

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Oktamelia Sekar Paniji*¹, Epsilandri Septyarini², Tri Ratna Purnamarini³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

* E-mail Korespondensi: okta008022.mhs@ustjogja.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 16-12-2024

Revision: 02-01-2025

Published: 12-02-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i1.552

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Umum XYZ. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan positivisme, yang melibatkan populasi sebanyak 50 perawat dari berbagai ruang layanan, termasuk ruang gawat darurat, rawat jalan, intensif, operasi, dan bangsal. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja perawat. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada manajemen rumah sakit untuk meningkatkan program pelatihan, memperkuat kedisiplinan, dan memotivasi tenaga perawat guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

A B S T R A C T

This study aims to analyze the effect of training, work discipline, and work motivation on nurses' work productivity at XYZ General Hospital. The research method used was quantitative with a positivism approach, involving a population of 50 nurses from various service rooms, including emergency rooms, outpatient, intensive care, surgery, and wards. The sample used was the entire population. Data were collected through observation, interviews, and distribution of questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis used SPSS version 27 software to test the relationship between variables. The results showed that training, work discipline,

Acknowledgment

and work motivation each had a positive and significant influence on nurses' work productivity. Simultaneously, the three variables also contribute significantly to improving work productivity. This study provides recommendations for hospital management to improve training programs, strengthen discipline, and motivate nurses to create a productive work environment.

Key word: *Training, Work Discipline, Work Motivation, Work Productivity*

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan semakin pesat. Rumah Sakit dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar dapat terus bersaing menjadi pilihan masyarakat. Untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya, salah satu faktor yang paling penting diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit ialah Sumber Daya Manusia. Tenaga keperawat merupakan salah satu komponen penting sebagai aset bagi rumah sakit. Perawat memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarga pasien. Untuk menunjang hal tersebut diperlukan adanya produktivitas. Produktivitas kerja perawat merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pelayanan rumah sakit. Bagi rumah sakit produktivitas yang tinggi sangat dibutuhkan, sebab produktivitas memiliki dampak yang baik bagi rumah sakit dan memiliki kaitan erat dengan hasil yang akan dicapai (Paujiah *et al.*, 2023).

Produktivitas yang tinggi juga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri dan tenaga kerja yang dimilikinya. Produktivitas memiliki keterkaitan dengan efisiensi dalam penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa yang apabila diukur berdasarkan nilai meliputi kemampuan, sikap perilaku, disiplin, motivasi kerja, dan komitmen terhadap tugas dan pekerjaannya (Nursaumi *et al.*, 2022).

Produktivitas kerja dapat didukung oleh beberapa faktor seperti meningkatkan kemampuan dengan pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila seseorang akan mengerjakan suatu tugas yang asing baginya atau akan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, maka perlu terlebih dahulu untuk mempelajari bagaimana cara

mengerjakannya. Seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik apabila tidak dipelajari terlebih dahulu. Pelatihan yang efektif akan menghasilkan produktivitas kerja, produktivitas kerja merupakan investasi dalam asset manusia pada suatu perusahaan yang akan menguntungkan keseluruhan perusahaan (Haryati & Sibarani, 2020).

Faktor kedua yang mendukung produktivitas kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin Kerja juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat. Sikap disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap orang, terlebih tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi mereka akan bekerja dengan baik dan tidak akan mencuri waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, karena disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik dibutuhkan juga sumber daya manusia yang baik dan berkualitas (Sufia *et al.*, 2023).

Selain pelatihan dan disiplin kerja, motivasi kerja juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karena motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat. Dengan motivasi kerja, tenaga kerja akan memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa ada motivasi kerja, tenaga kerja tidak dapat memenuhi tugasnya karena motivasi kerja dalam bekerja tidak terpenuhi. Pemberian motivasi kerja yang tinggi kepada tenaga kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja (Henriani *et al.*, 2021).

