

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI ERG ALDERFER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA COVID-19 PADA RSUP
DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG BAGIAN INSTALASI
RADIOLOGI**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

CANDRA HARDIANSYAH

NPM : 1601110054

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2020

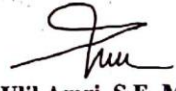
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Candra Hardiansyah
Nomor Pokok : 1601110054
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI
ERG ALDERFER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI MASA COVID-19 PADA RSUP
DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG
BAGIAN INSTALASI RADIOLOGI

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17 - OKT - 2020 Pembimbing I :


Ulil Amri, S.E, M.Si
NIDN : 0229016201

Tanggal 17 - OKT - 2020 Pembimbing II :


Dian Septianti, S.E, MM
NIDN : 0206098501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 19 - OKT - 2020


Dr. Msy. Mardal, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

186/PS/DFE/20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan terlalu bergantung kepada siapapun di dunia ini, Karena, Bayanganmu saja akan meninggalkanmu disaat gelap. Maka berdoa lah kamu kepada Tuhan mu maka akan di permudah jalan mu mencapai kesuksesan di dunia maupun di akhirat.

(@Candrahardiansyah)

Ku Persembahkan Kepada :

- Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat dan karunianya
- Kedua Orangtuaku dan Saudaraku
- Dosen yang membimbingku
- Seluruh dosen Tridinanti Yang Terhormat
- Sahabat seperjuanganku
- Almamaterku (Universitas Tridinanti Palembang)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Candra Hardiansyah
Nomor Pokok : 1601110054
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi ERG Alderfer
Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Covid -19
pada RSUP dr.Mohammad Hoesin Palembang
Bagian Instalasi Radiologi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang 9 September 2020



(Candra Hardiansyah)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatulllahi. Wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nyalah penelitian ini dapat peneliti selesaikan dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Univertitas Tridinanti Palembang.

Dalam upaya penyusunan laporan skripsi ini, tidak sedikit tantangan dan hambatan yang peneliti hadapi, tetapi berkat dorongan, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya bias menyelesaikan laporan Skripsi ini, walaupun dalam bentuk yang sederhana. Dalam arti masih ada yang perlu penyempurnaan, hal ini tidak terlepas dari biaya, waktu dan kemampuan yang peneliti miliki.

Untuk itu peneliti sangat mengharapkan bantuan dari berbagai pihak untuk memberikan kritik, yang nantinya dapat menjadi bahan perbaikan, penyempurnaan dan akhirnya dapat meningkatkan pengetahuan penulis pada masa mendatang. Selanjutnya peneliti tidak akan pernah lupa untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. Selaku Rektor Univertitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Univertitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM Selaku Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univertitas Triinanti Palembang
4. Ulil Amri, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing I
5. Dian Septianti, SE.MM Selaku Dosen Pembimbing II
6. Seluruh Dosen dan Staff Univertitas Tridinanti Palembang
7. Pimpinan Tempat saya berkerja RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang Bagian Instalasi Radiologi
8. Kedua orang tuaku dan saudaraku yang tercinta
9. Tak lupa juga sahabat seperjuanganku

Akhir kata, Semoga Allah SWT akan membalas semua budi baik bapak-bapak, ibu-ibu dan teman-teman. Mudah-mudahan karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Palembang, 9 September 2020



(Candra Hardiansyah)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	9
1.3	Tujuan Penelitian	10
1.4	Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis	12
2.1.1	Kinerja	12
2.1.1.1	Pengertian Kinerja	12
2.1.1.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.3	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	14
2.1.1.4	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	15

2.1.2	Pelatihan.....	16
2.1.2.1	Pengertian Pelatihan.....	16
2.1.2.2	Tujuan dan Prinsip Pelatihan	17
2.1.2.3	Manfaat dan Metode Pelatihan	19
2.1.2.4	Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	21
2.1.3	Motivasi.....	22
2.1.3.1	Pengertian Motivasi	22
2.1.3.2	Tujuan Motivasi	24
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Keraja	25
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Motivasi	28
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan	30
2.3	Kerangka Pemikiran	31
2.4	Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1	Tempat Penelitian	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1	Sumber Data	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	36
3.4	Rancangan Penelitian	37
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	37
3.5.1	Variabel Penelitian	37
3.5.2	Definisi Operasional	38
3.6	Instrumen Penelitian	40
3.6.1	Uji Validitas	41

