsung namun harus menunggu beberapa bulan terlebih dahulu sehingga dapat memperlambat dalam penyelesaian pekerjaan dikarenakan belum ada pengalaman dan metode pelatihan yang ditawarkan monoton sehingga menimbulkan ketidaktertarikan atau karyawan menjadi tidak ada kemauan dalam peningkatan kemampuan.

Begitu juga dengan etos kerja karyawan pada karyawan non medis yang menurun kualitasnya, tampak terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam waktu kehadiran dengan berbagai alasan pribadi diantaranya kegiatan hingga tengah malam, tempat tinggal yang jauh dan masalah keluarga sehingga terlambat absen kerja, kemudian rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap pekerjaan menurun dengan alasan pergantian jam kerja menyebabkan kondisi fisik lelah sehingga sering melakukan kesalahan pada saat serah terima tugas harian. Kondisi tersebut berdampak pada departemen lain yang berhubungan dengan bagian non medis. Selain itu pada karyawan non medis, dalam melaksanakan tugasnya hanya sekedar menjalankan saja sesuai job desk, tidak ada kemauan untuk peningkatan kemampuan diri, ketekunan bekerja menurun. Rendahnya etos kerja karyawan pegawai pada karyawan non medis disebabkan adanya pemikiran dimana bekerja itu untuk mendapatkan uang saja, tanpa adanya kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan organisasi, hal ini terlihat ketika karyawan akan merasa antusias disaat penerimaan gaji dan akan bekerja apa adanya disaat tanggal penerimaan gaji masih jauh.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis dinyatakan dalam angka. Menurut Sugiyono (2018), metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)

Data penelitian diperoleh melalui instrumen ukur berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian. Adapun metode statistik yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Metode regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, model yang digunakan terdiri dari tiga variabel bebas dan variabel terikat, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.2 : Model Penelitian (2022)

Menurut Sujarweni (2015:77) “operasional variabel adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana..Sedangkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, terdapat satu variabel terikat (*dependent*) dan tiga variabel bebas (*independent*). Kuesioner memuat daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dalam bentuk skala Likert. Pilihan jawaban dikategorikan sebagai suatu pernyataan sikap sangat baik (SB), baik (B), sedang (S), tidak baik (TB) dan sangat tidak baik (STB). Ada empat variabel yang akan diukur yaitu:

1. Kuesioner yang digunakan untuk variabel X1 (pelatihan) menggunakan referensi dari Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015). Masing-masing dimensi tersebut memiliki beberapa indikator
2. Kuesioner yang digunakan untuk variabel X2 (etos kerja) menggunakan referensi dari Darodjat (2015) Etos kerja dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas.. Masing-masing dimensi tersebut memiliki beberapa indikator.
3. Kuesioner yang digunakan untuk variabel X3 (motivasi) Menurut Abraham. H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Masing-masing dimensi tersebut memiliki beberapa indikator.
4. Kuesioner yang digunakan untuk variabel Y (kinerja karyawan) menggunakan referensi dari Bernardin & Russel (2013). Variabel kinerja karyawan diukur melalui lima dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan hubungan antar perseorangan. Masing-masing dimensi tersebut memiliki beberapa indikator.

Tabel 1.2 Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner
1.	Pelatihan (X1) Garry Dessler, 2015	a.Instruktur	a.Kualifikasi/kompetensi yang memadai b. Memotivasi peserta c. Kebutuhan umpan balik.	Ordinal	1 2 3
		b.Peserta Pelatihan	a. Semangat mengikuti pelatihan b.Keinginan untuk memperhatikan.		4 5
		c.Metode	a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan. b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.		6 7
		d.Materi	a.Menambah kemampuan b. Kesesuaian materi dengan tujuan		8 9
		e.tujuan pelatihan	a.Keterampilan peserta pelatihan. b.Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.		10 11
2.	Etos kerja (X2) Darodjat (2015)	a. Kerja keras	a.Kebutuhan kerja b.Harapan hasil kerja	Ordinal	12 13
		b.Kerja cerdas	- a.Pengalaman kerja - b.Teknik dalam bekerja		14 15
		c.Kerja Ikhlas	a. Kerja rahmat beKerja ibadah c.Kerja Pelayanan		16 17 18
3.	Motivasi (X3) Abraham. H Maslow, 2017	a.Kebutuhan fisik	a.Pemberian bonus b.Uang makan c.Uang transport d.Fasilitas perumahan	Ordinal	19 20
		b.Kebutuhan rasa aman	a.Tunjangan kesehatan b.Asuransi kecelakaan c.Perengkapan keselamatan kerja		16 17
		c.Kebutuhan sosial	-a.Teman b. Interaksi		18 19
		d.Kebutuhan penghargaan	a. Penghargaan diri b.Pengakuan akan prestasi		20 21
		e.Kebutuhan perwujudan	a.Kemampuan keterampilan. b.Kemampuan potensial		22 23

