

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskriptif adalah yang merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan deskripsi data responden, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengujian data kuesioner hasil jawaban responden yang berjumlah 74 pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, dengan menggunakan bantuan aplikasi (*Statistical Program and service Solution seri 20*). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada uji frekuensi diketahui gambaran karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan pendidikan dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

Karakteritik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	25	33.8%
2.	Perempuan	49	66.2%
Jumlah		74	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu, pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang

pegawai (33.8%), dan perempuan sebanyak 49 orang pegawai (66.2%). Jadi keseluruhan karakteristik berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 49 orang pegawai. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	20 – 30	35	47.3%
2.	31 – 40	26	35.1%
3.	41 – 50	13	17.6%
Jumlah		74	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas adalah data hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu dengan usia 20–30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 35 orang (47,3%), dengan usia 31–40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 26 orang (35,1%), dan dengan usia 41–50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 13 orang (17,6). Dapat disimpulkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti diketahui karakteristik responden berdasarkan Usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 20– 30 tahun yaitu sebanyak 35 orang pegawai non medis RS.Islam Metro Lampung. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMP	6	8.1%
2.	SMA	27	36.5%
3.	D3	30	40.5%
4.	S1	11	14.9%
Jumlah		74	100,0%

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas adalah hasil uji frekuensi dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, untuk pendidikan SMP sebanyak 6 orang pegawai (8,1%), untuk pendidikan SMA sebanyak 27 orang pegawai (36,5%), untuk pendidikan D3 sebanyak 30 orang pegawai (40,5%), dan untuk pendidikan S1 sebanyak 11 orang pegawai (14,9%). Jadi keseluruhan karakteristik berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini didominasi oleh responden pendidikan D3 sebanyak 30 orang pegawai. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan uji frekuensi data-data pada masing-masing variabel Independen yaitu, Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kompetensi (X_3) serta variabel Dependen yaitu Kinerja pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, data-data tersebut diperoleh dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No.	Pernyataan-Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saling memberikan masukan dalam menyelesaikan masalah	15	20.3	39	52.7	20	27.0	0	0,0	0	0,0
2.	Taat terhadap peraturan kerja dalam Rumah Sakit	16	21.6	43	58.1	13	17.6	2	2.7	0	0,0
3.	Tidak pernah bolos saat bekerja	16	21.6	34	45.9	19	25.7	5	6.8	0	0,0
4.	Memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik	20	27.0	33	44.6	18	24.3	3	4.1	0	0,0
5.	Bekerja dengan baik dan	24	32.4	33	44.6	16	21.6	1	1.4	0	0,0

	teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai										
6.	Jika memperoleh teguran dari atasan tidak mudah menyerah tetapi semakin termotivasi	19	25.7	37	50.0	15	20.3	3	4.1	0	0,0
7.	Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi	18	24.3	37	50.0	17	23.0	2	2.7	0	0,0
8.	Selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja	18	24.3	36	48.6	17	23.0	3	4.1	0	0,0
9.	Selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja	16	21.6	34	45.9	20	27.0	4	5.4	0	0,0
10.	Bekerja dengan terampil	21	28.4	30	40.5	21	28.4	2	2.7	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Motivasi Kerja (X_1), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, adalah item pernyataan pada nomor lima (5), yaitu “Bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai” dengan jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 24 responden (32,4%), yang menyatakan Setuju sebanyak 33 responden (44,6%), yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 11 responden (21,6%), dan yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 1 responden (1,4%). Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Pelatihan (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Instruktur pelatih saat memberikan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada Rumah Sakit saat ini	20	27.0	40	54.1	13	17.6	1	1.4	0	0,0
2.	Setelah pelatihan bekerja menurut instruksi kerja yang telah ditentukan oleh pihak Rumah Sakit	25	33.8	39	52.7	9	12.2	1	1.4	0	0,0
3.	Peserta pelatihan yang sesuai kualifikasi Rumah Sakit	24	32.4	37	50.0	12	16.2	1	1.4	0	0,0
4.	Pelatihan membuat kualitas kerja menjadi semakin lebih baik dari sebelumnya	31	41.9	30	40.5	13	17.6	0	0,0	0	0,0
5.	Materi Pelatihan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kreatifitas dan inovasi kepada para peserta pelatihan	26	35.1	40	54.1	8	10.8	0	0,0	0	0,0
6.	Setelah mengikuti pelatihan tugas-tugas yang diberikan dapat dikerjakan lebih teratur dan terarah dari sebelumnya	22	29.7	41	55.4	11	14.9	0	0,0	0	0,0
7.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada Rumah Sakit saat ini	28	37.8	28	37.8	18	24.3	0	0,0	0	0,0
8.	Sebagai salah satu sasaran pelatihan yang mempunyai nilai yang terukur.	21	28.4	37	50.0	14	18.9	2	2.7	0	0,0
9.	Sebagai peserta pelatihan yang mempunyai kualitas yang baik	22	29.7	35	47.3	15	20.3	2	2.7	0	0,0
10.	Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit	32	43.2	29	39.2	12	16.2	1	1.4	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Pelatihan (X_2), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, adalah item pernyataan pada nomor sepuluh (10) yaitu “Selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan” dengan jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 32 responden (43,2%), yang menyatakan Setuju sebanyak 29 responden (39,2%), yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 12 responden (2,9%), dan yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 1 responden (1,4%). Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kompetensi (X_3)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memiliki pengetahuan yang sesuai dengan standar Rumah Sakit	25	33.8	42	56.8	6	8.1	1	1.4	0	0,0
2.	Dengan adanya pengetahuan yang luas maka dapat menyelesaikan tugas dengan baik	30	40.5	39	52.7	4	5.4	1	1.4	0	0,0
3.	Mampu memecahkan masalah pekerjaan	29	39.2	36	48.6	9	12.2	0	0,0	0	0,0
4.	Miliki ketrampilan yang sesuai dengan kriteria Rumah sakit	23	31.1	37	50.0	14	18.9	0	0,0	0	0,0
5.	Memiliki inisiatif dalam bekerja	25	33.8	41	55.4	8	10.8	0	0,0	0	0,0
6.	Trampil saat bekerja	26	35.1	44	59.5	3	4.1	1	1.4	0	0,0
7.	Membantu peawai lain yang memerlukan bantuan	23	31.1	45	60.8	6	8.1	0	0,0	0	0,0
8.	Mampu beradaptasi dengan baik terhadap tugas-tugas yang diberikan atasan	19	25.7	44	59.5	11	14.9	0	0,0	0	0,0
9.	Konsisten mengikuti aturan yang berada di Rumah Sakit	31	41.9	38	51.4	5	6.8	0	0,0	0	0,0
10.	Mempunyai kompetensi untuk membantu dan mengembangkan kemampuan rekan kerja	33	44.6	36	48.6	5	6.8	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Kompetensi (X_3), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, adalah item pernyataan nomor sepuluh (10), yaitu “Memiliki kompetensi untuk membantu dan mengembangkan kemampuan rekan kerja” dengan jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 33 responden (44,6%), yang menyatakan Setuju sebanyak 36 responden (48,6%), yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 5 responden (6,8%). Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.7
Hasil Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Miliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan di Rumah Sakit	21	28.4	42	56.8	11	14.9	0	0,0	0	0,0
2.	Selalu jujur dalam menjalankan semua tugas	35	47.3	30	40.5	8	10.8	1	1.4	0	0,0
3.	Menjalankan pekerjaan tanpa harus diperintah dari atasan	26	35.1	37	50.0	10	13.5	1	1.4	0	0,0
4.	Memanfaatkan jam kerja dengan baik	27	36.5	34	45.9	13	17.6	0	0,0	0	0,0
5.	Menjaga dengan baik hubungan dengan rekan kerja	23	31.1	33	44.6	18	24.3	0	0,0	0	0,0
6.	Siap membantu rekan kerja dalam menjalankan aktivitas kerja	23	31.1	33	44.6	16	21.6	2	2.7	0	0,0
7.	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	26	35.1	41	55.4	7	9.5	0	0,0	0	0,0
8.	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan	21	28.4	31	41.9	22	29.7	0	0,0	0	0,0
9.	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	18	24.3	37	50.0	17	23.0	2	2.7	0	0,0
10.	Waktu jam kerja digunakan dengan baik	10	13.5	40	54.1	20	27.0	4	5.4	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data jawaban kuesioner responden tentang variabel Kinerja (Y), pernyataan yang paling dominan direspon oleh responden atau pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, adalah item pernyataan pada nomor dua (2) yaitu “Selalu jujur dalam menjalankan semua tugas” dengan jumlah karyawan yang menyatakan Sangat Setuju sebanyak 35 responden (47,3%), yang menyatakan Setuju sebanyak 30 responden (40,5%), yang menyatakan Kurang Setuju sebanyak 8 responden (10,8%), dan yang menyatakan Tidak Setuju sebanyak 8 responden (10,8%). Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi (X_3) serta variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Data Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,786	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,423	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,497	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,466	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,435	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,663	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,609	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,786, dan yang paling rendah sebesar 0,423. Kesimpulan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel Motivasi Kerja (X_1) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Data Variabel Pelatihan (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,686	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,798	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,669	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,550	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,820	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,740	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,691	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,725	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,767	0,361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017..