3.6.2	Uji Reliabilitas	42
3.7	Teknik Analisis Data	42
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	43
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	43
3.7.2.1	Regresi Linear Berganda	43
3.7.2.2	Koefisien Korelasi	44
3.7.2.3	Koefisien Determinasi	45
3.8	Uji Hipotesis Penelitian	46
3.8.1	Uji Simultan (Uji F)	46
3.8.2	Uji Parsial (Uji t)	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.1.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
4.1.1.2	Visi dan Misi Organisasi	52
4.1.1.2.1	Visi Intalasi Radiologi.....	52
4.1.1.2.2	Misi Intalasi Radiologi	52
4.1.1.3	Struktur Organisasi.....	52
4.1.1.4	Uraian Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang	54
4.1.1.4.1	Kepala Instalasi Radiologi.....	54
4.1.1.4.2	Koordinator Pelayanan Radiologi	56
4.1.1.4.3	Koordinator Umum dan Logistik	58
4.1.1.4.4	Dokter Spesialis Radiologi	60
4.1.1.4.5	Penata Radiodiagnostik (Radiografer)	62
4.1.1.4.6	Penata CT Scan (Radiografer).....	64
4.1.1.4.7	Penata MRI (Radiografer).....	65
4.1.1.4.8	Perawat	66
4.1.2	Uji Instrumen	67
4.1.2.1	Uji Validitas.....	67

4.1.2.2 Uji Reliabilitas.....	69
4.1.3 Karakteristik Responden.....	71
4.1.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	73
4.1.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Utama.....	74
4.1.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerja.....	75
4.1.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	76
4.1.4.1 Uji Deskriptif Pelatihan (X_1).....	77
4.1.4.2 Uji Deskriptif Motivasi (X_2).....	79
4.1.4.3 Uji Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	80
4.1.5 Analisis Statistik Inferensial.....	81
4.1.5.1 Regresi Linear Berganda.....	81
4.1.5.2 Koefisien Korelasi.....	83
4.1.5.3 Koefisien Determinasi.....	84
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	85
4.1.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	85
4.1.6.2 Uji Parsial (Uji t).....	86
4.2 Pembahasan.....	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	30
3.1 Waktu Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	36
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	39
3.4 Skala Likert	41
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	45
4.1 Uraian Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang Kepala Instalasi Radiologi.....	54
4.2 Uraian Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang Koordinator Pelayanan Radiologi.....	56
4.3 Uraian Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang Koordinator Umum dan Logistik	58
4.4 Uraian Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang Dokter Spesialis Radiologi....	60
4.5 Uraian Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang Penata Radiodiagnostik (Radiografer).....	62
4.6 Uraian Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang Penata CT Scan (Radiografer).....	64
4.7 Uraian Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang Penata MRI (Radiografer)	65
4.8 Uraian Tugas, Tanggung Jawab, dan Wewenang Perawat.....	66
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)	67
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2).....	68
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	68
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1)	69
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi(X_2).....	69
4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	70
4.15 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71

4.16	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.17	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
4.18	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan Utama.....	74
4.19	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Berkerj	75
4.20	Statistik Deskriptif	76
4.21	Kategorisasi Variabel Pelatihan (X_1)	78
4.22	Kategorisasi Variabel Motivasi (X_2).....	79
4.23	Kategorisasi Variabel Kinerja (Y)	81
4.24	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81
4.25	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r).....	83
4.26	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R <i>Square</i>)	84
4.27	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
4.28	Hasil Uji Parsial (Uji t)	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir Teoritis	31
4.1 Struktur Organisasi Instalasi Radiologi	53

ABSTRAK

CANDRA HARDIANSYAH. “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI ERG ALDERFER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RSUP DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG BAGIAN INSTALASI RADIOLOGI” (dibawah Bimbingan Bapak Ulil Amri SE, M.Si. dan Ibu Dian Septianti SE, MM)

