

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip

Bella Putri Madani¹, Budiharto², Zahera Mega Utama³

^{1,2,3}Prof.Dr.Moestopo (Beragama), Indonesia

*bmadani09@gmail.com*¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of education, training and motivation on employee productivity partially and simultaneously at Sumber Hurip Hospital. The method used in this research is descriptive method, with the type of correlation study. The approach used in this research is a quantitative approach. In this study the researcher took a sample using the probability sampling method is simple random sampling. Simple random sampling is taking sample members from a population that is carried out randomly without regard to the strata in that population. The population in this study were Sumber Hurip Hospital employees with a total of 320 employees. The data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis and inferential statistical data analysis. The results of the study show that education has no effect on employee work productivity at Sumber Hurip Hospital. Training has an effect on Employee Work Productivity at Sumber Hurip Hospital. Motivation affects Employee Work Productivity at Sumber Hurip Hospital. Education, training and motivation have a simultaneous effect on Employee Work Productivity at Sumber Hurip Hospital.

Keywords : Education, Training, Motivation and Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial dan simultan di Rumah Sakit Sumber Hurip. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan metode *probability sampling* adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Rumah Sakit Sumber Hurip sebanyak 320 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis data statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Produktivitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan suatu bagian integral atau menyeluruh dari organisasi sosial dan medis yang memiliki fungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna baik kuratif maupun preventif. Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa memiliki hubungan yang erat dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan (dokter, perawat, apoteker, analis, ahli gizi, fisioterapis, radiografer serta perekam medis) dan non tenaga kesehatan (keuangan, administrasi, dsb.) (Rayziansyah, dkk., 2021:1-9).

Menciptakan rumah sakit yang berkualitas di masyarakat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas (Salami, dkk., 2020:68-72). Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan untuk memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaannya (Bukit, dkk., 2017:3). Upaya pengembangan sumber sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitasnya dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan, pemberian pelatihan serta motivasi kepada pegawai.

Rumah Sakit Sumber Hurip merupakan salah satu rumah sakit yang berupaya untuk menyediakan pelayanan dan kesehatan yang berkualitas. Rumah Sakit Sumber Hurip berupaya untuk meningkatkan kualitasnya dengan memiliki sumber daya yang berkualitas pula, sebagaimana diketahui pendidikan merupakan segala usaha yang bertujuan mengembangkan sikap, kepribadian, dan pengetahuan (Daniel. 2020:98).

Pendidikan berpengaruh dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2019) menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pendidikan dimana semakin tinggi pendidikan maka wawasan mengenai produktivitas semakin luas. Pendidikan yang ditempuh oleh pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip didominasi oleh SMA/Sederajat dan Diploma dengan rata-rata pegawai merupakan fresh graduate, oleh karena itu, pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki perbedaan sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan memiliki hasil yang sama. Tingkat kepedulian pegawai untuk melaksanakan tugasnya juga dapat dipengaruhi oleh pendidikan yang ditempuhnya, sebagaimana masalah yang ada di Rumah Sakit Sumber Hurip, dimana tingkat kepedulian mengenai keselamatan pasien masih kurang dikarenakan masih kurangnya wawasan pegawai mengenai pentingnya hal tersebut.

Peningkatan kualitas sumber daya juga dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan. Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan yang dimiliki oleh pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Setyowati, dkk., 2021:102). Pelatihan yang diberikan Rumah Sakit Sumber Hurip kepada pegawai, berupa pelatihan secara internal dan eksternal. Pelatihan internal merupakan

hal yang wajib diikuti oleh tiap pegawainya dan pelatihan eksternal hanya diberikan kepada beberapa pegawai saja. Hal tersebut menyebabkan adanya perbedaan pemahaman dan keterampilan yang dimiliki antara pegawai yang mengikuti pelatihan internal saja dengan pegawai yang mengikuti pelatihan internal dan eksternal. Meskipun Rumah Sakit Sumber Hurip telah memberikan pelatihan secara internal kepada seluruh pegawainya, masih terdapat pegawai yang melakukan kesalahan berulang dari tugas yang telah diberikan, hal ini menunjukkan kemampuan pegawai untuk memahami atau menguasai materi yang telah diberikan saat pelatihan kurang, serta kesadaran beberapa pegawai terhadap peraturan yang diterapkan rumah sakit masih kurang dikarenakan pasifnya atasan dalam menegur pegawai yang melanggar peraturan di unitnya.

