

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak XYZ Jombang

Nilna Muna Putri^{1*}, Agus Frianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
nilnamunaputri1998@gmail.com

Abstract

This research aims to determine: The influence work training and work overload on work productivity employees medic at hospital mother and child xyz Jombang. This research is a approach asosiatif research with quantitative research. The population in this study were whole permanent medic employees hospital mother and child xyz jombang. The sampling technique uses saturated sampling with a total sample of 76 employees. Data collection techniques using a questionnaire tha has been tested for validity and reliability. The classic assumption test includes the normality test, the multicollinearity test, the heteroscedasticity test, the autocorrelation test and the collinearity test. Multiple linear regression analysis to test and prove the research hypothesis. The result of the t-test (partial) showed that the work training (X1) had a positive and significant effect on work productivity employees (Y) and the work overload (X2) had a positive significant effect on work productivity employees (Y). The result of the F test (simultaneous) showed that the work productivity (X1) and work overload (X2) as a whole had simultaneous and significant effect on work productivity (Y).

Keywords: *Work Training; Work Overload; Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Mengetahui pengaruh pelatihan Kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Kerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak xyz Jombang. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai medis RSIA xyz Jombang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 76 pegawai medis. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas. Analisis regresi linear berganda untuk menguji data membutuhkan hipotesis penelitian. Hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dan variabel beban kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil penelitian uji F (simultan) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara keseluruhan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Kata Kunci: *Pelatihan kerja; Beban Kerja; Produktivitas Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang berubah secara terus menerus membuat Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi fokus utama untuk menghadapi era globalisasi yang terus berlangsung saat ini. Elemen yang penting dalam pengembangan SDM adalah penilaian terhadap kebutuhan kompetensi pegawai, kegiatan untuk mengisi kebutuhan tersebut, pelatihan pegawai, dan evaluasi (Afiffuddin, 2018).

Produktivitas kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mengetahui perbandingan antara hasil tercapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) standar pengukuran produktivitas yang digunakan yaitu output kerja dari masing-masing bagian yang menjadi standar penilaian baik tidaknya produktivitas kerja pegawai. (Pawastri, Dkk, 2018).

Seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tentunya diuntut oleh instansi untuk menguasai dan memahami pekerjaannya, agar apapun yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik dan benar serta sesuai target yang telah ditentukan, ditekankan bahwa pelaksanaan diklat pegawai berbasis kompetensi yaitu untuk mengembangkan kemampuan pegawai dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap dan perilaku sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan yang diembannya (Akbar, Gunawan, Aziz, 2018).

Hal ini membuat setiap pegawai harus terus menerus mengasah kemampuannya agar menjadi lebih baik secara terus menerus sehingga pelatihan menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk dilakukan, karena pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari instansi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai (Kurniawan, Mukeri, Fathoni, 2016).

Selain pelatihan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah beban kerja, Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai merupakan suatu beban kerja pegawai yang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja instansi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena beban kerja memberikan dampak terhadap pegawai baik itu positif maupun negatif. (Hasibuan, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai bagian Diklat RSIA XYZ Jombang memaparkan bahwa Pengetahuan dan kemampuan akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ditemukan permasalahan pada pelatihan yaitu pelatihan yang diberikan hanya sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. Seperti diwajibkannya seluruh pegawai mengikuti pelatihan wajib baik itu diselenggarakan di dalam rumah sakit

maupun diluar rumah sakit. Dimana bentuk pelatihannya adalah seminar, *workshop*, ataupun pelatihan yang harus memperagakan langsung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai bagian Diklat RSIA XYZ Jombang. Pelatihan wajib yang diberikan untuk seluruh pegawai seperti, pelatihan pencegahan dan pengendalian infeksi, pelatihan peningkatan mutu dan keselamatan pasien, pelatihan mengenai K3 Rumah Sakit, pelatihan tentang kepegawaian dan pelatihan mengenai Bantuan Hidup Dasar (BHD).