Skripsi ini pada dasarnya membahas bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Motivasi ERG Alderfer terhadap Kinerja Karyawan di masa covid-19 pada RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang Bagian Instalasi Radiologi. Disini penulis mencoba untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi ERG Alderfer terhadap Kinerja Karyawan di masa covid-19 pada RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang Bagian Instalasi Radiologi. Dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Determinasi dan Uji Hipotesis. Adapun penelitian ini sample yang dipilih adalah seluruh karyawan di RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang Bagian Instalasi Radiologi yang berjumlah 56 Orang.

Dari hasil penelitian ini didapat bahwa koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,594, Motivasi ERG (X_2) sebesar 0,225 dengan tingkat signifikansi 5% dan menghasilkan nilai konstanta sebesar 28,272 sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah:

$$Y = 28,272 + 0,594 X_1 + 0,225 X_2 + e$$

Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,777 artinya hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Untuk koefisien determinasi sebesar 0,603, nilai ini dapat ditafsirkan bahwa kontribusi besarnya pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas Pelatihan (X_1) dan Motivasi ERG (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 60.3% sedangkan selebihnya 39.7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Pelatihan (X_1) sebesar 0,594 atau 59.4%, Motivasi ERG (X_2) sebesar 0,225 atau 22,5% hal ini berarti bahwa Kinerja karyawan di pengaruhi oleh pemberian pelatihan dan juga motivasi.

RIWAYAT HIDUP

Candra Hardiansyah, dilahirkan di Kota Palembang Sumatera Selatan pada tanggal 05 September 1996 dari Keluarga Agus Rianto dan Ibu Romlah, Anak ke dua dari dua bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SDN 86 Palembang, Sekolah Menengah pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 48 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada tahun 2014 di SMK PGRI 1 Palembang, Pada tahun 2016 memasuki Program Studi Strata I Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2015 mulai bekerja di RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang sebagai pegawai honorer.

Palembang, September 2020

(Candra Hardiansyah)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa pandemi covid-19 yang ditandai dengan munculnya suatu penyakit/virus baru yang mematikan membuat seluruh dunia terkena dampaknya dari penyebaran virus tersebut. Dampak dari virus itu juga membuat keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi terkena dampaknya, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menjalankan aktivitas organisasi di tengah masa pandemi covid-19. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi di masa pandemi covid-19 ini atau di masa yang akan datang. Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan terhindar dari penyebaran virus tersebut.

Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dan untuk

mengelola berbagai sumber daya tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia haruslah yang berkualitas (Sinambela, 2016).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di masa pandemi covid-19. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Salah satu indikator keberhasilan organisasi adalah kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Seperti yang diungkapkan Gitosudarmo (2013:333) bahwa keberhasilan suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Kinerja pada umumnya adalah suatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi (Hussein Fattah, 2014). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian pelatihan yang sesuai, dan

memberikan motivasi terhadap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja di masa pandemi.

Pelatihan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan didalam organisasi dengan diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari organisasi. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan (Dessler dalam Sinambela, 2016).

Menurut Hani, T. Handoko (2014:88), Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang.

Setiap orang memiliki kemampuannya masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan bagaimana melakukannya. Pelatihan yaitu berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi harus pula diimbangi dengan kinerja dari setiap sumber daya manusianya. Setiap individu yang diberi kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2016:182). Menurut Bangun (2012:230) Peningkatan kinerja diharapkan dapat meningkatkan hasil dan keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat ataupun menurun. terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah motivasi.

