

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

Dalam suatu Instansi banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya Rumah Sakit Islam Metro Lampung harus banyak memperhatikan kinerja pegawai agar kinerja pegawai tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang optimal.

##### **2.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Metro Lampung. Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri, pengertian kinerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara dalam Agung Hidayanto (2014), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Rendy Putrayasa (2014), mencoba mempertegas tentang pengertian kinerja yaitu “merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan dapat diukur”. Menurut Suntoro dalam Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu. Menurut Hani Handoko dalam Sri Kurniawati Padma Dewi (2014), mendefinisikan kinerja sebagai proses melalui mana sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Menurut Armstrong dan Baron dalam Agung Hidayanto (2014),

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja kpegawai maka semakin baik kinerja organisasi.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja.**

Menurut Raymond dalam Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013), untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatkan kinerja pegawai ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Menurut Lubis dalam Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013), melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan pegawai dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Meskipun melalui pelatihan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang mengalami masalah pada kurang efektifnya pelatihan dan kurang tingginya motivasi kerja hal tersebut terjadi pada Rs. Islam Metro, Lampung.

### **2.1.3 Aspek-Aspek Kinerja**

Menurut Mangkunegara Lubis dalam Leonardo Agusta dan Eddy Madio Sutowo (2013) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif, aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)

### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah mengacu pada teori Mangkunegara dalam Ronald Tanuwijaya (2015) yaitu sebagai berikut :

1. Mutu pekerjaan

Mutu pekerjaan merupakan tingkat hasil kualitas pekerjaan yang dicapai seorang pegawai.

2. Kejujuran pegawai

Kejujuran pegawai merupakan ketulusan seorang pegawai dan kemampuan pegawai untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Inisiatif.

Inisiatif merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuannya tanpa menunggu perintah terlebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki hasil pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal.

4. Kehadiran

Kehadiran ini merupakan kesediaan pegawai untuk bekerja sesuai waktu jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

#### 5. Sikap

Sikap merupakan segala sesuatu yang dilakukan pegawai baik dalam bekerja maupun berhubungan dengan orang lain di lingkungan kerja.

#### 6. Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal.

#### 7. Kehandalan

Kehandalan merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat dipercaya oleh orang lain dalam lingkungan kerja.

#### 8. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan wawasan yang dimiliki oleh pegawai berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki dan ketrampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.

#### 9. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesediaan dan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan semaksimal mungkin serta tepat waktu.

#### 10. Pemanfaatan Waktu Kerja

Pemanfaatan waktu kerja merupakan inisiatif pegawai untuk memanfaatkan waktu kerja dengan baik agar mencapai hasil yang maksimal.

## **2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah yang ada didalam suatu lembaga atau organisasi dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau pegawai.

### 2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengertian Motivasi Kerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut: Menurut George dan Jones dalam Leonardo Agusta dan Eddy Madioono Sutanto (2013) “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”. Menurut Mangkunegara dalam Rendy Putrayasa (2014) menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan. Menurut Nawawi dalam Ngurah Bagus Dhermawan (2012), ada dua bentuk Motivasi yaitu Motivasi instrinsik dan Motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Robbins dalam Sri Kurniawati Padma Dewi (2014) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Teori motivasi menurut Maslow dalam Rendy Putrayasa (2014), terdiri atas lima kebutuhan dasar manusia yaitu antara lain :

1. Physiological needs (Kebutuhan Fisiologis)
2. Safety needs (Kebutuhan Keamanan)
3. Social needs (Kebutuhan Sosial)

4. Esteem needs (Kebutuhan Harga Diri)
5. Self actualization needs (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Rendy Putrayasa (2014), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

### **2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto dalam Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013), tujuan motivasi yaitu untuk mendorong semangat dan gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Menurut George dan Jones dalam Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) tujuan “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence)”. Oleh karena itu,

motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada pegawai yang membuat pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan memotivasi dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan. Sementara itu, tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. motivasi yang berlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah sepeti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya.

### **2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones dalam Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015), yakni:

1. Perilaku pegawai

Kemampuan pegawai memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku pegawai yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha pegawai

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan pegawai menandakan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan pegawai

Kegigihan pegawai mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi.