Hasil Observasi RSIA XYZ, program yang diberikan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan instansi dan peserta dalam hal ini program pelatihan yang diberikan kepada pegawai medis kurang lebih 2 pelatihan dalam satu tahun. Pelatihan tersebut diselenggarakan diluar dan didalam rumah sakit. Pelatihan yang diselenggarakan diantaranya Pelatihan radiografer, CTU (*Contraceptive Teknologi Update*), Pelatihan *Assesor Nakes Line*, Pelatihan *Assesor* kebidanan, peningkatan mutu dan keselamatan pasien, pencegahan dan pengendalian infeksi Dan lain-lain.

Pelatihan yang sudah di berikan tersebut, Sasaran pelatihan mencerminkan perilaku serta kondisi yang di inginkan instansi yang berfungsi sebagai standar bagi individu maupun keefektivitasan program dalam hal ini Pegawai yang diikutsertakan kedalam pelatihan adalah pegawai bagian medis. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai bagian Diklat. Program pelatihan berjalan efektif. Tetapi pelatihan diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan sehingga pelatihan tidak dapat dilakukan secara repetisi serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan.

Hal tersebut mengakibatkan produktivitas kerja pegawai medis menjadi kurang efektif yang dari Penilaian Kinerja Tenaga Keperawatan Dan Kebidanan. Oleh sebab itu pelatihan sangat diperlukan agar para pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Tidak seimbang nya pegawai dan pasien, membuat beban kerja yang dialami pegawai otomatis juga tidak bisa dipastikan dan distribusi pegawai medis juga tidak merata serta simpang siurnya pekerjaan yang dilakukan pegawai medis di rumah sakit. pegawai yang bekerja di bagian medis memiliki banyak unit pekerjaan, seperti jika terjadi dua pekerjaan yang harus dilakukan sekaligus otomatis tidak bisa dilakukan, sehingga membuat beberapa pegawai medis melempar salah satu *jobdescription* yang harus dilakukannya dalam waktu bersamaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai medis, terdapat beberapa hal yang menjadi indikasi permasalahan mengenai beban kerja, seperti: terdapat beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Banyaknya pekerjaan membuat para pegawai biasanya menyelesaikan pekerjaannya terlambat satu minggu. Untuk menyelesaikan tugasnya pegawai juga melakukan lembur dan lembur biasanya dilakukan 2 jam setelah jam kerja bahkan sampai lebih jika rumah sakit ada akreditasi. Hal ini terjadi karena hal hal yang insidental.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, Pegawai medis memiliki tiga *shift* kerja yaitu pagi pukul 07.00-14.00, siang pukul 14.00-21.00, malam 21.00-07.00. Kurang konsistennya pemberlakuan *shift* tersebut dimana beberapa pegawai sering bertukar *shift* tanpa konfirmasi terlebih dahulu. Sehingga *check log* menjadi kurang efektif dalam merekap kehadiran. Masalah lain yang ditemukan peneliti yaitu, terdapat permasalahan mengenai beban kerja seperti: penetapan target kerja yang harus dicapai oleh pegawai tidak bisa terselesaikan secara 100%, karena tidak seimbang antara waktu penyelesaian target dengan volume kerja yang diberikan. Dan tidak meratanya pembagian beban kerja yang mana beban kerja pegawai ada yang banyak atau berlebihan. Dan memungkinkan para pegawai mengalami penurunan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, RSIA XYZ Jombang Menjadi objek peneliti dikarenakan pekerjaan yang berada di rumah sakit tersebut tentunya jauh lebih besar dan lebih banyak dan memiliki banyak pegawai, Akan tetapi pada penelitian ini peneliti hanya terfokus pada pegawai medis yakni perawat dan bidan karena intensitas bertemu mereka terhadap pasien lebih banyak. Sehingga dengan banyaknya pekerjaan dan pegawai yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai menjadi bahan peneliti untuk diteliti.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut, peneliti berupaya untuk fokus terhadap aspek pelatihan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai. Jadi peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak XYZ Jombang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Ibu dan Anak XYZ Jombang. Beralamat di kabupaten Jombang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai medis tetap di Rumah Sakit Ibu dan Anak xyz dengan jumlah 76 pegawai. Banyak sampel yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan rumus Yamsampel jenuh bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian dilakukan menggunakan dengan Analisis Regresi Linear Berganda untuk menguji hipotesis yang ada yaitu uji statistik t dan uji statistik F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Ibu Dan Anak xyz Jombang dilihat dari persentase jenis kelamin responden terbanyak adalah pegawai perempuan 65 pegawai (85,5%) dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 11 pegawai (14,5%). Mayoritas responden adalah perempuan dikarenakan jumlah perempuan lebih banyak dibutuhkan dalam merawat dan menangani pasien yang mayoritas adalah pasien ibu dan anak.

