

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Sebuah konsep dasar yang memberikan gambaran teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai adalah variabel yang akan dipakai dalam landasan teori guna untuk memperkuat penelitian

2.1.1 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pendidikan dan pelatihan meliputi berbagai bidang, seperti kesehatan, manajemen, dan teknologi informasi. Pendidikan dan pelatihan juga dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja para pegawai, sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat (Eliana, Nurhayati, dan Fathiah 2020: 4).

Pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat membantu pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Melalui pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat memperoleh pengetahuan baru, mengasah keterampilan yang sudah dimiliki, dan memperbaiki sikap yang kurang baik. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu,

pendidikan dan pelatihan juga dapat membantu pegawai untuk mengembangkan kemampuan baru yang dapat membantu mereka dalam menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan.

2.1.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah rancangan suatu sistem dalam proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran (keterampilan) dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dengan demikian diklat merupakan cerminan dari pengalaman-pengalaman belajar apa saja yang harus ditimba oleh peserta berdasarkan tujuan yang akan dicapai (Nurhayati dan Junaidi, 2022).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah (Mumus dalam Irma Risanti, 2022: 13) . Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan guna meningkatkan kompetensi kinerja.

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kemampuan pegawai, beberapa ahli telah mengemukakan pendapat mengenai pengertian pendidikan dan pelatihan (diklat). Dari berbagai pendapat tersebut,

dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) bertujuan untuk meningkatkan sikap, perilaku, dan etos kerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pendidikan dan pelatihan (diklat) juga diselenggarakan berdasarkan analisis kebutuhan kerja, dengan tujuan untuk menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai.

2.1.1.2 Prinsip- prinsip dalam Pendidikan dan Pelatihan

Sebelum melaksanakan pelatihan, penting untuk mengetahui prinsip-prinsip pelatihan yang akan digunakan terlebih dahulu (Werher dan Devis dalam Irma Risnti, 2022: 14). Faktor-faktor memengaruhi pendidikan dan pelatihan (Marwansyah dalam Irma Risanti, 2022 14)

1. Participation

Dalam proses pelatihan, keterlibatan aktif peserta diperlukan agar mereka dapat dengan cepat memahami dan menguasai materi yang disampaikan.

2. Repetition

Penting untuk melakukan pengulangan materi secara berulang-ulang agar peserta dapat lebih cepat memahami dan mengingat informasi yang telah diberikan.

3. Relevance

Materi pelatihan harus saling terkait; sebagai contoh, sebelum mempelajari detail khusus dari pekerjaan, peserta perlu diberikan penjelasan umum terlebih dahulu.

4. *Transference*

Program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan sebenarnya.

5. *Feedback*

Program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program tersebut. Dengan adanya umpan balik ini, peserta akan memperoleh informasi tentang hasil kerja yang dicapai untuk mengetahui hasil kerja mereka.

2.1.1.3 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum pendidikan/ pelatihan (diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang- bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa pemerintah telah mengeluarkan Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok- pokok kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan (Diklat) pegawai yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diaakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan/ Pelatihan (Diklat) jabatan pegawai.

Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya adalah untuk membina para pegawai agar mendapatkan hal-hal berikut (Abdurrahman Fatoni, 2020).

1. Meningkatkan Kepribadian dan Semangat Pengabdian

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian para pegawai kepada organisasi dan masyarakat.

2. Meningkatkan Mutu, Kemampuan, dan Keterampilan

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan mutu, kemampuan, dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan, dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3. Melatih Mekanisme Kerja dan Kepekaan

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan para pegawai dalam melaksanakan tugas.

4. Melatih Kerja dalam Perencanaan

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk melatih dan meningkatkan kemampuan para pegawai dalam perencanaan.

5. Meningkatkan Ilmu Pengetahuan dan Keterampilan Kerja

Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja para pegawai.

2.1.1.4 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan memiliki manfaat dan dampak yang signifikan bagi pegawai dan organisasi (Irma Risanti, 2023: 16).