## 2.3 Pelatihan

Dalam suatu Instansi hal yang harus diperhatikan yaitu pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar.

### 2.3.1 Definisi Pelatihan

Dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Penertian pelatihan menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad Ikhdhan Nizar (2015) mendefinisikan “pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisis dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan terbatas”. Pelatihan menurut Dessler dalam Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013), Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia 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. Menurut Rivai dan Sagala dalam Poltak Sinambela (2016, p.169) pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Simamora dalam Poltak Sinambela (2016, p.169) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Menurut Sonny Sumarsono dalam Poltak Sinambela (2016, p.169) Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam



pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Simamora dalam Sri Kurniawati Padma Dewi (2014) Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan proses keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari kesimpulan diatas bahwa pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam meningkatkan kinerja dengan materi yang telah ditentukan dan dilakukan dalam waktu yang relative pendek.

### **2.3.2 Tujuan Pelatihan**

Menurut Hamalik dalam Daniel Arfan Aruan (2013), Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

### **2.3.3 Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam Wahyu Riandani (2015), diantaranya :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harusbenar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai

bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

## 2.4 Kompetensi

Di dalam suatu Instansi Rumah Sakit Islam Metro Lampung Kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

### **2.4.1 Definisi Kompetensi**

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi menurut para ahli yaitu: Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah dalam Safwan (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Soto dalam Enceng, Liestyodono dan Purwaningdyah dalam Safwan (2014) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya mengandung keterampilan, pengetahuan, dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap mereka sesuai standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Wibowo dalam Christilia O. Posuma (2013) Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Sutrisno dalam Siti Untari (2014) menyatakan bahwa secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Dari penelitian diatas dengan demikian kompetensi menjadi sangatlah berguna dalam membantu organisasi sehingga dengan memaksimalkan kompetensi mendorong budaya Kinerja yang tinggi.

### **2.4.2 Faktor-Faktor Kompetensi**

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi maka ditunjang oleh beberapa faktor yaitu :

1. pengetahuan, seorang pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik

2. seorang pegawai juga harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan.
3. sikap seorang pegawai dalam melayani pasien harus selalu baik agar pasien merasa lebih nyaman dalam pelayanan yang mereka berikan.