Karakteristik responden berdasarkan bagian, mayoritas adalah bagian perawat sebanyak 46 pegawai (60,5%) dan sisanya 30 pegawai dibagian bidan sebanyak 30 pegawai (39,5%) artinya pegawai rumah sakit ibu dan anak xyz di dominasi oleh pegawai bagian perawat.

Karakteristik berdasarkan responden usia, mayoritas responden memiliki usia antara >30 tahun sebanyak 57 pegawai (75%), sisanya untuk usia 26-30 tahun sebanyak 17 pegawai (22,4%), usia 20-25 tahun sebanyak 2 pegawai (2,6%) .Artinya dapat diketahui jika sebagian besar pegawai yang bekerja didominasi oleh pegawai yang berusia >30 tahun.

Uji Validitas

Melalui olah data SPSS, diperoleh hasil uji validitas dengan kriteria, $n=30$ dan r tabel = 0,3610 pada tiap-tiap variabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No Item	R Hitung	R Tabel	Status
X1.1	0.774	0.3610	Valid
X1.2	0.696	0.3610	Valid
X1.3	0.448	0.3610	Valid
X1.4	0.412	0.3610	Valid
X1.5	0.696	0.3610	Valid
X1.6	0.748	0.3610	Valid

X1.7	0.386	0.3610	Valid
X1.8	0.515	0.3610	Valid
X1.9	0.448	0.3610	Valid
X1.10	0.570	0.3610	Valid
X1.11	0.412	0.3610	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

No Item	R Hitung	R Tabel	Status
X2.1	0.436	0.3610	Valid
X2.2	0.485	0.3610	Valid
X2.3	0.376	0.3610	Valid
X2.4	0.436	0.3610	Valid
X2.5	0.376	0.3610	Valid
X2.6	0.436	0.3610	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

No Item	R Hitung	R Tabel	Status
Y1	0.761	0.3610	Valid
Y2	0.838	0.3610	Valid
Y3	0.822	0.3610	Valid
Y4	0.712	0.3610	Valid
Y5	0.699	0.3610	Valid
Y6	0.843	0.3610	Valid
Y7	0.761	0.3610	Valid
Y8	0.742	0.3610	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang menggambarkan rumus teknik Cronbach's alpha. Dikatakan reliabel jika $> 0,7$.

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja	0.857	Reliabel
Beban kerja	0.873	Reliabel
Produktivitas kerja	0.882	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari variabel pelatihan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai memberikan masing-masing nilai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,7$. Maka, variabel pelatihan kerja dan beban kerja terhadap

produktivitas kerja pegawai dapat dikatakan Reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian menggunakan metode yaitu *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		76
Normal Parametres	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49130238
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,048
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, hasil tabel output SPSS menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi regresi penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2018:108).

Tabel 6 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ³					Collonierity Statistics Tolerance VIF	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1,720	4,997		-,344	,732		
	PELATIHAN KERJA (X1)	,038	,066	,0425	4,646	,000	,931	1,074
	BEBAN KERJA (X2)	,825	,188	,402	4,392	,000	,931	1,074