1. Internalisasi dan pelaksanaan variabel pengenalan, pencapaian, prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan. Artinya dengan pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat membantu mereka dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

2. Membantu pegawai mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik. Artinya pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan manajemen stres dan konflik yang dapat membantu mereka mengatasi tantangan di tempat kerja.
3. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif. Artinya pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan analitis dan kritis yang dapat membantu mereka dalam membuat keputusan yang lebih baik dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
4. Meningkatkan kepuasan kerja. Artinya pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
5. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru. Artinya pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai merasa lebih siap dan percaya diri dalam melaksanakan tugas baru atau tanggung jawab yang lebih besar.
6. Meningkatkan keterampilan interpersonal. Artinya pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan interpersonal yang lebih baik, seperti keterampilan komunikasi, kerja sama, dan kepemimpinan.
7. Membantu keterampilan mendengar, bicara, dan latihan. Artinya pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan mendengar dan bicara yang lebih baik, serta memberikan kesempatan untuk berlatih keterampilan baru dalam lingkungan yang aman dan terstruktur.

2.1.1.5 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Indikator pendidikan dan pelatihan (Siptiyanus Y Baptista, 2019: 15).

1. Isi pelatihan, ialah apakah isi dari program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong seseorang untuk belajar.
4. Lamanya waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu yang diberikan untuk memberikan materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo yang diberikan untuk penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat pelaksanaan pelatihan dapat dikontrol oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah fasilitas yang diberikan memuaskan.

Selain itu indikator yang dapat mengukur variabel pendidikan dan pelatihan (Anwar dalam Syifa Ayu Pradipta, 2019: 18).

1. Waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
 - a. Frekuensi peserta mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat).
 - b. Kesesuaian penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (diklat) dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Peserta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
 - a. Intensitas kehadiran peserta.
 - b. Latar belakang pendidikan.
3. Metode penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup:
 - a. Mekanisme penyampaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) oleh instruktur.
 - b. Peran atau partisipasi aktif peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat).
 - c. Komunikasi antara instruktur para peserta pendidikan dan pelatihan (diklat).
4. Instruktur pendidikan dan pelatihan yang mencakup :

Kemampuan atau penguasaan instruktur dan peserta pendidikan dan pelatihan (diklat).
5. Sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
 - a. Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta pendidikan dan pelatihan (diklat).
 - b. Tersedianya peralatan, perlengkapan dan kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat).
6. Materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang mencakup :
 - a. Kesesuaian materi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan dengan tugas dan pekerjaan peserta.

- b. Penerapan atau aplikasi materi pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam pelaksanaan tugas.

Dengan menggunakan indikator-indikator tersebut, instansi atau organisasi dapat mengevaluasi efektivitas dari program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang telah dilaksanakan dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan di puskesmas.

2.1.2 Motivasi Kerja

Tujuan motivasi ditempat kerja adalah untuk meningkatkan moral pegawai dan kepuasan kerja, meningkatkan hasil kerja, mendorong disiplin, meminimalkan ketidakhadiran, menumbuhkan lingkungan dan hubungan kerja yang positif, merangsang kreativitas keterlibatan, meningkatkan kesejahteraan dan juga menanamkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan. Motivasi adalah kunci untuk mendorong semangat kerja bawahan sehingga mereka bersedia memberikan segala kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki demi mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Selain memiliki pegawai yang kompeten dan terampil, instansi atau perusahaan juga menginginkan individu yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi memainkan peran penting dalam memotivasi setiap pegawai untuk bekerja dengan tekun dan antusias guna mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi (Sariyana, 2023).

Orang yang termotivasi dicirikan oleh upaya *subtansial* mereka untuk mencapai tujuan, sedangkan individu yang tidak termotivasi cenderung menunjukkan upaya minimal dalam pekerjaan mereka (Deci & Ryan, 2023).

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti “menggerakkan” Motivasi adalah konstruksi multifaset yang muncul dari berbagai faktor internal dan eksternal, yang pada akhirnya menghasilkan pola pikir yang ditandai dengan keinginan dan keuletan untuk mengejar upaya tertentu. Motivasi adalah faktor penting dalam menentukan tingkat upaya individu untuk mencapai tujuan produksi unit kerja mereka dan organisasi tempat mereka berafiliasi (Deci & Ryan 2023: 6).

Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya . Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan (Malthis, 2018).

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2017: 31).

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2022). Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan pegawai bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis (Malayu S. P Hasibuan, 2017: 33).

1. Motivasi positif (*Insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima hadiah.
2. Motivasi negatif (*Insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Pada jenis pertama yaitu: motivasi positif kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, penghargaan, memberikan promosi, menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

Pada jenis kedua yaitu: apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kitainginkan maka kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Semua manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalahnya adalah penimbangan atau proposi penggunaannya dan kapan kita akan menggunakannya. Kalau para pimpinan lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak. Mereka akan menggunakan motivasi negatif. Dan sebaliknya kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja maka ia akan menggunakan prinsip motivasi positif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini haruslah dipertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda.

2.1.2.3 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi (Muhammad Irfan Aditiya, 2022: 28).

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus

mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.1.2.4 Fungsi Motivasi

Terdapat tiga fungsi motivasi (Sudirman dalam Muhammad Irfan Aditiya, (2022: 30).

1. Mendorong Perbuatan: Motivasi berfungsi sebagai motor penggerak yang memungkinkan individu untuk berbuat dan mengambil tindakan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi memengaruhi kegiatan yang akan dikerjakan dan memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan.
2. Menentukan Arah Perbuatan: Motivasi juga berfungsi sebagai arah perbuatan yang memungkinkan individu untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi Perbuatan: Motivasi terakhir berfungsi sebagai selektor perbuatan yang memungkinkan individu untuk menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi memungkinkan individu untuk menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Faktor yang memengaruhi motivasi meliputi faktor *internal* yang bersumber dari dalam individu dan faktor *eksternal* yang bersumber dari luar individu (Sudirman, 2022). Faktor *internal* seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Terdapat beberapa hal yang memengaruhi motivasi (Mangkunegara, 2021):

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai .
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau

keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.1.2.6 Indikator motivasi kerja

Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal (Maslow, 2022). Beberapa kebutuhan yang memengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia, sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Kebutuhan ini ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman.

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial

Setelah kebutuhan rasa aman dan keselamatan terpenuhi, maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok/sosial, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai serta ingin memiliki dan dimiliki..

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan yang terpenuhi, seperti adanya penghargaan yang diberikan, akan memengaruhi motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan yang memiliki kebutuhan akan penghargaan yang terpenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja.

5. Kebutuhan akan perwujudan diri

Kebutuhan akan perwujudan diri yang terpenuhi, seperti adanya kesempatan untuk meningkatkan karier, akan memengaruhi motivasi kerja pegawai, sehingga pegawai yang memiliki kebutuhan akan perwujudan diri yang terpenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Kinerja pegawai merupakan landasan bagi pencapaian tujuan tersebut. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai demi

tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Karena untuk mencapai tujuan tersebut, memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja kerja yang baik.

Kinerja seorang pegawai pada instansi bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sebuah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Eliana, Nurhayati, dan Fathiah (2020).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Edy Sutrisno, 2020).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Profesi sebagai pegawai merupakan ujung tombak pemberian pelayanan dipemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja.

Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai

bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2021).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2021).

Jadi kinerja kerja adalah hasil kerja seseorang atau organisasi dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini mencakup aspek prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, serta harus sesuai dengan norma, etika, dan tidak melanggar hukum.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat (Bintaro, 2017: 137). Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada organisasi untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para pegawai tentang kinerja mereka yang sesungguhnya”.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Sadamaryanti dalam Irawan, 2019: 26).

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kanaikan pangkat atau jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai , baik dari segi hasil maupun perilaku kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (Kasmir 2023).

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang sangat memengaruhi kinerja mereka dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seseorang, semakin baik pula hasil yang dapat mereka capai.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan faktor penting lainnya. Seseorang yang memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan mereka cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja yang baik dapat memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan mereka. Rancangan kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang juga memainkan peran penting dalam kinerja. Individu dengan kepribadian yang baik cenderung bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan optimal guna mencapai tujuan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai.