Menurut Hasibuan, (dalam Danang Sunyoto, 2012:192). “Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak”, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup, dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Sebagaimana halnya dengan Teori Hirarki Kebutuhan, ada teori dari Clayton Alderfer juga berpendapat bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Akan tetapi Alderfer tidak sependapat dengan Maslow yang menyatakan bahwa suatu kebutuhan harus terpuaskan terlebih dahulu sebelum

tingkat kebutuhan di atasnya muncul. Teori Hirarki kebutuhan dari Maslow menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun atas lima tingkatan, maka Teori ERG menganggap bahwa kebutuhan manusia memiliki tiga hirarki yaitu *Existence* (eksistensi): kebutuhan akan pemberian persyaratan keberadaan materil dasar (kebutuhan psikologis dan keamanan), *Relatedness* (keterhubungan): Hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar pribadi (kebutuhan social dan penghargaan), dan *Growth Needs* (pertumbuhan): Hasrat kebutuhan intrinsik untuk perkembangan pribadi (kebutuhan aktualisasi diri).

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu untuk aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Menurut Hasibuan (2011:244), "Prestasi kerja sumber daya manusia dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan". Disini motivasi diberikan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan materi saja, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan non materi. Alderfer mengemukakan ada tiga kebutuhan yang perlu di penuhi sebaik-baiknya, yaitu: *existence* (keberadaan), *relatedness* (kekerabatan), dan *growth* (pertumbuhan). Perusahaan harus mampu menjamin terpenuhnya kebutuhan *existence* karyawan, seperti kebutuhan makan, minum, dan tempat tinggal karyawan, serta pemberian jaminan rasa aman dalam bekerja. Pemenuhan akan kebutuhan kekerabatan (*relatedness*) dengan menciptakan hubungan kekeluargaan antar karyawan, dan rasa dihargai juga akan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan. Selain itu, pertumbuhan dan

perkembangan karyawan (*growth*) harus dijamin dan didukung guna karyawan dapat bertumbuh dan memberikan kinerja yang terbaik.

Adanya motivasi tersebut, akan terjadi dorongan pada diri karyawan untuk berusaha memenuhi kebutuhan dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan di tengah pandemi covid-19. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, apabila organisasi ingin meraih kinerja optimal sesuai target yang telah ditentukan, organisasi harus mampu memberikan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar mengarah ke tercapainya tujuan organisasi.

RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang merupakan rumah sakit milik pemerintah yang bergerak di bidang jasa pelayanan kesehatan di kota Palembang. RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang melayani berbagai pelayanan kesehatan terdiri dari rawat inap, rawat jalan, rawat darurat, graha spesialis dan penunjang medis salah satunya adalah Radiologi. Pemeriksaan Radiologi adalah pemeriksaan dengan menggunakan teknologi pencitraan untuk mendiagnosa suatu penyakit. Pemeriksaan radiologi berguna untuk membantu dokter melihat kondisi bagian dalam tubuh pasien. Selain itu RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang juga Sebagai salah satu rumah sakit rujukan nasional yang status Akreditasi Tipe-A menuntut pelayanan harus sebaik mungkin. Dalam pelaksanaan, pembinaan dan peningkatan kinerja karyawan serta banyak pekerjaan dan tanggung jawab menuntut karyawan untuk memacu diri meningkatkan kemampuan kerjanya guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan organisasi baik dengan memberikan pelatihan serta motivasi kepada karyawannya. Hal ini

agar untuk meminimalisir kesenjangan antara kemampuan atau keahlian karyawan dengan hasil yang diharapkan organisasi sehingga berdampak baik pada kinerja organisasi ditengah pandemi covid-19.

Munculnya pandemi baru yang bernama virus Covid-19 pada akhir tahun 2019, berdampak ke seluruh dunia salah satunya adalah Indonesia, dampak dari Covid-19 sendiri dirasakan oleh banyak organisasi salah satunya rumah sakit sebagai garda terdepan dalam melayani pasien yang terkena virus tersebut, pandemi Covid-19 menyebabkan banyak rumah sakit mengalami kesulitan baik secara manajemen maupun sarana dan prasarana dalam memberikan pelayanan karena jumlah pasien melonjak dalam waktu singkat. Terlebih Covid-19 merupakan penyakit menular mematikan dengan waktu dari mulainya penyakit sampai dengan menjadi parah terjadi dalam satu minggu. Pasien dapat mengalami kegagalan sistem pernafasan akut dan membutuhkan sarana dan prasarana khusus seperti ICU, ruangan isolasi khusus, oksigen atau ventilator.