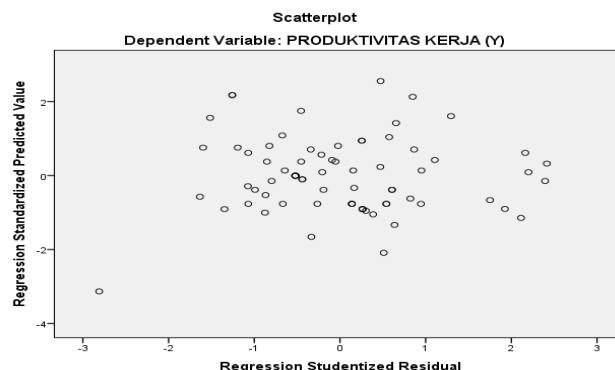
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari Hasil Uji Moltikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,931 $\geq 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dan hasil perhitngan nilai VIF adalah 1,074 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieiritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Scatterplot untuk mengetahui terjadi heteroskedaastisitas atau tidak.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Menurut Ghozali (2018: 192) memaparkan bahwa dalam pengambilan keputusan terhadap grafik *Scatterplot* didasarkan pada dua hal, yaitu: Jika terdapat pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur dan bergelombang, melebar, menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi gejala Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Maka tidak akan terjadi gejala Heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari *scaterplot* gambar 4.3 yang menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta

titik titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak akan terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi anara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,657 ²	,431	,416	2,525	2,021
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA (X2), PELATIHAN KERJA (X1)					
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)					

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Hasil Uji Autokorelasi dengan uji durbin watson (DW). Nilai DW sebesar 2.021 yang dibandingkan dengan signifikansi 5% jumlah sampel (76), dan jumlah variabel independen 2 (K=2). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho tidak bisa ditolak yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk memperoleh nilai *chi square* hitung yaitu n x R kuadrat melalui regresi pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel dependen serta variabel *independen* yang menghasilkan *output* data RES_1, kemudian, dua variabel *independen* yaitu X1 dan X2 yang dikuadratkan melalui menu *transform* sehingga menghasilkan output X1 dan X2 Kuadrat.

Tabel 8 Uji Linieritas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,011 ²	,000	-,027	2,52505985
a. Predictors: (Constant), X2_Kuadrat, X1_Kuadrat				
b. Dependent Variable: Unstandardized Residual				

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil uji linearitas diatas menunjukkan bahwa $chi\ square = 95,08$, sehingga diperoleh $chi\ square\ hitung = 0 < chi\ square\ tabel = 95,08$. Dimana dasar keputusan

yang diambil adalah jika *chi square* hitung < nilai *chi square* maka H0 diterima yang berarti bahwa model regresi dalam bentuk linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan dalam melihat pengaruh dua variabel independen (pelatihan kerja dan beban kerja) terhadap satu variabel dependen (produktivitas kerja pegawai)

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinierity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	-1,720	4,997	-,344	,732		
	PELATIHAN KERJA (X1)	,308	,066	,425	,000	,931	1,074
	BEBAN KERJA (X2)	,825	,188	,402	,000	,931	1,074

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil tabel 9 diatas diketahui uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,720 + 0,308 X1 + 0,825 X2 + e$$

Keterangan :

$$a = -1,720$$

Jika variabel pelatihan kerja (X1) dan beban kerja (X2) bernilai 0 maka variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar -1,720.

$$b = 0,308$$

Koefisien sebesar 0,308 nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Artinya jika pelatihan kerja (X1) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,308 dan variabel lainnya tetap.

$$c = 0,825$$

Koefisien sebesar 0,825 nilai koefisien positif menunjukkan hubungan positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Artinya jika beban kerja (X2) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,825 dan

variabel lainnya tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini ditentukan melalui besarnya nilai adjusted R² untuk mengetahui besarnya variasi variabel produktivitas kerja yang mampu dijelaskan variabel pelatihan kerja dan beban kerja.

Tabel 10

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,657 ^a	,431	,416	2,525	2,021
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA (X2), PELATIHAN KERJA (X1)					
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)					

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Hasil pada tabel 10 nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah 0,461 (41,6%) artinya pelatihan kerja dan beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

UJI HIPOTESIS

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial (Ghozali, 2018:99).