Fenomena pada Rumah Sakit Umum XYZ adalah belum tercapainya mutu pelayanan yang ditunjukkan dengan capaian indikator mutu belum tercapai secara maksimal karena masih terdapat beberapa hal yang harus dimaksimalkan seperti pelayanan terhadap pasien dan keluarga pasien, kemudian rendahnya kedisiplinan karyawan seperti terdapat beberapa perawat yang menunjukkan angka keterlambatan yang cukup tinggi sehingga dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan tidak tercapai dengan optimal. Selain itu, adanya tuntutan untuk selalu meningkatkan pelayanan pada pasien dan keluarga pasien dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan karena perawat merasa terbebani.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menemukan beberapa research gap diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Annisa & Riadi (2023) diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Menutomo *et al.* (2022) menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Indahsari & Damayanti (2020)

menyatakan disiplin dalam bekerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama *et al.* (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Mardiansyah & Badar (2023) menyatakan motivasi kerja dalam bekerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yunitasari & Heryanda (2022) menjelaskan bahwa hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian. Perbedaan hasil pada penelitian tersebut perlu diperjelas lagi sampai sejauh mana pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum XYZ.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengambil populasi perawat ruang gawat darurat, ruang rawat jalan, ruang intensif, ruang operasi, dan ruang bangsal di Rumah Sakit Umum XYZ yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu perawat ruang gawat darurat, ruang rawat jalan, ruang intensif, ruang operasi, dan ruang bangsal di Rumah Sakit Umum XYZ. Metode pengujian kualitas data dimaksudkan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diketahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengukur gejala yang ada. Analisis data merupakan proses dari mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu software SPSS 27.

HASIL

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas Data

Uji validitas data pada penelitian ini menggunakan rumus *corrected item-total correlation*. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung untuk degree of freedom ($df=n-2$) pada penelitian ini ($df=50-2$, $df = 48$) sehingga nilai *r* tabel sebesar 0.2353 dan

signifikansi Alpha (α) adalah 5% atau r hitung $>$ r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pelatihan (P)

Indikator	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Tujuan	P1	0.779		
Sasaran	P2	0.688		
Pelatih	P3	0.747	0.2353	Valid
Materi	P4	0.819		
Metode	P5	0.671		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas variabel pelatihan. Dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung pada butir 1 sampai 5 memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0.2353 sehingga pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (DK)

Indikator	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Frekuensi kehadiran	DK1	0.733		
Tingkat kewaspadaan	DK2	0.595		
Ketaatan pada standar kerja	DK3	0.650	0.2353	Valid
Ketaatan pada peraturan kerja	DK4	0.770		
Frekuensi kehadiran	DK5	0.718		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja. dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung pada pernyataan butir 1 sampai 5 memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0.2353 sehingga pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (MK)

Indikator	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kebutuhan fisiologis	MK1	0.489		
Kebutuhan rasa aman	MK2	0.716		
Kebutuhan sosial	MK3	0.567	0.2353	Valid
Kebutuhan sosial	MK4	0.641		
Kebutuhan aktualisasi diri	MK5	0.552		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja. dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung pada pernyataan butir 1 sampai 5 memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0.2353 sehingga pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (PK)

Indikator	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai	PK1	0.619	0.2353	Valid
	PK2	0.665		
	PK3	0.774		
Semangat kerja	PK4	0.620		
	PK5	0.487		
Pengembangan diri	PK6	0.478		
	PK7	0.738		
Mutu Efisiensi	PK8	0.691		
	PK9	0.658		
	PK10	0.719		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas variabel disiplin kerja. dari hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung pada pernyataan butir 1 sampai 10 memiliki nilai lebih besar dari r tabel sebesar 0.2353 sehingga pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas yang dilakukan di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel ($df=50-2$, $df = 48$) yaitu 0.2353. maka item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian dengan akurat.