Berdasarkan tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Pelatihan (X_2) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,820, dan yang paling rendah sebesar 0,550. Kesimpulan bahwa data pada kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel Pelatihan (X_2) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompetensi (X₃)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,632	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,718	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,455	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,554	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,772	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,821	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0,828	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 8	0,618	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 9	0,555	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 10	0,804	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017..

Berdasarkan tabel 4.10 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Kompetensi (X₃) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,828, dan yang paling rendah sebesar 0,455. Kesimpulan bahwa data kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor variabel Kompetensi (X₃) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,648	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 2	0,789	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 3	0,691	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 4	0,810	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 5	0,591	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 6	0,421	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 7	0,844	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 8	0,810	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 9	0,702	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid
Pernyataan 10	0,685	0,361	r _{hitung} > r _{table}	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas adalah hasil uji validitas data yang berkaitan dengan variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan sepuluh (10) item pernyataan yang telah dijawab oleh 30 responden atau pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, hasil pengujian yang dilakukan menyatakan seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,844, dan yang paling rendah sebesar 0,421. Kesimpulan bahwa data kuesioner yang diperoleh dari 10 item pernyataan yang berkaitan dengan faktor tentang variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Koefisien Product Moment

Koefisien r	Reliabilitas
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009, p:250)

Berdasarkan tabel 4.12 ketentuan reliable diatas untuk menkonsultasikan hasil nilai yang diperoleh dari uji reabilitas variabel independen dan variabel dependen dan pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20,0. Dari hasil pengujian data dari kuesioner yang terlebih dahulu diseberkan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh Nilai Cronbach's Alpha adalah seperti pada table 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien r	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,781	10	0,60–0,799	Tinggi
Pelatihan (X_2)	0,891	10	0.80–1.000	Sangat Tinggi
Kompetensi (X_3)	0,861	10	0.80–1.000	Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0,880	10	0.80–1.000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, bahwa seluruh item pernyataan berstatus reliabel karena nilai Cronbach's dengan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,781, variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0,891, variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,861, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,925. Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument item pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel

telah memenuhi syarat realibilitas instrument. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linearitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation From Linarity	Taraf Signifikan	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)	0,242	0,05	Sig > Alpha	Linier
Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)	0,601	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)	0,822	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas adalah hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA pada baris *Deviantion from linearity* menyatakan nilai Sig pada masing-masing variabel adalah untuk Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai Sig, sebesar $0,242 > 0,05$ (Alpha), untuk variabel Pelatihan (X_2) diperoleh nilai Sig, sebesar $0,601 > 0,05$ (Alpha), untuk variabel Kompetensi (X_3) diperoleh nilai Sig, sebesar $0,822 > 0,05$ (Alpha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari semua nilai variabel independen lebih besar dari Alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan

dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji normalitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,302	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Pelatihan (X_2)	0,670	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Kompetensi (X_3)	0,580	0,05	Sig > 0,05	Normalitas
Kinerja (Y)	0,328	0,05	Sig > 0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.15 diatas adalah hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai pada *One-Sampel Kolmogorov Test-Smirnov* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,302 > 0,05$ (Alpha). Nilai untuk variabel Pelatihan (X_2) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,670 > 0,05$ (Alpha). Nilai untuk variabel Kompetensi (X_3) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,580 > 0,05$ (Alpha). Dan nilai untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat signifikannya diperoleh nilai sebesar $0,328 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari responden yang

menjadi sampel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa data yang diperoleh berasal dari populasi berdistribusi normal. Hasil output data secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Motivasi Kerja (X ₁)	0,975	1,025	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Pelatihan (X ₂)	0,694	1,441	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kompetensi (X ₃)	0,697	1,435	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinierita

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar $1,025 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,975 > 0,1$, untuk variabel Pelatihan (X₂) nilai VIF sebesar $1,441 < 10$ atau nilai *Collinierrity*

Tolerance 0,694 > 0,1, dan untuk variabel Kompetensi (X_3) nilai VIF sebesar 1,435 < 10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 0,697 > 0,1. Maka data-data yang diperoleh dari 74 kuesioner responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel Independen digunakan untuk meramalkan suatu variabel Dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung.