Tabel 11 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinierity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,720	4,997		-,344	,732		
	PELATIHAN KERJA (X1)	,308	,066	,425	4,646	,000	,931	1,074
	BEBAN KERJA (X2)	,825	,188	,402	4,392	,000	,931	1,074

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil uji SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pelatihan kerja

dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu variabel terikat dilakukan Uji t. Pengujian secara parsial dapat terlihat di uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja diperoleh t hitung = 4,646 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di rumah sakit ibu dan anak xyz Jombang.

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel beban kerja diperoleh t hitung = 4,392 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di rumah sakit ibu dan anak xyz Jombang.

Uji statistik F

Uji Statistik F atau pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen.

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ²					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	352,927	2	176,463	27,673	,000 ^b
Residual	465,494	73	6,377		
Total	818,421	75			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS, diperoleh nilai F sebesar 27,673 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai medis RSIA XYZ Jombang.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Rumah Sakit Ibu Dan Anak XYZ Jombang

Berdasarkan dari hasil pengolahan data menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai medis RSIA XYZ Jombang dan diperkuat dari hasil kuesioner terletak pada indikator prinsip-prinsip belajar yang menunjukkan

semakin baik pelatihan kerja yang di berikan maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pegawai ketika bekerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Medis Rumah Sakit Ibu dan Anak XYZ Jombang.

Berdasarkan hasil pengolahan data menyatakan bahwa ada pengaruh Beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai medis rumah sakit ibu dan anak xyz Jombang dan diperkuat dari hasil kuesioner terletak pada indikator target yang harus dicapai dapat diartikan semakin tinggi beban kerja yang didapat, maka akan semakin menurun produktivitas kerja pegawai ketika bekerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak XYZ Jombang.

Berdasarkan hasil olah data menyatakan bahwa variabel pelatihan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai RSIA XYZ Jombang dan diperkuat dari hasil kuesioner terletak pada indikator Pengaruh Interpersonal dengan item pernyataan “Saya dapat menghargai antar pegawai”. Artinya makin ditingkatkan pelatihan kerja dan di atur beban kerja, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja dalam bekerja.

PENUTUP

Melalui analisis data dan pembahasan yang dijelaskan di atas mengenai hubungan pelatihan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai RSIA XYZ jombang, maka (1) Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivits kerja pegawai medis rumah sakit ibu dan anak xyz Jombang. (2) Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai medis RSIA XYZ Jombang. (3) Pelatihan kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai medis RSIA XYZ jombang.

Artinya pelatihan kerja dan beban kerja bersama-sama memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jadi, Agar produktivitas kerja pegawai medis di RSIA XYZ Jombang tetap tinggi, maka rumah sakit harus tetap memperhatikan pegawainya, dengan cara memberikan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga tidak hanya menjadi kebutuhan dari rumah sakit saja, agar keduanya berjalan seimbang dan membuat para pegawai dapat mengikuti pelatihan dengan baik. serta mengatur beban kerja lebih baik lagi agar dapat menggunakan waktu kerja secara

tepat sehingga dapat mencapai target dengan baik. Karena Pelatihan kerja dan beban kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai medis di rumah sakit ibu dan anak xyz Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Gunawan, Aziz. 2018. “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kedisiplinan Pegawai, dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Soppeng”. 2018. Dalam *Jurnal Of Management*. (Volume 1) Makassar.
- Faridayanti, Wahyudi, Sri Wardaningsih. 2017. “Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta)” Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Volume.11). (2 Desember). Surakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Rahman. 2018. “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Harmoni Hotel Batam”. Dalam *Jurnal Bening prodi manajemen Universitas Riau*. (Volume 5). Kepulauan Batam.
- Juniarti Septi, 2016. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Universitas PGRI Palembang”. Dalam *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. (Volume 12). (Januari, 4). Palembang.
- Londo, Ratag, Rattu. 2016. “Hubungan Antara Faktor Motivasi Kerja Dan Pelatihan Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Hasjrat Abadi Jln. Sudirman No.119. Manado”. Dalam *PHARMACON Jurnal Ilmiah Farmasi*. (Volume 5) (Mei, 2) Manado.