Uji Reliabilitas Data

Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Jika menunjukkan > 0.60 maka instrument tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah uji reliabilitas pada tabel.6:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Cornbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0.895	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.869		
Motivasi Kerja	0.807		
Produktivitas Kerja	0.900		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil dari uji reliabilitas pada data tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variable dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Dari hasil reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cornbach's Alpha* > 0.60 , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan Gambaran tentang variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden. Pada analisis ini, kriteria tinggi rendahnya rata-rata jawaban responden ditentukan dengan dibuat rentang skala 5 poin. Penentuan tinggi rendahnya nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Kategori Skor Penilaian Responden

Rata-rata Skor	Kriteria
1,00-1,80	Sangat tidak setuju (sts)
1,81-2,60	Tidak setuju (ts)
2,61-3,40	Netral (N)
3,41-4,20	Setuju (S)
4,21-5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber: V. W. Sari *et al.* (2020)

Tabel 8. Pelatihan

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	P1	0	0	0	0	0	0	40	80	10	20	4,20
2	P2	0	0	0	0	2	4	39	78	9	18	4,14
3	P3	0	0	1	2	12	24	31	62	6	12	3,84
4	P4	0	0	0	0	6	12	37	74	7	14	4,02
5	P5	0	0	0	0	5	10	40	80	5	10	4,00

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan tabel jumlah responden 50, menyatakan bahwa skor tertinggi indikator yang dipilih oleh para perawat pada Rumah Sakit Umum XYZ di P1 dengan nilai rata-rata (mean) 4,20, nilai terendah berada di P3 dengan nilai rata-rata (mean) 3,84. Total nilai rata-rata jawaban responden pada variabel pelatihan adalah 4,04 termasuk kategori setuju.

Tabel 9. Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	DK1	0	0	0	0	2	4	38	76	10	20	4,16
2	DK2	0	0	0	0	2	4	32	64	16	32	4,28
3	DK3	0	0	0	0	3	6	37	74	10	20	4,14
4	DK4	0	0	0	0	3	6	37	74	10	20	4,14
5	DK5	0	0	0	0	6	12	36	72	8	16	4,04

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 9 jumlah responden 50, menyatakan bahwa skor tertinggi indikator

yang dipilih oleh para perawat pada Rumah Sakit Umum XYZ di DK2 dengan nilai rata-rata (mean) 4,28, nilai terendah berada di DK5 dengan nilai rata-rata (mean) 4,04. Total nilai rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah 4,15 termasuk kategori setuju.

Tabel 10. Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	MK1	0	0	7	14	17	34	25	50	1	2	3,40
2	MK2	0	0	0	0	19	38	25	50	6	12	3,74
3	MK3	0	0	0	0	3	6	35	70	12	24	4,18
4	MK4	0	0	5	10	5	10	31	62	9	18	3,88
5	MK5	0	0	1	2	10	20	34	68	5	10	3,86

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 10 jumlah responden 50, menyatakan bahwa skor tertinggi indikator yang dipilih oleh para perawat pada Rumah Sakit Umum XYZ di MK3 dengan nilai rata-rata (mean) 4,18, nilai terendah berada di MK1 dengan nilai rata-rata (mean) 3,40. Total nilai rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah 3,81 termasuk kategori setuju.

Tabel 11. Produktivitas Kerja

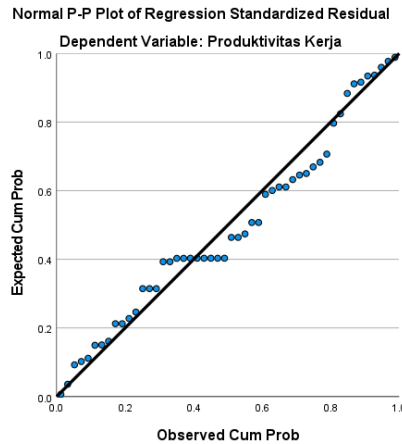
No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	PK1	0	0	0	0	0	0	39	78	11	22	4.22
2	PK2	0	0	0	0	6	12	34	68	10	20	4.08
3	PK3	0	0	0	0	8	16	30	60	12	24	4.08
4	PK4	0	0	0	0	0	0	34	68	16	32	4.32
5	PK5	0	0	2	4	17	34	27	54	4	8	3.66
6	PK6	0	0	2	4	20	40	22	44	6	12	3.64
7	PK7	0	0	0	0	2	4	37	74	11	22	4.18
8	PK8	0	0	0	0	0	0	39	78	11	22	4.22
9	PK9	0	0	0	0	7	14	36	72	7	14	4.00
10	PK10	0	0	0	0	1	2	35	70	14	28	4.26