Faktor selanjutnya yang dapat membantu rumah sakit untuk memiliki sumber daya yang berkualitas dengan pemberian motivasi kepada pegawainya. Motivasi merupakan dorongan agar seseorang bersedia bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal (Sabrina, 2021:80). Rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai Rumah Sakit Sumber Hurip menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal. Motivasi yang rendah pada pegawai Rumah Sakit Sumber Hurip dapat dilihat dari hubungan yang kurang baik antar pegawai dikarenakan adanya budaya saling menyalahkan antar pegawai, hal ini menunjukkan lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif, hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pegawainya. Pegawai juga merasa gaji yang diberikan masih kurang dan uang lembur yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga berdampak kepada keinginan pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan maksimal dan mempertahankan pekerjaannya menurun.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan dan motivasi. Produktivitas yang dimiliki pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip belum maksimal dikarenakan masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai, pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit tidak maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat kesadaran yang rendah atas peraturan yang diterapkan oleh rumah sakit, serta pemberian motivasi kepada pegawai masih rendah, hal ini terlihat pada pemberian gaji dan uang lembur yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial dan simultan di Rumah Sakit Sumber Hurip.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan

kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Jumlah pegawai pada tahun 2022 berjumlah 320 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan salah satu teknik dalam probability sampling adalah *simple random sampling*. Dalam penelitian ini diambil jumlah sampel sebesar 178 pegawai yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata di Rumah Sakit Sumber Hurip.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

		Pendidikan	Pelatihan	Motivasi	Produktivitas
N	Valid	178	178	178	178
	Missing	0	0	0	0
Mean		6.04	4.57	9.10	7.34
Median		6.00	5.00	9.00	7.00
Mode		6	5	9	7
Minimum		4	3	7	5
Maximum		8	6	12	10

Berdasarkan tabel 1 diketahui variabel pendidikan memiliki nilai rata-rata 6.04, nilai tengah 6 dan nilai yang sering 6 dengan nilai terendah 4 dan tertinggi 8. Pada variabel pelatihan diketahui nilai rata-ratanya 4.57, nilai tengah 5 dan nilai yang sering 5 dengan nilai terendah 3 dan tertinggi 6. Pada variabel motivasi nilai rata-rata 9.10, nilai tengah 9 dan nilai yang sering 9 dengan nilai terendah 7 dan tertinggi 12. Pada variabel produktivitas nilai rata-rata 7.34, nilai tengah 7 dan nilai yang sering 7 dengan nilai terendah 5 dan tertinggi 10.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

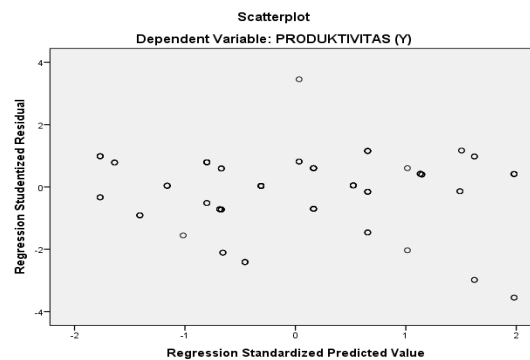
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Pendidikan (X ₁)	Pelatihan (X ₂)	Motivasi (X ₃)	Produktivitas (Y)
<i>Skewness</i>	-0.013	-0.206	0.344	0.172
<i>Std. Error of Skewness</i>	0.182	0.182	0.182	0.182
<i>Kurtosis</i>	-0.698	-0.667	-0.491	-0.657

Std. Error of Kurtosis	0.362	0.362	0.362	0.362
------------------------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel 2 rasio *skewness* produktivitas didapat dari pembagian *skewness* (0.172) dengan *standart error skewness* (0.182) sebesar 0.946, pendidikan didapat dari *skewness* (-0.013) dibagi *standart error skewness* (0.182) sebesar -0.071, pelatihan didapat dari *skewness* (-0.206) dibagi *standart error skewness* (0.182) sebesar -1.132, dan motivasi didapat dari *skewness* (0.344) dibagi *standart error skewness* (0.182) sebesar 1.890. Rasio *kurtosis* produktivitas didapat dari *kurtosis* (-0.657) dibagi *standart error kurtosis* (0.362) sebesar -1.814, pendidikan didapat dari *kurtosis* (-0.698) dibagi *standart error kurtosis* (0.362) sebesar -1.926, pelatihan didapat dari *kurtosis* (-0.667) dibagi *standart error kurtosis* (0.362) sebesar -1.841, dan motivasi didapat dari *kurtosis* (-0.491) dibagi *standart error kurtosis* (0.362) sebesar -1.354, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena berada dalam rentang -2 sampai 2, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

• **Uji Heterokedastisitas**



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1, dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau dapat dikatakan tidak terdapat perbedaan varian residual, sehingga model regresi ini memenuhi uji asumsi heterokedastisitas.

