

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada RSD Ketapang Sampang

Haerul Anam *)

Budi Wahono **)

Ita Athia ***)

Email : herolanam999@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the level of education and training on the work productivity of Ketapang Sampang Hospital employees. This research is a quantitative research with technical data collection using a questionnaire. The sample in this study amounted to 57 respondents. The place of this research is the Ketapang Hospital employee on Jl. Raya Ketapang – Sampang No. 7, Ketapang, Mandirejo, Ketapang Bar., Sampang Ketapang Regency, East Java, 69261. The sampling technique used was the accident sampling method. Processing of primary data using analysis of Statistical Package for Social Science (SPSS) version 25. Techniques with multiple regression analysis method. The results of this study indicate that simultaneously the level of education and training variables have a significant effect on work productivity variables, while partially the level of education has a positive but not significant effect on work productivity variables and training variables have a positive and significant effect on work productivity variables.

Keywords : level of education, training and work productivitas finance

Pendahuluan

Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah produktifitas perusahaan. Produktifitas yang baik menjadikan perusahaan tersebut dapat bersaing secara sehat dan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya ketika produktifitas menurun maka yang hal itu dapat berdampak kepada perusahaan. Maka perusahaan harus dapat menjaga produktifitas perusahaan tetap baik. Sehingga dapat mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan. Termasuk juga dalam bidang kesehatan yang salah satu ujung tombaknya adalah rumah sakit. Rumah sakit menjadi tempat pelayanan kesehatan masyarakat menjadi tempat yang penting dalam sebuah kota. Menurut WHO (*World Health Organization*) dalam Setyawan (2016) fungsi rumah sakit adalah memberikan pelayanan paripurna (*komprehensif*), menyembuhkan sakit (*kuratif*), dan mencegah penyakit (*preventif*) kepada masyarakat.

Pasca pandemi Covid-19 masyarakat lebih memperhatikan kesehatan pada dirinya masing-masing. Berikut adalah data penyebaran kasus covid 19 yang terjadi di Kabupaten Sampang yang dikutip dari DISKOMINFO Kabupaten Sampang.

Tabel 1.1 Data Persebaran Covid 19

No	Kecamatan	Positif	Sembuh	Meninggal
1	Banyuates	297	271	26
2	Camplong	227	219	8
3	Jrengik	185	181	4
4	Karang Penang	162	159	3
5	Kedungdung	202	196	6
6	Ketapang	290	277	13

7	Omben	160	151	9
---	-------	-----	-----	---

Sumber: DISKOMINFO Kabupaten Sampang, 2023

Dalam tabel tersebut ditemukan fenomena bahwa masih terjadi penyebaran Covid 19 di wilayah Kabupaten Sampang. Sehingga meningkatkan kewaspadaan masyarakat kepada kesehatan dirinya masing-masing. Maka salah satu cara yang dapat dilakukan masyarakat adalah dengan melakukan cek kesehatan berkala di rumah sakit, salah satunya yaitu RSD Ketapang Sampang. Dampak pada kunjungan pasien di RSD Ketapang Sampang yang meningkat. Ketika pasien mengalami kenaikan, kualitas pelayanan dalam rumah sakit tidak boleh berkurang dan harus selalu berkembang. Selain itu karyawan juga mendapatkan tugas tambahan yaitu membuat laporan kinerja dan *problem* lain di tempat kerja seperti shift malam dan jam kerja yang lebih panjang. Fenomena tersebut yang dapat dirasakan karyawan RSD Ketapang, yang ketika dilakukan observasi awal merasakan mudah stress dan *burn out*. Sehingga menurunkan produktifitas kerja mereka sendiri.

Penurunan produktifitas karyawan rumah sakit terjadi dikarenakan usia, pengabdian dalam bekerja, stress kerja, beban kerja yang besar, masalah kesehatan, tingkat pendidikan (Dalimunthe, 2020). Selain itu produktifitas menurun dikarenakan gangguan kerja dan kenaikan kunjungan pasien. Hal itu sejalan dengan data dari DISKOMINFO tahun 2023 Kabupaten Sampang bahwa masih terjadi penyebaran covid 19. Ketika produktifitas menurun maka pihak perusahaan juga akan merasakan imbasnya. Sehingga perusahaan yaitu RSD Ketapang Sampang harus mengupayakan produktifitas karyawan tetap baik meskipun intensitas kunjungan pasien pasca Covid-19 semakin meningkat.