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 11 jumlah responden 50, menyatakan bahwa skor tertinggi indikator yang dipilih oleh para perawat pada Rumah Sakit Umum XYZ di PK4 dengan nilai rata-rata (mean) 4,32, nilai terendah berada di PK6 dengan nilai rata-rata (mean) 3,64. Total nilai rata-rata jawaban responden pada variabel produktivitas kerja adalah 4,06 termasuk kategori setuju.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat disimpulkan bahwa garis diagonal pada grafik menggambarkan keadaan ideal, dengan titik-titik yang berada di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa data ini dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30762901
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.090
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai asymp sig. sebesar $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Deteksi uji multikolonieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varian Inflation Factor* (VIF), apabila nilai *tolerance* di atas 0.1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil dari multikolonieritas pada tabel 13 adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas

Collinearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF	Hasil
1	Pelatihan	.724	1.380
	Disiplin Kerja	.536	1.865
	Motivasi Kerja	.699	1.431
			Non Multikolonieritas

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan dari tabel 13, pada uji heteroskedastisitas didapatkan baik dari variabel pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja tidak terdapat heteroskedastisitas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai *tolerance* tidak ada yang memiliki nilai diatas 1, serta nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 10 sehingga variabel dapat diuji menggunakan uji asumsi klasik selanjutnya.

Uji Heterokeladastisitas

Tabel 14. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-4.322	2.359		-1.833	.073
	Pelatihan	.176	.113	.247	1.554	.127
	Disiplin Kerja	.185	.134	.256	1.387	.172
	Motivasi Kerja	-.065	.094	-.119	-.737	.465

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Dari tabel 14 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji *glesjer* heterokedastisitas dinyatakan memiliki nilai signifikan variabel independen > 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya gejala heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja perawat. Hasil dari analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.232	4.008		1.056	.297
	Pelatihan	.627	.192	.334	3.263	.002
	Disiplin Kerja	.630	.227	.329	2.772	.008
	Motivasi Kerja	.561	.160	.365	3.504	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Dari tabel 15 di atas dapat diketahui persamaan regresi penelitian ini sebagai berikut, hasil pengujian persamaan regresi di atas terdapat angka konstanta 4.008. Kemudian nilai $0.627X_1$ setiap penambahan dan pengurangan 1 skor pelatihan akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,627 poin, selanjutnya nilai $0.630X_2$ setiap penambahan atau pengurangan 1 skor disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,630 poin, dan nilai $0.561X_3$ setiap penambahan atau pengurangan 1 skor motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,561 poin.

UJI HIPOTESIS

Uji

Variabel independen dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 2.012 dan nilai $sig < 0.05$.

Tabel 16. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.232	4.008		1.056	.297
	Pelatihan	.627	.192	.334	3.263	.002
	Disiplin Kerja	.630	.227	.329	2.772	.008
	Motivasi Kerja	.561	.160	.365	3.504	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa t hitung $3.263 > t$ tabel 2.012 dan nilai sig. $0.002 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, karena pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa t hitung $2.772 > t$ tabel 2.012 dan nilai sig. $0.008 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, karena disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa t hitung $3.504 > t$ tabel 2.012 dan nilai sig. $0.001 < 0.05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, karena motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji F

Uji F memiliki nilai sig. sebesar < 0.05 maka hipotesis berpengaruh secara simultan diterima, tetapi jika sig > 0.05 maka hipotesis berpengaruh secara simultan ditolak. Berikut hasil dari pengujian menggunakan model:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	488.288	3	162.763	28.694	.000 ^b
Residual	260.932	46	5.672		
Total	749.220	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Dari tabel 17 di atas diperoleh nilai f hitung $28.694 > f$ tabel 2.81 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa menggambarkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan.

Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.629	2.382

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja

Pada tabel 18 di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.629 atau 62,9%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen sebesar 62,9%, kemudian sisanya ($100\% - 62,9\% = 37,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji T) pada variabel pelatihan memiliki t-hitung $3.263 > t\text{-tabel } 2.012$ dan nilai probabilitas variabel tersebut sebesar $0.002 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal tersebut membuat semakin tinggi pelatihan di Rumah Sakit Umum XYZ dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan ini dapat mendukung teori serta penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dalimunthe *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji T) pada variabel disiplin kerja memiliki t-hitung $2.772 > t\text{-tabel } 2.012$ dan nilai probabilitas variabel tersebut sebesar $0.008 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal tersebut membuat semakin tinggi disiplin kerja di Rumah Sakit Umum XYZ dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan ini dapat mendukung teori serta penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paujiah *et al.*, (2023) yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji T) pada variabel pelatihan memiliki t-hitung $3.504 > t\text{-tabel } 2.012$ dan nilai probabilitas variabel tersebut sebesar $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal tersebut membuat semakin tinggi motivasi kerja di Rumah Sakit Umum XYZ dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan ini dapat mendukung teori serta penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syaputra, (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) pada variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai F hitung sebesar $28.694 > 2.80$ dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Variabel independen memiliki efektif total koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel dependen sebesar 62,9% sedangkan sisa 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada hasil *Standardized Coefficients Beta*, variabel yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di Rumah Sakit Umum XYZ mengenai pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, maka disimpulkan sebagai berikut: pertama, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedua, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Keempat, variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JEBM: Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Dava Aji Pratama, Sonny Subroto Maheri Laksono, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.296>
- Endang Haryati, & Jessica Debora Sibarani. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, Tbk Medan. *Bis-A*, 9(02), 23–40. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.37>
- Hakim, M. (2020). Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Salah Satu Cabang Perusahaan Perbankan di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 No. 1, 47–57. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/businesspreneur/article/view/2413>
- Henriani, Razak, R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(4), 1427–1441.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, Vol. 5 No., 171–179. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/480>
- M, A. J., Yuniara, R., Syahidin, S., & Mulyadi, T. (2021). Pengaruh Pelatihan Masyarakat Kampung Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Kampung Atu Lintang Kecamatan Atu Lintang. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 89–102. <https://doi.org/10.55542/gpjer.v3i2.188>
- Mardiansyah, A., & Badar, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha*. 1(4), 219–230.
- Menutomo, D., Mukti, A. H., & Adiawaty, S. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan, Motivasi, Penilaian Kinerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT.Brantas Abipraya(Persero)). *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 5(1), 42–52.
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1328–1335. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.2482>
- Paujiah, S., Deswita, R., Irawati, P., Sarjana, M. P., Fakultas, K., Kesehatan, I., Tangerang, U. M., & Kesehatan, F. I. (2023). Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Melati Tangerang. *Journal of Pubnursing Sciences*, 01(03), 32–37. <https://journal.pubsains.com/index.php/jps>
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 141. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3842>
- Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Peranan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Kinerja Karyawan Departemen Molding Pt Fcc Indonesia. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 329–340. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.1783>
- Sufia, A., Shofia, H., Cahyani, I., Ralya, J. P., Simanullang, S. M., & Gurning, F. P. (2023). Analisis Disiplin Kerja Dalam Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Di Puskesmas



Lubuk Basung. *Warta Dharmawangsa*, 17(1), 293–301.
<https://doi.org/10.46576/wdw.v17i1.2942>

Yunitasari, E., & Krisna Heryanda, K. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengrajin Daun Ental Dusun Sumbermanggis Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 60–65.