Instalasi Radiologi sebagai prasarana penunjang dalam menghadapi pandemi Covid-19 ini, selain memberikan pelayanan dengan baik karyawan harus berhati-hati dengan menularnya virus ini, untuk terhindar dari menularan penting bagi karyawan dalam penerapan pelatihan yang telah diberikan dengan baik dan menggunakan sarana dengan baik seperti menggunakan alat pelindung diri (APD) yang berupa masker, pelindung mata atau *google*, pelindung wajah, gaun medis, sarung tangan medis, penutup kepala, dan sepatu pelindung.

Selama ini organisasi telah memberikan pelatihan yang baik sesuai dengan bidangnya masing – masing. Akan tetapi hasil wawancara langsung yang dilakukan penulis masih ada beberapa kekurangan pemberian pelatihan yang tidak merata dan berdampak kepada kinerja karyawan dalam menghadapi pandemi Covid-19 ini. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga masih kurang seperti adanya keinginan untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan orgasasi seperti contoh memberikan pelayanan dengan segera agar terhindar dari penumpukan atau komplain pasien yang terlalu lama menunggu antrian. Khusus penanganan covid-19 karyawan harus memiliki semangat dan motivasi dalam memecahkan masalah yang ada sekarang, selain ingin mendapatkan gaji, terhindar dari penularan dan mengakhiri masa pandemi ini juga menjadi motivasi kerja karyawan. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun pada penelitian ini penulis mengkaji masalah pelatihan, dan motivasi yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di masa covid-19. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan pelatihan dan motivasi yang diterapkan di organisasi tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada kinerja karyawan. Selain faktor pelatihan dan motivasi terdapat faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran pelatihan kerja, dan motivasi kerja dalam suatu rumah sakit terhadap peningkatan kinerja para karyawannya, Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul “PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI ERG ALDERFER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA COVID-19 PADA RSUP DR. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG BAGIAN INSTALASI RADIOLOGI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data yang telah penulis peroleh dan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi ERG Alderfer secara simultan terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 pada RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang bagian instalasi radiologi ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja karyawan di masa covid-19 pada RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang bagian instalasi radiologi ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi ERG Alderfer secara parsial terhadap Kinerja karyawan di masa covid-19 pada RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang bagian instalasi radiologi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi ERG Alderfer secara simultan terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang bagian instalasi radiologi ?
2. Pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang bagian instalasi radiologi ?
3. Pengaruh Motivasi ERG Alderfer secara parsial terhadap kinerja karyawan di masa covid-19 pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang bagian instalasi radiologi ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
 - a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi manajemen.

- b. Untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam penelitian khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja karyawan.
 - c. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.
2. Bagi Organisasi
- a. Sebagai masukan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa covid-19 pada RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang bagian Instalasi Radiologi.
 - b. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh Pelatihan dan Motivasi ERG di masa covid-19 pada RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang bagian Instalasi Radiologi.
3. Bagi lembaga Akademik
- a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainya yang melakukan penelian mengenai pengaruh Pelatihan dan Motivasi.
 - b. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan Manajemen, Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Edison, Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta
- Fattah, Hussein, (2014). *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi multivariate dengan program SPSS. Edisi 5*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, (2013). *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni, (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, Anwar, (2011). *Metodologi Penelian Bisnis*, Salemba empat. Surakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompensasi, kinerja, dan produktivitas kerta*. Bandung: PT Refika aditama.
- Sinimbela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sunyoto, Danang (2012). *Manajemen dan pengembangan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supriadi (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan pemimpin sebagai variable Moderating*. Vol.2, No.3, Oktober 2017. Medan: Univertitas Islam Sumatera Utara.
- Syahril, Mohammad (2019). *Pedoman Pengorganisasian Instalasi Radiologi*. Palembang : RSUP dr. Mohammad Hoesin Palembang Bagian Instalasi Radiologi
- Widodo, Suparno Eko (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Wijayanto, Japerdi dan Dotulong, H. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo*. Vol.5, No.2, September 2017. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.