4.	Kinerja Karyawan (Y) Bernardin & Russel (2013)	a.Kuantitas	- Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan -Penguasaan <i>product knowledge</i> perusahaan.	Ordinal	24 25
		b.Kualitas	- -Jumlah kesalahan - -Waktu bekerja ---Ketepatan dalam melaksanakan tugas		26 27 28
		c.Ketepatan Waktu	- Jumlah absen kerja -Keterlambatan waktu kerja - Masa kerja karyawan didalam perusahaan		29 30 31
		d. Efektivitas biaya	- Jenis pembiayaan -Keuntungan perusahaan		32 33
		e. Hubungan antar perseorangan	- Perlakuan rekan kerja --Hambatan antar karyawan -Kerja sama antar karyawan		34 35 36

alam penelitian ini, peneliti akan melakukan beberapa pengujian data untuk menjamin akurasi data yang digunakan dalam penelitian. Uji data tersebut yaitu : Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan program SPSS untuk melakukan uji reliabilitas. Teknik yang digunakan dalam uji ini yaitu dengan menggunakan *coefficient Alpha* (*Cronbach Alpha*). Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisar antara 0-1. Semakin kecil nilai alpha menunjukkan semakin banyak item yang tidak reliabel. Standar yang digunakan adalah $\alpha > 0.70$ (*sufficient reliability*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, responden penelitian adalah semua karyawan RS EMC. Untuk melihat karakteristik responden, peneliti menggunakan skala nominal untuk menunjukkan besarnya frekuensi dalam jenis kelamin responden, usia, pendidikan terakhir, lamanya bekerja dan jabatan di perusahaan. Data mengenai responden ditampilkan pada Tabel 4.1

Tabel .1.3 Rangkuman Statistik Responden

Keterangan	Deskripsi	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Pria	31	59,6 %
	Wanita	29	48,3
Usia	< 25 Tahun	15	25%
	26-35 Tahun	31	51,7%

	36-45 Tahun	11	18%
	46-55 Tahun	2	3,3 %
Pendidikan	SMA/SMK	10	16,7%
	D1/D3	15	25 %
	S1	20	33,3%
	S1 Profesi	11	18,3%
	S2/S3	4	6,7%
Lama Bekerja	1-2 Tahun	14	23,3 %
	3-5 Tahun	22	36,7%
	6-8 Tahun	13	21,7%
	9-12 Tahun	6	10%
Jabatan	Staff	49	81,7%
	Supervisor	7	11,7%
	Manager	4	6,7%

Dalam pengukuran deskriptif data, peneliti terlebih dahulu mencari interval nilai variabel, dengan menggunakan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 1.4 Nilai Interpretasi

Interpretasi	Interval
Sangat Baik	4,21-5,00
Baik	3,41-4,20
Sedang	2,61-3,40
Tidak Baik	1,81-2,60
Sangat Tidak Baik	1,00-1,80

Sumber: Data diolah (2022)

Pengukuran Deskripsi Data

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan setelah data diinterpretasikan sesuai interpretasi nilai variabel, maka tanggapan responden dari tiap pernyataan pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Rata-rata Pelatihan (X₁)

Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi Nilai
Instruktur ahli dalam menyampaikan materi	3,13	Sedang
Pelatihan yang dilakukan oleh instruktur membuat saya termotivasi untuk bekerja	3,13	Sedang
Jenis pelatihan yang diselenggarakan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan saya	3,11	Sedang
Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	3,11	Sedang
Saya selalu berkeinginan untuk selalu mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan.	3,15	Sedang
Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	3,18	Sedang
Metode yang disampaikan sangat sesuai dengan jenis pekerjaan saya saat ini.	3,15	Sedang
Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.	3,26	Sedang
Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	3,31	Sedang
Pelatihan yang diselenggarakan mempunyai sasaran yang jelas dan sesuai dengan etika kerja yang jelas	3,23	Sedang
Total Rata-rata	3,18	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 1.6
Hasil Rata-rata Etos Kerja (X₂)

Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi Nilai
Saya bekerja karena kebutuhan hidup yang menuntut saya harus bekerja keras.	3,4	Sedang
Saya selalu berharap setiap saya bekerja, di tanggal tertentu semua kewajiban saya lunas atas hasil kerja saya.	3,45	Baik
Pekerjaan saya saat ini sangat relevan dengan pekerjaan saya sebelum nya	3,56	Baik
Untuk mengatasi rasa jenuh dalam	3,48	Baik

bekerja, saya selalu melakukan teknik bekerja sesuai dengan keinginan saya tanpa mengurangi atau melanggar SOP perusahaan		
Bagi saya kerja adalah suatu rahmat yang diberikan oleh Tuhan Yang Maha Esa kepada saya.	3,43	Baik
Bagi saya bekerja bukan hanya tentang penghasilan, melainkan suatu kewajiban yang bernilai ibadah di hadapan Tuhan Yang Maha Esa	3,43	Baik
Dalam bekerja, saya selalu melayani pasien dengan ketulusan dan tanggung jawab pekerjaan saya.	3,41	Baik
Total Rata-rata	3,45	Baik

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 1.7 Hasil Rata-rata Motivasi (X3)

Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi Nilai
Perusahaan saya bekerja selalu memberikan saya bonus bulanan.	3,3	Sedang
Perusahaan saya bekerja memberikan saya fasilitas konsumsi berupa makan pagi, siang maupun sore.	3,06	Sedang
Perusahaan saya bekerja memberikan uang transport kepada karyawannya.	3,25	Sedang
Perusahaan saya bekerja memberikan fasilitas perusahaan terhadap karyawannya.	3,38	Sedang
Perusahaan saya bekerja memberikan tunjangan kesehatan terhadap karyawannya.	2,91	Sedang
Perusahaan saya bekerja memberikan jaminan berupa asuransi kecelakaan kerja.	3,06	Sedang
Perusahaan memberikan perlengkapan kerja sesuai standar K3 perusahaan	3,08	Sedang
Rekan kerja saya menjadi salah satu faktor motivasi saya untuk bekerja disini.	3,16	Sedang
Interaksi antar karyawan saat	3,15	Sedang

ini berjalan sangat baik.		
Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi	3,15	Sedang
Perusahaan selalu mengapresiasi setiap prestasi karyawannya	3,1	Sedang
Kemampuan potensial yang dimiliki oleh karyawan selalu didukung secara maksimal oleh perusahaan.	2,98	Sedang
Total Rata-rata	3,13	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 1.8 Hasil Rata-rata Kinerja Karyawan

Pernyataan	Rata-rata	Interpretasi Nilai
Saya menghasilkan jasa atau produk yang sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.	2,95	Sedang
Saya telah memberikan informasi kepada pasien tentang seluruh jenis layanan yang tersedia rumah sakit dengan baik	3,08	Sedang
Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	3,1	Sedang
Saya selalu bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	2,9	Sedang
Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.	3,08	Sedang
Saya selalu hadir dalam jadwal kerja saya.	3,01	Sedang
Saya tidak pernah terlambat bekerja	3,11	Sedang
Saya bekerja diperusahaan ini lebih dari 5 tahun.	3,18	Sedang
Dalam masa pandemi covid 19, jenis pembayaran menggunakan metode cashless hal tersebut memudahkan saya dalam melakukan transaksi pasien.	3,15	Sedang
Saya selalu mendapatkan bonus atau uang penghargaan saat perusahaan mengalami high revenue.	3,08	Sedang
Saya merasa rekan kerja saya	2,86	Sedang

membuat kinerja saya meningkat setiap harinya.		
Saya merasa ada beberapa rekan kerja yang kurang produktif atau tidak satu misi dengan saya maupun perusahaan.	3,06	Sedang
Saya merasa kerjasama antar rekan kerja saat ini sudah terjalin secara baik dan teratur.	3,1	Sedang
Total Rata-rata	3,05	Sedang

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini untuk melihat apakah data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal. Pengujian menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov* dengan bantuan software IBM SPSS versi 25. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 1.9
Rangkuman Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.51633073
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.082
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah (2022)

Dari tabel diatas, dihasilkan nilai Asymp.sig adalah **0,200** > 0,05 artinya data penelitian berdistribusi normal sebagaimana menurut Ghazali (2018), apabila nilai signifikansi lebih besar (>) dari 0,05, hal ini berarti tidak terjadi masalah normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Menurut Ghazali (2018): model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,01 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut :

Tabel 1.10
Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,279	3,592	Tidak ada multikolinearitas
Etos Kerja (X2)	0,371	2.698	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi (X3)	0,310	3,230	Tidak ada multikolinearitas

Ra

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel memiliki nilai tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada semua variabel bebas tersebut.

Hasil Uji Korelasi

Tabel 1.11
Hasil Korelasi X1 dengan Y

Nilai Pearson Correlation	Nilai Sig	Kesimpulan
0.604	0.000	Ada korelasi

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.26 hasil korelasi X1 dengan Y, dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* yang dihasilkan dikategorikan memiliki korelasi yang kuat dengan arah yang positif. Artinya, apabila variabel X1 mengalami kenaikan, maka variabel Y juga akan meningkat. Dan berdasarkan hasil nilai signifikansi, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan < 0.5 yang berarti bahwa terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara variabel X1 dengan variabel Y.