• **Uji Multikolonieritas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENDIDIKAN (X 1)	,212	4,719
	PELATIHAN (X 2)	,424	2,357
	MOTIVASI (X 3)	,160	6,231

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

Berdasarkan tabel 3 nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi medekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak memiliki masalah multikolonieritas.

b. Uji Hipotesis

• **Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Ganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-,031	,388	
	PENDIDIKAN (X 1)	,155	,107	,129
	PELATIHAN (X 2)	,563	,100	,355
	MOTIVASI (X 3)	,425	,103	,423

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

Berdasarkan tabel 4 didapatkan persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = -0.031 + 0.155 X_1 + 0.563 X_2 + 0.425 X_3 + e$$

Keterangan:

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

X₃ = Motivasi

Y = Produktivitas

e = error

Berdasarkan persamaan diatas dapat diketahui bahwa:

- Konstanta sebesar -0.031 yang berarti apabila pendidikan, pelatihan dan motivasi sama dengan nol (0) maka produktivitas kerja pegawai mengalami penurunan.
- Koefisien regresi pendidikan 0.155 menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
- Koefisien regresi pelatihan 0.563 menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap variabel terikat
- Koefisien regresi motivasi 0.425 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

- Uji F (ANOVA)

Tabel 5. Hasil Uji F (ANOVA)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247,498	3	82,499	139,915	.000 ^b
	Residual	102,597	174	,590		
	Total	350,096	177			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X 3), PELATIHAN (X 2), PENDIDIKAN (X 1)

Berdasarkan tabel 5, diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

- $F_{hitung} > F_{tabel}$
Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 139.195 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan F_{tabel} sebesar 3.06 atau $139.195 > 3.06$.
- Signifikansi < 0.05
Signifikansi sebesar 0.000 yang berarti < 0.05 . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

- Uji t

**Tabel 6. Hasil Analisis Uji t (Secara Parsial)
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,080	,936
	PENDIDIKAN (X 1)	1,445	,150
	PELATIHAN (X 2)	5,641	,000
	MOTIVASI (X 3)	4,127	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS (Y)

Berdasarkan tabel 6, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Pendidikan menunjukkan t hitung sebesar $1.445 < t$ tabel sebesar 1.980 dengan taraf signifikansi 0.150. Taraf signifikansi tersebut $>$ dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 . Dengan demikian H_0 diterima yang berarti Pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

Hasil pengujian hipotesis Pelatihan menunjukkan nilai t hitung sebesar $5.641 > t$ tabel sebesar 1.980 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a . Dengan demikian H_a diterima yang berarti Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

Hasil pengujian hipotesis Motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar $4.127 > t$ tabel sebesar 1.980 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a . Dengan demikian H_a diterima yang berarti Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan t hitung sebesar 1.445 $<$ t tabel sebesar 1.653 dengan taraf signifikansi 0.150. Taraf signifikansi tersebut $>$ dari 0,05

yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 . Dengan demikian H_0 diterima yang berarti Pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

Variabel pendidikan secara parsial tidak berpengaruh dengan produktivitas kerja pegawai, hal ini selaras dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Prabowo, dkk (2016), Mandik, dkk. (2019), dan Astuti (2020) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh pendidikan terhadap produktivitas pegawai, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2019) dan Putri (2020) menunjukkan adanya pengaruh pendidikan terhadap produktivitas. Hal yang menyebabkan pendidikan dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, yaitu data pada variabel bersifat homogen. Jika data pendidikan pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Sumber Hurip memiliki variasi maka pendidikan dapat berpengaruh dalam produktivitas kerja selaras dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan dikarenakan semakin tinggi pendidikan yang ditempuh oleh seseorang maka semakin mudah dalam menerima serta mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $5.641 > t$ tabel sebesar 1.653 dengan taraf signifikansi 0.000 . Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a . Dengan demikian H_a diterima yang berarti Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