Penurunan produktifitas dalam rumah sakit dapat diatasi dengan tingkat pendidikan dan pelatihan kerja kepada karyawan. Fungsi tingkat pendidikan memberikan wawasan lebih dalam bekerja. Sehingga karyawan dapat mengeluarkan ilmu yang telah dipelajari untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Selain itu dengan wawasan luas dapat mempengaruhi teman kerja, baik secara individu maupun secara berkelompok untuk bekerja sama. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Annisa (2021) bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap produktifitas karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian Aliya (2019) bahwa tingkat pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja. Maka terjadi gap penelitian dalam penelitian terdahulu.

Selain tingkat pendidikan upaya lain untuk meningkatkan produktifitas kerja dengan pemberian pelatihan. Fungsi pelatihan sumber daya manusia terhadap produktifitas yaitu akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, yakni kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan bersaing di era globalisasi ini. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga produktifitas kerjanya semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian dari Dalimunthe (2020) bahwa pelatihan memberikan dampak yang baik terhadap produktifitas karyawan RSUD Delia Kabupaten Langkat. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSD Ketapang Sampang? 2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSD Ketapang Sampang? 3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSD Ketapang Sampang?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSD Ketapang Sampang, untuk mengetahui apakah

tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada RSD Ketapang Sampang, dan untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan pada RSD Ketapang Sampang.

Manfaat Penelitian

Bagi perusahaan diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu perusahaan, bagi karyawan diharapkan dengan adanya penelitian ini bisa memberikan refrensi dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja, dan Penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan pada RSD Ketapang Sampang diharapkan dapat memberikan gambaran tentang manfaat pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan dan di tempat kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian dan pengembangan selanjutnya karena dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Samsudin (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sulselbar”. Dalam penelitian ini penulis memiliki dua variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan. Sedangkan variabel dependen yaitu produktifitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktifitas pegawai dan secara parsial yang berpengaruh paling dominan adalah pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2018) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam” didapatkan hasil bahwa secara parsial tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh kepada produktifitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan didapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan dan produktifitas mempengaruhi kepada produktifitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bidayati (2019) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung”. Penelitian ini memiliki dua variabel independen yaitu pendidikan dan penelitian. Serta memiliki satu variabel dependen yaitu produktifitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan secara simultan pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung.

Penelitian yang dilakukan oleh Aliya (2019) dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pendidikan tidak terjadi pengaruh kepada produktifitas. Pada variabel pelatihan ada pengaruh kepada produktifitas pegawai. Sedangkan secara simultan ada pengaruh dari pendidikan dan pelatihan kepada produktifitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Akhir dan Indriana (2021) “Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Tri Lestari Sandang Industri”. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktifitas kerja. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja dengan produktifitas kerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dikatakan sebagai tingkat keaktifan pegawai dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2017) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari

perbaikan terhadap apa yang telah dilakukan atau yang telah dikerjakan. Suatu keyakinan seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar dari hari ini dari pada hari kemarin dan untuk hari esok yang lebih baik. Pengukuran atau penilaian produktivitas kerja adalah suatu sistem yang menilai dan menentukan apakah seorang karyawan telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Sangat penting untuk mengukur atau mengevaluasi produktivitas karyawan untuk melihat bagaimana setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu: 1. Pelatihan kerja atau pembekalan; 2. Mental atau kemampuan fisik karyawan; dan 3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Beberapa hal yang perlu di perhatikan dalam produktivitas kerja yaitu indikator-indikator yang berpengaruh pada produktivitas kerja menurut Samsudin (2017): 1. Kemampuan untuk melakukan tugas; 2. Meningkatkan hasil yang dicapai berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai; 3. Semangat kerja merupakan salah satu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin; 4. Pengembangan diri berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja; 5. Mutu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari hari yang lalu; 6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh perusahaan dalam melakukan rekrutment tenaga kerja. Dalam bekerja faktor pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi-fungsi tertentu. Tingkat pendidikan adalah tingkat yang berhasil dicapai seseorang dalam hal ini adalah jenjang pendidikan formal yang berhasil diselesaikan yaitu SD, SLTP, SLTA dan Diploma/Sarjana. Menurut Kurniawan (2018), pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan menurut Hermawan (2018) yaitu: 1. Jenjang pendidikan; 2. Kesesuaian jurusan; 3. Kompeten; dan 4. Ideologi. Tingkat pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan karena dalam bekerja kita dituntut untuk mudah memahami sesuatu agar pekerjaan semakin mudah untuk dilakukan. Hal itu disebabkan ketika kita menempuh pendidikan kita melalui proses pembelajaran yang secara aktif akan mengembangkan potensi yang kita miliki. Sejalan dengan penelitian Wirawan et al, (2019) bahwa terhadap hubungan positif antara produktifitas karyawan dengan tingkat pendidikan.