Tabel 1.12
Hasil Korelasi X2 dengan Y

Nilai Pearson Correlation	Nilai Sig	Kesimpulan
0.515	0.000	Ada korelasi

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel hasil korelasi X2 dengan Y, dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* yang dihasilkan dikategorikan memiliki korelasi yang kuat dengan arah yang positif. Artinya, apabila variabel X2 mengalami kenaikan, maka variabel Y juga akan meningkat. Dan berdasarkan hasil nilai signifikansi, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan < 0.5 yang berarti bahwa terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara variabel X2 dengan variabel Y.

Tabel Hasil 1.13
Korelasi X3 dengan Y

Nilai Pearson Correlation	Nilai Sig	Kesimpulan
0.654	0.000	Ada korelasi

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel hasil korelasi X3 dengan Y, dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* yang dihasilkan dikategorikan memiliki korelasi yang kuat dengan arah yang positif. Artinya, apabila variabel X3 mengalami kenaikan, maka variabel Y juga akan meningkat. Dan berdasarkan hasil nilai signifikansi, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan < 0.5 yang berarti bahwa terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara variabel X3 dengan variabel Y.

Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Sign.	Simpulan	Hasil Pengujian Hipotesis
1. Pelatihan terhadap kinerja karyawan	0.545	Tidak berpengaruh signifikan	H ₁ ditolak
2. Etos kerja terhadap kinerja karyawan		Tidak berpengaruh signifikan	H ₁ ditolak
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan	0.000	Berpengaruh signifikan	H ₀ diterima

4. Pelatihan, etos kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan	0.010	Berpengaruh signifikan	H ₀ diterima
--	-------	------------------------	-------------------------

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pelatihan, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada RS EMC Alam Sutera maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil pengujian deskriptif menunjukkan bahwa pada umumnya setiap indikator dan dimensi pelatihan, etos kerja dan motivasi memiliki beberapa skor yang berbeda. Namun demikian, berdasarkan tanggapan responden ditemukan sebagai berikut :
 - a. Pada pelatihan, seluruh indikator menyatakan netral.
 - b. Pada etos kerja, seluruh indikator menyatakan netral.
 - c. Pada dimensi motivasi, seluruh indikator menyatakan baik .
 - d. Pada kinerja karyawan, seluruh indikator menyatakan netral.
2. Ditemukan adanya pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,545 > 0,05$ antara pelatihan dan kinerja karyawan pada RS EMC Alam Sutera.
3. Ditemukan adanya pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai signifikansi $0,432 > 0,05$ antara etos kerja dan kinerja karyawan pada RS EMC Alam Sutera.
4. Ditemukan adanya pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ antara motivasi dan kinerja karyawan RS EMC Alam Sutera.
5. Ditemukan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara pelatihan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan , dan ditemukan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada RS EMC Alam Sutera.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu pelatihan, etos kerja dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti komunikasi dan kompensasi.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan tidak berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh pengambil kebijakan terhadap karyawan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mengetahui apa yang telah didapatkan karyawan selama pelatihan dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki

lagi guna meningkatkan kinerja pegawai.

2. Etos kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan RS EMC Alam Sutera tergolong rendah, keadaan ini disebabkan etos kerja (semangat kerja) karyawan dicerminkan dari kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai tidak signifikan pada variabel etos kerja disebabkan karena variabel etos kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik, hendaknya pelatihan dan etos kerja karyawan lebih ditingkatkan, dan menambah pengetahuan dan skill dengan mengikuti pelatihan-pelatihan.

5. REFERENSI

- Afiyati, E. M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–142.
- Afiyati, E. M. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta*. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–142.
- Armstrong, Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Sofyan Cikmat dan Haryono. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2018.
- Andika, S. (2019). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Pada Stasiun Besar C Kediri*. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 271.
- Asian Journal of Islamic Management (AJIM), Vol. 1, Issue 2, December 2019, pp 93-100.
- BPJS. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dan Asuransi Kesehatan Swasta. [serial online] 2014.
- Flippo, Edward, P. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh. Masud, Edisi keenam jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2004
- Gellerman, W. Saul, 2015, *Motivasi Dan Produktivitas*, Bina Press, Jakarta
- H. Harmoko and H. Sunaryo, "The Influence of Islamic Work Ethics And Job Satisfaction on Employee Performance (The Office Of Women's Empowerment And Child Protection In East Kutai District)," *E- Management Research Journal*, vol. 06, 2017.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>