Variabel pelatihan dalam penelitian secara parsial memiliki pengaruh positif dan yang paling signifikan. Hal ini selaras dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Indriyani, dkk. (2016), Aspiyah, dkk. (2016), dan Prayitno (2018), yang menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Pelatihan yang diberikan oleh Rumah Sakit Sumber Hurip kepada pegawai menunjukkan adanya pengaruh diantara keduanya. Hal ini dikarenakan pegawai membutuhkan pelatihan yang tepat dan sesuai untuk menyelesaikan tugas serta mencapai target yang diharapkan oleh rumah sakit. Pelatihan dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Melakukan pelatihan pada pegawai sebelum ditempatkan pada tiap unitnya dapat membantu pegawai untuk mengerti serta dapat mengimplementasikan tugasnya dengan baik untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

Hal tersebut membantu pegawai untuk memaksimalkan waktu pengerjaan tugas sehingga produktivitas kerjapun meningkat.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $4.127 > t$ tabel sebesar 1.653 dengan taraf signifikansi 0.000 . Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a . Dengan demikian H_a diterima yang berarti Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, dkk (2016), Primadewi, dkk (2019), Nawangwulan (2022), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas. Motivasi yang diberikan kepada pegawai mendorong untuk mengerjakan tugas yang diberikan secara maksimal guna menjalankan tanggung jawab yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Motivasi yang diberikan dapat berupa motivasi internal dan eksternal, seperti memberikan apresiasi kepada pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik, membangun hubungan yang baik antar sesama pegawai sehingga produktivitas pegawai meningkat.

4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 139.195 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan F_{tabel} sebesar 3.06 atau $139.195 > 3.06$ dengan signifikansi sebesar 0.000 yang berarti <0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pendidikan, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip.

Variabel pendidikan, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Pendidikan yang tinggi akan membantu seseorang untuk mendapatkan pemahaman akan tugas yang diberikan dengan lebih baik, pelatihan yang telah diberikan akan memberikan kemudahan kepada seseorang dalam mengimplementasikan tugas yang diberikan kepadanya serta motivasi atau dorongan yang diberikan dapat mendorong seseorang

untuk mengerjakan tugas dengan hasil yang baik sehingga produktivitas yang dihasilkan lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari 178 responden dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan produktivitas, jika pendidikan, pelatihan, dan motivasi pada pegawai menurun.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip dikarenakan data pendidikan pegawai didominasi oleh diploma sehingga tidak terlihat adanya pengaruh pendidikan terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip. Hal ini terjadi karena tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki hampir sama besarnya sehingga produktivitas yang dihasilkan hampir sama, oleh karena itu penting bagi pihak Rumah Sakit untuk mendorong pegawainya untuk melanjutkan pendidikan agar produktivitas yang dihasilkan dapat memberikan hasil yang berbeda.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip, hal ini menunjukkan bila pelatihan diberikan maka akan meningkatkan produktivitas.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip, hal ini menunjukkan bila motivasi diberikan maka akan meningkatkan produktivitas.
5. Data menunjukkan adanya pengaruh pendidikan, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Rumah Sakit Sumber Hurip, oleh karena itu, peningkatan pendidikan, pelatihan dan motivasi pada pegawai dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Bukit, dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Sabrina R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Setyowati, dkk. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

LAIN-LAIN

- Daniel. (2020). Pengaruh Upah dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi. 8. 97-102.
- Prayitno S. Pengaruh Pelatihan Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Dungus Kabupaten Madiun. *War Bhakti Husada Mulia J Kesehat.* (2018). 5(1). diakses dari [Http://jurnal.bhmm.ac.id/index.php/jurkes/article/view/108](http://jurnal.bhmm.ac.id/index.php/jurkes/article/view/108)
- Primadewi K, Farmani NPI. (2019). Peranan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Medis Dalam Pengisian Rekam Medis Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit Royal Denpasar. 3(2). 70-73. Doi:10.34063/Bhj.V3i2.85
- Purwanto AB. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 2(1). Doi:10.47686/Bbm.V2i1.2
- Ulfa HM. (2019). Hubungan Pendidikan Pelatihan, Keterampilan Dan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Petugas Rekam Medis Di Rumah Sakit Kelas C Tahun 2017. 6.P