Tabel 4.17
Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-5,963	5,550
Motivasi Kerja (X_1)	0,181	0,070
Pelatihan (X_2)	0,532	0,103
Kompetensi (X_3)	0,415	0,113

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada tabel 4.17 diatas adalah nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi Kerja

X_2	= Pelatihan
X_3	= Kompetensi
a	= konstanta
$b_{1,2,3}$	= koefisien regresi
e	= Error trem/unsur kesalahan

Persamaan regresi diatas dijelaskan hasilnya adalah sebagai berikut:

$$Y = -5,963 + 0,181 (X_1) + 0,532 (X_2) + 0,415 (X_3).$$

1. Berdasarkan hasil nilai *Konstanta* sebesar -5,963 menyatakan bahwa jika tidak ada Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi (X_3) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, maka akan terjadi menurunnya Kinerja (Y) sebesar -5,96%.
2. Berdasarkan hasil nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,181, menyatakan bahwa setiap pemberian variabel Motivasi Kerja (X_1) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, maka akan meningkatnya Kinerja (Y) pegawai sebesar 18,1%.
3. Berdasarkan hasil nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Pelatihan (X_2) sebesar 0,532, menyatakan bahwa setiap pemberian variabel Pelatihan (X_2) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, maka akan meningkatnya Kinerja (Y) pegawai sebesar 53,2%.
4. Berdasarkan hasil nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,415, menyatakan bahwa setiap pemberian variabel Kompetensi (X_3) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, maka akan meningkatnya Kinerja (Y) pegawai sebesar 41,5%. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung. Berdasarkan dari pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 21.0*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18
Koefisien Korelasi

R	R Sqaure
0,744	0,554

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan tabel 4.18 diatas adalah nilai *Koefisien Korelasi* (R) sebesar 0,744 yang menyatakan tingkat keeratan antara variabel independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan nilai *Koefisien* determinan R^2 (R square) sebesar 0,554, nilai tersebut menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung, sebesar 55,4%, dan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak berkaitan dengan penelitian ini. Hasil output data spss secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ajukan oleh peneliti pada bab

sebelumnya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada tidaknya pengaruh yang antara variabel independen secara satu-satu (secara parsial) terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Dari pengujian data kuesioner jawaban responden dan diuji menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0* adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)	2,570	1,993	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)	5,184	1,993	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)	3,663	1,993	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Hiipotesis I : Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coefficient* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 2,570 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan df $n-2$ ($74-2=72$) adalah sebesar 1,993. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,570 > 1,993$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung.

Hipotesis II : Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coefficient* untuk variabel Pelatihan (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 5,184 sedangkan nilai t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan df $n-2$ ($74-2=72$) adalah sebesar 1,993. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai

t_{tabel} (5,184 > 1,993). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung.

Hipotesis III : Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai *coefficient* untuk variabel Kompetensi (X_3) nilai t_{hitung} sebesar 3,663 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan df $n-2$ ($74-2=72$) adalah sebesar 1,993. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,663 > 1,993$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidak nya pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel dependent. Dari pengolahan data dan diuji menggunakan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0* diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Secara Simultan)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
29,002	2,74	0,000	0,05	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Hipotesis III Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 29,002 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan $df_1=k-1$ ($4-1=3$) dan df_2 $n-k$ ($74-4=70$) adalah 2,74. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($29,002 > 2,74$). Maka

Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil yang telah dijelaskan diatas dalam penelitian ini diperoleh nilai uji korelasi R sequer sebesar 0,554 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung sebesar 55,4%, dan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) t_{hitung} sebesar 2,570 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,058 > 1,993$). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori 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*)”. 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.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Pelatihan (X_2) t_{hitung} sebesar 5,184 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,184 > 1,993$). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut 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.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai untuk variabel Kompetensi (X_3) t_{hitung} sebesar 3,663 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,993. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,663 > 1,993$). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut Menurut Wibowo dalam Christilia 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.

4.6.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Dan Kompetensi (X_3) Terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 29,002 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74. Jadi nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($29,002 > 2,74$). Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada pegawai non medis RS. Islam Metro Lampung. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut Raymond dalam Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013), untuk memecahkan masalah terkait dengan meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Menurut Lubis dalam Leonardo 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.