#### **2.4.3 Indikator Kompetensi**

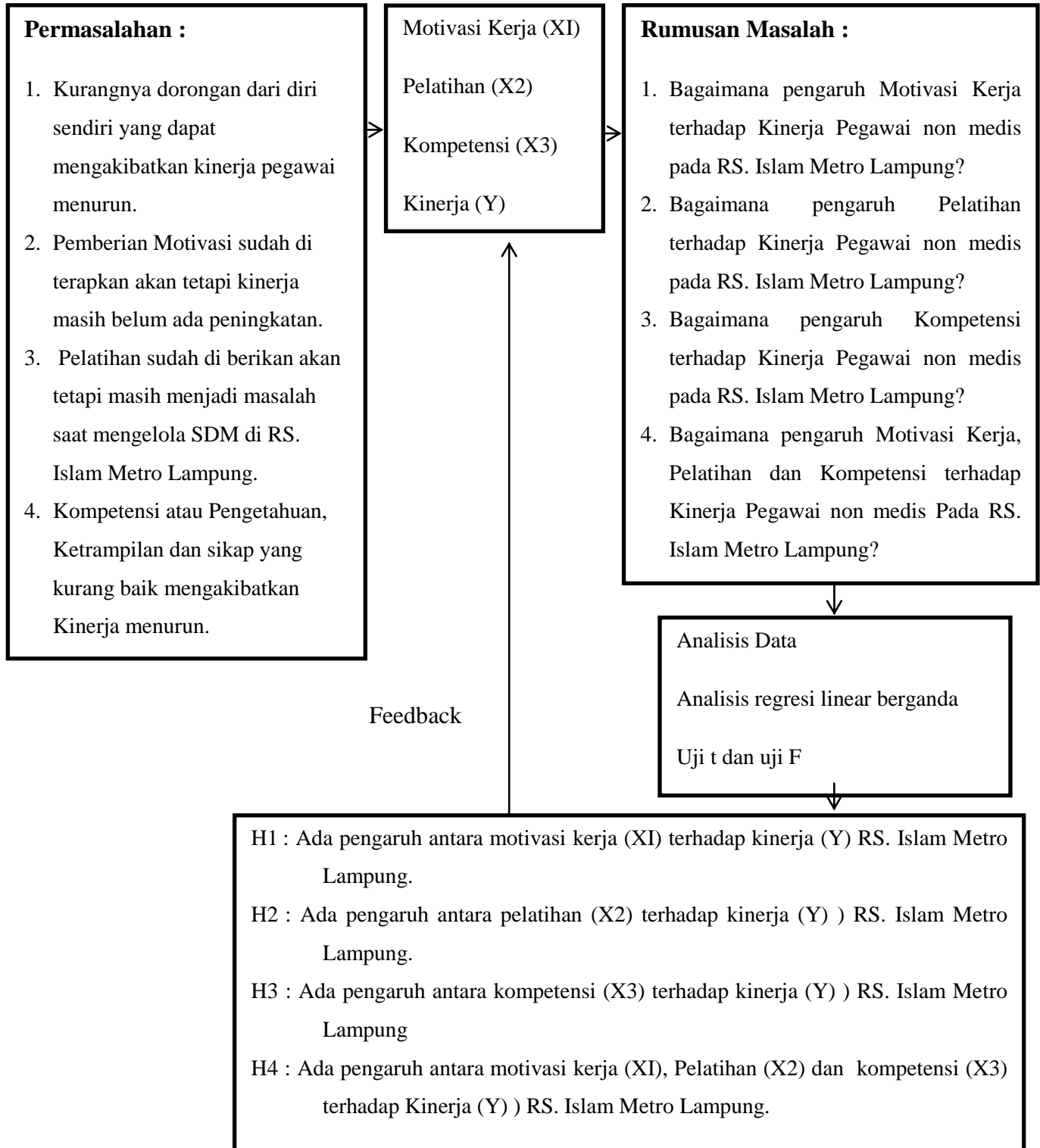
Menurut Wibowo dalam Christilia O. Posuma (2013) Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Variabel ini diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
2. Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.
3. Sikap adalah pola tingkah laku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

#### **2.5 Kerangka Pemikiran**

Agar lebih jelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Motivasi dan Pelatihan yang mempengaruhi kinerja Pegawai, maka dalam melakukan penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang tertera didalam gambar 2.1 dibawah ini yaitu sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
1	Sri Kurniawati Padma Dewi <i>Juni 2014</i>	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (Kopma) Di Kabupaten Sleman	Dari hasil empiris dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2	Christilia O. Posuma Desember 2013	Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan

3	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.
---	---	---	--

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang berjudul Peningkatan Kinerja Melalui motivasi Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Pada Pegawai RS. Islam Metro Lampung. (1) Subjek dalam penelitian ini adalah pada RS. Islam Metro Lampung, (2) Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, (3) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini.

## 2.6 Hipotesis

Menurut Wiratna Sujarweni (2015 : p. 68) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka

pemikiran. Berdasarkan latar belakang, rumusan masala, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: Menurut George dan Jones dalam Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”.

Berdasarkan data empiris yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada penelitian terdahulu, maka dapat diduga bahwa :

H1: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) Pegawai RS. Islam Metro, Lampung.

Menurut Simamora dalam Poltak Sinambela (2016, p.169) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.

Berdasarkan penelitian terdahulu juga dipaparkan hasil atas penelitiannya yang menyangkut mengenai pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat diduga :

H2 : Terdapat pengaruh Pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) Pegawai RS. Islam Metro, Lampung.

Menurut Wibowo dalam Christilia O. Posuma (2013) Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.



Pada penelitian terdahulu juga dipaparkan hasil atas penelitiannya yang menyangkut mengenai kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dapat diduga :

H3 : Terdapat pengaruh Kompetensi (X3) terhadap kinerja (Y) Pegawai RS. Islam Metro, Lampung.

Ketiga variabel tersebut yaitu motivasi kerja, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai telah dilakukan pada penelitian terdahuludan memberikan hasil atas penelitiannya, dalam penelitian ini maka dapat diduga bahwa :

H4: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompetensi (X3) secara simultan terhadap kinerja (Y) Pegawai RS. Islam Metro, Lampung.