6. Kepemimpinan

Peran pemimpin sangat penting dalam memengaruhi kinerja bawahannya.

Seorang pemimpin yang efektif mampu mengatur, mengelola, dan memotivasi tim mereka untuk mencapai tujuan bersama.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin juga memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan karakteristik tim dapat meningkatkan kinerja mereka.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja pegawai, maka perlu diperhatikan indikatornya. Tujuannya agar kita mengetahui dengan tepat apa yang menjadi tolak ukur kinerja pegawai tersebut. Pengukuran dari kinerja pegawai adalah suatu ukuran dari kinerja pegawai yang berupa hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), serta penilaian terhadap perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu, dan penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai. SKP berfungsi sebagai rencana kerja yang menetapkan target-target tertentu yang harus dicapai. Penilaian terhadap kinerja pegawai dilakukan berdasarkan pencapaian target tersebut, baik di tingkat individu maupun unit kerja, dengan mempertimbangkan beberapa faktor utama, seperti target yang ditetapkan, capaian yang diraih, hasil akhir, serta manfaat yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

Adapun indikator kinerja (Novia Ruth Silaen dalam Muhammad Irfan, 2022: 32).

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian.

4. Efektivitas

Efektivitas dapat diartikan sebagai seberapa tinggi penggunaan sumber daya organisasi (biasanya disebut sebagai faktor tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Komitmen

Komitmen adalah tingkat dimana seorang pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan dengan kesadaran, tanggung jawab, dan loyalitas yang tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dibuat perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis. Bisa dilihat pada Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Aris Pradana Syahputra dkk (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Jatim TBK Cabang Banyuwangi	Variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan Variabel (X) Motivasi Kerja Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Variabel (X) Budaya Organisasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai PT. Bank Jatim Tbk Cabang Banyuwangi	Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa Volume 2, Number 2, 2021
2	Indriani dan Masdar Mas'ud (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pendidikan dan Pelatihan	Variabel(X) Pendidikan dan Pelatihan Variabel(Y) Kinerja Pegawai	Variael (X) Kepemimpinan Variabel (X) Budaya Organisasi	kepemimpinan, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor	Jurnal Ekonomi Bisnis e-ISSN: 2723-4983Hal 467-475

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	(Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarahan SeKecamatan Mallusetasi			Kelurahan sekecamatan Mallusetasi di Kabupaten Barru.	
3	Iskandar dan Risman (2021) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan gaya kepemimpina n Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau	Variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan Variabel (X) Motivasi Kerja variabel (Y) Kinerja Pegawai	Variabel (X) Gaya Kepemimpn an	Secara simultan diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau	Eko dan Bisnis Volume 12, Nomor 4, 27 Desember 2021 P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X
4	Albeth Dani Ekaputra (2021) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan,, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur	Variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan Variabel (X) Motivasi Kerja (X2) Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Variabel (X) Stres Kerja	Hasil studi menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Positif dan Singnifikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persesro) Jawa Timur	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 10, Nomor 6, Juni 2021 e- ISSN: 2461- 0593

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Resya Saputra dkk (2021) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Variable (X) Pendidikan dan Pelatihan Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Variabel (X) Disiplin Kerja	Secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Idn. J. of Business and Management, 3(1), Desember 2020, Halaman: 42-49
6	Mastin Kiay dkk (2022) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Maqna Hotel Gorontalo	Variable (X) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Variabel (Y) Prestasi Kerja Karyawan	Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif yang signifikan kepada Prestasi Kerja Karyawan pada Maqna Hotel Gorontalo	JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 5. No 2. September 2022
7	Dona Mardiaty dan2 Miftahul Jannah S (2020) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan,	Variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Variabel (X) Kompetensi Variabel (X) Lingkungan Kerja	pendidikan dan pelatihan (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja	Journal Management and Business Applied Volume 1 Nomor 1, Februari, 2020

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan			adalah kompetensi (X2)	
8	Rosmawati, Akmal Umar dan Bahruddin (2019) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat). Disiplin Kerja Terhadap Pengembang an Karir Melalui Kierja Pegawai Kantor Kecamatan Bisappu di Kabupaten Bantaeng	Variable (X) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Variabel (X) Disiplin Kerja Variabel (Y) Pengemban gan Karir	Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Pengembangan Karirmelalui kinerja pegawai Kacamatan Bissappu di Kabupaten bantaeng	Journal of Management Volume 2 No. 2 2019
9	Sohib Muhammad Muhibin (2018) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Kerja Terhadap	Variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Variabel (X) Motivasi Kerja	Secara bersama- sama pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja bepengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)	ISSN: 2338 - 4794 Vol.6. No. 2 Mei- Agustus 2018

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)				
10	Idam Mafa Kholik, Qristin Violinda (2024)	Variabel (X) Pendidikan dan Pelatihan	Variabel (X) Pengembangan Karir Variabel (X) Kedisiplinan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai	Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 4 No. 1 Februari 2024 E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 01-11
	Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel (Y) Kinerja Pegawai			

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Instansi selalu berupaya semaksimal mungkin untuk menciptakan kinerja yang berkualitas melalui Divisi Sumber Daya Manusia yang fokus dalam membentuk, meningkatkan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia guna mendukung tercapainya visi dan misi instansi tersebut.

Sebagai instansi pemerintah, Puskesmas Cipatujah memiliki tujuan yang hendak dicapai yang tertuang pada visi puskesmas yaitu menjadi Pusat Kesehatan Masyarakat yang berkualitas dalam menciptakan masyarakat sehat dan mandiri. Untuk mewujudkan visi tersebut Puskesmas Cipatujah memiliki misi memberikan pelayanan yang profesional dan merata melalui upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dan juga meningkatkan kemandirian masyarakat dalam mengatasi masalah kesehatan dan menciptakan lingkungan sehat.

Guna tercapainya visi dan misi puskesmas, pendidikan dan pelatihan (diklat) berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Para pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat menjadi lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Pendidikan dan pelatihan juga dapat membantu pegawai dalam merubah pola kerjanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Hasibuan 2017). Pendidikan dan pelatihan mempunyai manfaat jangka panjang yang membantu tenaga medis memiliki tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Para tenaga medis harus dilatih dan

dikembangkan di bidang masing-masing dan mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan kinerja mereka. (Telaumbanua & Absah, 2021: 6).

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara dalam mengukur kompetensi aparatur pemerintah (Mumus dalam Irma Risanti, 2022: 13). Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan guna meningkatkan kompetensi kinerja.

Indikator pendidikan dan pelatihan yaitu terdiri dari isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lamanya waktu pelatihan dan fasilitas pelatihan (Rae, 2019)

Selain Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), motivasi kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan yang baik.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2022). Dengan demikian

motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan pegawai bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja adalah suatu konsep yang digunakan untuk mengukur dan meningkatkan motivasi kerja pegawai itu sendiri. Indikator motivasi kerja yaitu terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan perwujudan diri (Maslow, 2016: 102).

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Kinerja pegawai merupakan landasan bagi pencapaian tujuan tersebut. Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Karena untuk mencapai tujuan tersebut, memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja kerja yang baik.

Kinerja seorang pegawai pada instansi bersifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sebuah pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Eliana, Nurhayati, dan Fathiah, 2020).

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Edy Sutrisno, 2020).

Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2022).

Adapun indikator yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen (Muhammad Irfan, 2022: 32).

Pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja dapat dianggap sebagai salah satu upaya yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pemberian motivasi kepada pegawai akan menjadi kunci keberhasilan instansi dalam membina pegawainya, yang secara langsung akan berimbas pada peningkatan kinerja instansi. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja dapat dianggap sebagai modal utama untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik, yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi.

Penelitian terdahulu mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Rizan Machmud dkk, 2018). Hal ini mencerminkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) dan pemberian motivasi kepada pegawai akan menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam membina pegawainya serta akan meningkatkan kinerja pegawainya, yang pastinya akan berimbas pada peningkatan kinerja organisasi.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yakni: **“Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Cipatujah Kabupaten Tasikmalaya”**.