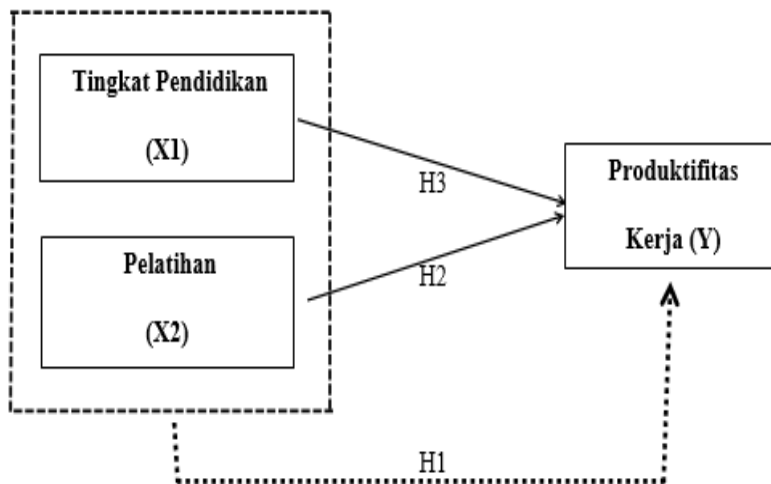
Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan jangka pendek yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam berbagai macam kegiatan baik itu identifikasi, pengkajian dan proses belajar yang terencana. Pelatihan juga salah satu upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh pemerintah, lembaga swadaya masyarakat ataupun perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Desler (2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang. Keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Menurut Marwansyah (2016) terdapat tiga tujuan pelatihan adalah sebagai berikut: 1. Meningkatkan kesadaran diri atau individu; 2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih; dan 3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan. Sedangkan indikator pelatihan menurut Aliya (2019) ada 6 yaitu: 1. Instruktur pelatihan; 2. Peserta pelatihan; 3. Metode; 4. Materi pelatihan; 5. Tujuan pelatihan; dan 6. Cepat tanggap. pelatihan ada hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan karena dengan mengikuti pelatihan diharapkan sumber daya manusia akan mendapatkan pembelajaran dan teknik baru sehingga potensi keterampilan dan keahliannya akan semakin berkembang. Sejalan dengan penelitian dari Akhir (2021) bahwa

terdapat pengaruh positif dari pelatihan kerja terhadap produktifitas kerja yang menyebabkan karyawan semakin baik. Pelatihan diberikan kepada karyawan dengan durasi yang teratur sehingga dapat dimengerti dengan jelas.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variable-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut kerangka konseptual penelitian:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual yang digunakan berfungsi untuk menjelaskan pengaruh antara variabel bebas, yaitu tingkat pendidikan (X1), pelatihan (X2) dengan variabel terikatnya, yaitu produktivitas kerja (Y) secara simultan dan secara parsial. Untuk pengaruh secara simultan digambarkan dengan garis putus-putus. Sedangkan untuk pengaruh secara parsial digambarkan dengan garis lurus.

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

H₁ : Tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₂ : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H₃ : Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan memakai metode pendekatan kuantitatif dengan kuesioner yang dibuat berdasarkan Indikator-indikator variabel yang diteliti, dan diberikan kepada para responden dalam hal ini yaitu karyawan RSD Ketapang Sampang, penentuan populasi dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan jumlah 57 responden, sumber data pada penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan *skala likert*, sedangkan pengambilan sampel dari jumlah populasi dengan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *accident sampling*. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengolah data Kuantitatif dari jawaban Kuesioner.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (5%)	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X1)	X _{1.1}	0,661	0,261	Valid
		X _{1.2}	0,656	0,261	Valid
		X _{1.3}	0,851	0,261	Valid
		X _{1.4}	0,872	0,261	Valid
3	Pelatihan (X2)	X _{2.1}	0,716	0,261	Valid
		X _{2.2}	0,621	0,261	Valid
		X _{2.3}	0,721	0,261	Valid
		X _{2.4}	0,625	0,261	Valid
		X _{2.5}	0,651	0,261	Valid
		X _{2.6}	0,630	0,261	Valid
4	Produktivitas Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,754	0,261	Valid
		Y _{1.2}	0,715	0,261	Valid
		Y _{1.3}	0,777	0,261	Valid
		Y _{1.4}	0,779	0,261	Valid
		Y _{1.5}	0,688	0,261	Valid
		Y _{1.6}	0,560	0,261	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 25*. Dasar pengambilan keputusan uji ini dengan membandingkan nilai r hitung $>$ r tabel (0.261) dengan signifikan 0.05. dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil r hitung dari X1,X2 dan Y $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan data yang digunakan valid.

Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsisten setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* $>$ 0.06 dapat dikatakan reliabilitas.

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Taraf <i>Cronbach's Alpha</i> $>$ 0,60	Keterangan
X1	Tingkat Pendidikan	0,802	0,60	Reliabel
X2	Pelatihan	0,638	0,60	Reliabel
Y	Produktifitas Kerja	0,709	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Hasil menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.06, ditarik kesimpulan semua variabel yang dipakai adalah reliable.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79851533
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,089
Test Statistic		0,093
Asmp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 $>$ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

Variabel Independen	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X_1)	0,497	2,013	Tidak Terjadi Multikolenieratas
Pelatihan (X_2)	0,497	2,013	Tidak Terjadi Multikolenieratas

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas. Terbukti dengan nilai *tolerance* X_1 $0,497 > 0,10$, nilai VIF $2,013 < 10$, dan nilai *tolerance* X_2 $0,497 > 0,10$, nilai VIF $2,013 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Independen	Nilai Signifikasi	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X_1)	0,096	Terbebas dari Heteroskedastisitas
Pelatihan (X_2)	0,319	Terbebas dari Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan $0,096 > 0,05$, dan variabel pelatihan $0,319 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas di atas terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients ^a				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,101	2,327		1,611	,110
	Tingkat Pendidikan (X_1)	,010	,166	,008	,063	,950
	Pelatihan (X_2)	,821	,139	,748	5,900	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja (Y)

Sumber : data primer diolah Tahun 2023

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 4,101 + 0,010 X_1 + 0,821 X_2 + \varepsilon$$

Dari hasil persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. a = Nilai konstanta 4,101 (positif), artinya bahwa nilai variabel produktivitas kerja (Y) akan sejumlah konstanta dan positif, maka nilai koefisien variabel tingkat pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2) sebesar 0.
2. b_1 = Nilai koefisien (X_1) 0,010 (positif), artinya bila tingkat pendidikan naik, maka produktivitas kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.
3. b_2 = Nilai Koefisien (X_2) 0,821 (positif), artinya bila pelatihan naik, maka produktivitas kerja meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)****Tabel 7 Uji F (Simultan)**

		ANOVA ^a				
	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577,566	2	288,783	35,557	,000 ^b
	Residual	438,575	57	8,122		
	Total	1016,140	56			

Dependent Variable: Produktifitas Kerja (Y)

Predictors: (Constant), pelatihan (X_2), tingkat pendidikan (X_1)

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) menunjukkan nilai F_{hitung} pada uji simultan sebesar 35,557 dan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$

yang artinya variabel independen yang meliputi tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 8 Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,101	2,327		1,762	,084
	Tingkat Pendidikan (X1)	,010	,166	,008	,063	,950
	Pelatihan (X2)	,821	,139	,748	5,900	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja (Y)

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Dari data di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X_1) menunjukkan nilai signifikan sebanyak $0,950 < 0,05$ maka H_1 dapat ditolak serta H_0 diterima. Dengan demikian hasil hipotesis pertama pada penelitian ini terbukti yaitu tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Variabel Pelatihan (X_2) menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian hasil hipotesis kedua pada penelitian ini terbukti yaitu pelatihan (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 9 Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,568	,552	2,850

a. Predictors: (Constant), pelatihan (X2), tingkat pendidikan (X1)

Sumber: data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil dalam tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,568 atau 56,8%. Bahwasanya tingkat pendidikan dan pelatihan dalam menjelaskan variabel produktivitas kerja diketahui sebesar 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel tingkat Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RSD Ketapang. Sehingga variabel tingkat pendidikan dan pelatihan dapat ditingkatkan secara bersama sama maka hasil produktivitas kerja karyawan akan lebih maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan Samsudin (2017), Bidayati (2019), dan Aliya (2019) bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan produktifitas kerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai uji t (parsial) yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari uji t tersebut memperoleh hasil 0,950 yang artinya hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Dilihat dari segi jawaban responden pada karyawan yang ada di RSD Ketapang *mean* yang di hasilkan sebesar 3,05 pada indikator ke 4 yaitu ideologi yang merupakan indikator dari item pernyataan “pendidikan sangat penting untuk mengembangkan kualitas karyawan” yang artinya banyak karyawan yang tidak setuju bahwasanya tingkat pendidikan penting untuk mengembangkan kualitas karyawan, karena tingkat pendidikan hanyalah salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh

perusahaan dalam melakukan rekrutment tenaga kerja, bukan bagian dari pengembangan kualitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aliya (2019), Bidayati (2019), dan Samsudin (2017) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Hermawan (2018) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja, peneliti terdahulu mengatakan bahwa dimana perusahaan akan merasa diuntungkan dengan tingkat pendidikan karyawan, tentunya hal ini secara langsung akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Hal ini berbanding terbalik dengan RSD Ketapang bahwasanya tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan dikarenakan masih banyak faktor-faktor lain yang sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja salah satu contohnya seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, dan faktor-faktor pendukung lainnya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai uji t (parsial) yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil dari uji t tersebut memperoleh hasil 0,000 yang artinya hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dari itu pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan pada variabel produktifitas kerja. Dilihat dari distribusi atas jawaban responden pada pernyataan “instruktur pelatihan yang diberikan perusahaan harus profesional” dan “saya memahami tujuan dari pelatihan yang diberikan” hampir semua responden “setuju” dengan kedua item pernyataan tersebut yang artinya instruktur pelatihan yang sudah diberikan oleh rumah sakit sudah baik dan memang ahli di bidangnya sehingga karyawan RSD Ketapang mudah untuk memahami tujuan yang diberikan oleh pelatih dan diharapkan dengan begini karyawan RSD Ketapang dapat menangani *problem* yang ada di lapangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Hermawan (2019), Bidayati (2019), dan Aliyah (2019) bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja, sejalan juga dengan penelitian Akhir dan Indriana (2021) pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja, faktor pertama yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah pelatihan kerja, pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang dan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Selain itu pelatihan yang baik membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, ditambah lagi dapat membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat bekerja dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian yaitu karyawan RSD Ketapang Sampang mengenai pengaruh tingkat pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja, maka berikut ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan RSD Ketapang Sampang.
2. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan dan penurunan indeks pada tingkat pendidikan tidak akan diikuti pula oleh kenaikan dan penurunan pada produktivitas kerja karena tidak ada pengaruh yang dirasakan oleh RSD Ketapang Sampang.
3. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, yang artinya semangat yang diberikan oleh instruktur pelatihan, pelatihan yang diberikan meningkatkan kompetensi saya,

materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja, serta tujuan dari pelatihan yang di berikan untuk mengatasi problem yang ada ditempat kerja RSD Ketapang.

Keterbatasan

Pada penelitian ini telah di upayakan secara optimal, meskipun demikian dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Pengambilan sampel pada penelitian ini hanya berlaku pada karyawan RSD Ketapang sehingga sampel yang di hasilkan hanya terbatas.
2. Indikator ke 4 pada tingkat pendidikan yang memiliki item pernyataan “pendidikan sangat penting untuk mengembangkan kualitas karyawan” memiliki respon yang sangat rendah.
3. Penelitian ini hanya bisa menjelaskan 55,2% dengan menggunakan variabel independen yaitu: tingkat pendidikan (X_1), dan pelatihan (X_2).

Saran

Berdasarkan kesimpulan serta keterbatasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan saran pada penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada 2 rumah sakit atau lebih sehingga bisa menghasilkan sampel yang lebih banyak lagi.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyesuaikan item pernyataan yang digunakan dengan objek penelitian yang dilakukan.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktifitas kerja seperti motivasi, disiplin, kompensasi, *punishment*, *reward*, dan pengembangan karir.

Referensi

- Akhir, T., & Indriana, S. (2021). *Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt Tri*.
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97-103.
- Annisa, R., & Nasution, L. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Asrama Haji Medan. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society)*, 1(4), 161-169.
- Bidayati, S. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung*. 53(9), 1689–1699.
- Dalimunthe, M. B. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Delia Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 4(1), 13-24.
- Desler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14* Pearson Education Inc. *Penerjemah Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hermawan, M. A. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Kurniawan, S. (2018). *Pendidikan Karakter: Konsepsi Dan Implementasinya secara terpadu Dilingkungan Keluarga, sekolah, Perguruan Tinggi*.
- Marwansyah, M. S. D. M., & Dua, E. (2016). *BaPndung: CV*. Alfabeta.
- Samsudin. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada PT Pln (Persero) wilayah SulSelBar*.
- Setyawan, D. (2016). Analisis Implementasi Pemanfaatan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs) Pada Rsud Kardinah Tegal. *IJCIT (Indonesian Journal on Computer and Information*

Technology), 1(2).

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.

Haerul Anam *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Ita Athia ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma