

## **PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PERODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

**Sylvia Kristinauli Siregar Siagian  
Lorina Siregar Sudjiman**

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the effect of training and motivation on the work productivity of the employees of the PT Prima Medica Nusantara Hospital in Tebing Tinggi, either partially or simultaneously. This study uses primary data and a sample of 42 respondents. The results of the study prove that training has no effect partially, this is evidenced by  $0.840 < 2.023$  with a significance value of  $0.406 > 0.05$ . Meanwhile, motivation has a partial effect on work productivity with evidence of  $5.424 > 2.023$  with a significance value of  $0.00 < 0.05$ . And simultaneously training and motivation have a significant effect on work productivity with proof that is  $20.20 > 3.24$  with a significance value of  $0.00 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Training, Motivation and Work Productivity*

### **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu organisasi atau bisnis yang menitikberatkan pada unsur sumber daya manusia atau organisasi atau karyawan perusahaan itu sendiri. SDM merupakan salah satu focal point suatu perusahaan atau bisnis yang merupakan komponen yang terlibat langsung dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Apabila capaian atau tujuan tercapai dengan baik, hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki juga berhasil dan apabila luaran yang dicapai tidak sesuai dengan sasaran yang ditetapkan, hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan SDM belum dapat menggenapi kebutuhan dalam mencapai tujuan.

Produktivitas kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja untuk membuat suatu produk-produk atau menyelesaikan suatu pekerjaan dalam standar dengan jumlah tertentu untuk jangka waktu tertentu dan ditentukan oleh individu dalam satuan volume per hari. Menurut (Burso, 2020) produktivitas merupakan suatu hubungan antara keluaran (output) dimana hal itu ialah hasil organisasi dengan masukan (input) yang diperlukan. Dengan terlihatnya hasil keluaran yang diperoleh, maka perusahaan akan mengetahui terwujud atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut. Ukuran produktivitas yang dipakai oleh penulis antara lain kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap.

Untuk mengembangkan dan mempertahankan potensi sumber daya manusia yang ada, maka karyawan harus diberi pelatihan dari perusahaan untuk dapat mengembangkan kreatifitas, mengembangkan keterampilan sehingga dapat

meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal. Athar dan Shah (2015) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu peran penting yang efektif dan efisien pada karyawan yang dapat memicu semangat kerja. Baik itu perusahaan kecil atau perusahaan besar pasti mempunyai banyak atau sedikitnya karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan bahkan berbeda cara dalam mengatasi masalah masing-masing. Oleh sebab itu diadakannya pelatihan untuk membantu karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Ukuran pelatihan yang dipakai oleh penulis antara lain adalah materi, metode, tujuan, instruktur, dan peserta.

Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas bila memberikan kepeduliannya pada karyawan dengan cara memberikan motivasi. Motivasi bisa dilakukan dalam bentuk financial (kenaikan gaji, promosi, dan upah bonus) dan nonfinancial (kepercayaan, pujian, dan prestasi). Karena karyawan merupakan asset perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Jufrizen (2017) menyatakan motivasi merupakan suatu tindakan yang dapat memberikan dampak positif yang mempengaruhi perilaku manusia sehingga merasa didukung dan memicu semangat pada diri sendiri yang kemudian direalisasikan pada kegiatan yang dilaksanakan dan dikerjakan secara optimal. Perusahaan yang memberikan motivasi pada karyawan akan mendapatkan karyawan yang tekun dalam bekerja dan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Ukuran motivasi yang dipakai oleh penulis yaitu gaji, penghargaan, keamanan, dan sosial.

Pettarani, Sjahrudin, dan Mus (2018) melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan memiliki hasil penelitian bahwa pengaruh pelatihan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Sarwani, Akbar, Handoko, dan Ilham (2020) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian Hendriyaldi (2017) melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki hasil penelitian bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Merdeka.com (2020) menjelaskan bahwa puluhan karyawan Rumah Sakit Umum Herna Kota Medan melakukan aksi damai oleh sebab pihak manajemen merumahkan 57 karyawan tanpa gaji per 2 Juli 2020. Pada April pihak manajemen sudah memotong gaji karyawan sebesar 50%, 25% pada bulan Mei, dan kembali 50% pada bulan Juni. Para karyawan tersebut tidak tahu alasan dirumahkan dan tanpa pemberitahuan ataupun kesepakatan sebelumnya. Kemudian mereka melaksanakan

rapat dan pihak manajemen memberikan alasan memotong gaji karena pasien sepi, dan selanjutnya karyawan akan mendapatkan gaji sebesar 50% dari gaji pokok setiap bulannya. Terkait hal tersebut wartawan meminta keterangan dari pihak manajemen namun tidak ada konfirmasi yang didapat. Dengan adanya penurunan gaji maka karyawan merasa tidak didukung semangat kerjanya.

Rumah Sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Pada penelitian ini, penulis memilih karyawan bagian Dukungan Manajemen yakni Dukungan Manajemen Keuangan, Dukungan Manajemen Hubungan Masyarakat, dan Dukungan Manajemen Tenaga Umum pada Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara di Tebing Tinggi sebagai objek penelitian karena mempunyai kontribusi besar dalam kesejahteraan karyawan pada rumah sakit tersebut.

Berdasarkan masalah yang telah diungkapkan tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja sehingga penulis menetapkan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” di Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan salah satu cara kegiatan organisasi atau perusahaan dalam memberikan ilmu kepada pekerja atau karyawan agar dapat menambah pengetahuan serta keahlian dalam profesi atau pekerjaan mereka masing-masing. Menurut Burso (2020) pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok untuk menambah pengetahuan serta meningkatkan keahlian dan keterampilan dimana hal tersebut dilaukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan professional di bidangnya masing-masing. Menurut Setiawan (2018) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses dimana individu atau kelompok tertentu mempelajari sebuah teori pengetahuan tentang pelatihan dan keterampilan yang selanjutnya diterapkan atau dipraktikkan untuk melihat hasil dari pembelajaran tersebut dengan tujuan tertentu. Pelatihan akan diukur dengan beberapa indikator menurut Mangkunegara (2012) antara lain materi, metode, tujuan, instruktur, dan peserta.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan serangkaian sikap, perasaan atau dorongan semangat, minat dan nilai-nilai yang besar dalam diri seseorang untuk mencapai suatu keinginan

atau untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins (2015:131) motivasi merupakan proses seseorang atau sekelompok yang memiliki kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang atau sekelompok dalam mencapai tujuannya. Menurut Yuniarsih (2018) motivasi merupakan perilaku yang berorientasi pada tujuan dimana hal ini mempengaruhi pekerja atau karyawan untuk ikut serta dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan. Motivasi dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator menurut Soeroso (2003) antara lain gaji, penghargaan, keamanan, dan sosial.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan suatu hubungan antara keluaran (ouput) dimana hal itu ialah hasil organisasi dengan masukan (input) yang diperlukan. Menurut Hasibuan (2016) produktivitas merupakan perbedaan atau pertimbangan antara ouput dan input yang menjadikan bagaimana cara untuk untuk memanfaatkan kedua hal tersebut dengan baik terhadap sumber-sumber yang terdapat dalam produksi suatu barang atau jasa atau di dalam suatu perusahaan. Menurut Dessler (2017) produktivitas merupakan kaitan yang diarahkan pada segala usaha dimana hal tersebut dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia atau pekerja individu maupun kelompok yang dimiliki. Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator menurut Mangkunegara (2016) antara lain kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Setiawan (2018) mengatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka agar memudahkan mereka dalam mengerjakan pekerjaannya sebagaimana hal tersebut bisa membantu pekerja untuk terus mempelajari persoalan-persoalan yang suatu saat akan dihadapi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik sesuai dengan target atau tujuan yang akan diperoleh. Teori ini didukung oleh hasil penelitan Setiadi (2020) menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya adalah:

H<sub>1</sub>: Pelatihan dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Winardi (2015) bahwa inti masalah dari motivasi, memiliki pengaruh pada manajer organisasi atau perusahaan oleh karena hal ini menentukan bagaimana proses

untuk mempengaruhi individu atau kelompok yang memiliki ciri khas pada keterampilan serta karakter yang unik agar dapat bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut supaya dapat berjalan sistematis mendukung produktivitas kerja. Penelitian terdahulu oleh Massora (2018) menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja dimana hal itu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya adalah:

H<sub>2</sub>: Motivasi dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Data primer adalah jenis data yang digunakan penelitian ini yaitu melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara di Tebing Tinggi pada bagian Departemen Dukungan Manajemen Keuangan, Dukungan Manajemen Hubungan Masyarakat dan Dukungan Manajemen Tenaga Umum. Kuesioner yang akan diperoleh digunakan untuk memperoleh hasil data responden mengenai pelatihan, motivasi, dan produktivitas kerja.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam sumber laporan penelitian, sumber untuk mendapatkan data sehingga penelitian dapat dilakukan dengan baik adalah populasi dan sampel. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara Tebing Tinggi. Sedangkan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang ada pada departemen Dukungan Manajemen Keuangan, Dukungan Manajemen Hubungan Masyarakat dan Dukungan Manajemen Tenaga Umum yang seluruhnya berjumlah 51 karyawan namun yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner adalah sebanyak 42 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data didapati dari kuesioner yang diberikan secara online menggunakan google form kepada karyawan departemen Dukungan Manajemen Keuangan, Dukungan Manajemen Hubungan Masyarakat dan Dukungan Manajemen Tenaga Umum. Kemudian hasil responden yang di dapat diolah oleh penulis dengan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) yaitu statistik pada penelitian ini.

## **Definisi Operasional**

### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan kegiatan untuk mempersiapkan peserta para pekerja yang sudah ada maupun calon pekerja untuk mengerti dan memahami pekerjaan melalui metode-metode yang diajarkan agar dapat mengambil tindakan tertentu sehingga mampu membantu dan memperbaiki keterampilan kerja peserta maupun mengambil suatu tindakan bila ada masalah dalam pekerjaan. Pelatihan dapat diukur dengan indikator menurut Mangkunegara (2012) antara lain materi, metode, tujuan, instruktur, dan peserta.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan dukungan atau semangat dari dalam atau dari luar dalam bentuk suatu alasan yang sangat kuat untuk mencapai hal-hal yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaan yang ada sekarang. Motivasi dapat diukur dengan indikator menurut Soeroso (2003) antara lain gaji, penghargaan, keamanan, dan sosial.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil keluaran (output) dengan masukan (input) yang diperlukan dimana akan menyatakan baik atau tidaknya sumber daya yang dimanfaatkan untuk mencapai suatu tujuan. Produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator menurut Mangkunegara (2016) antara lain kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif**

**Tabel 1. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan	42	18	25	23.14	1.920
Motivasi	42	17	25	22.83	2.326
Produktivitas_Kerja	42	18	25	23.76	1.859
Valid N (listwise)	42				

**Sumber: Data Olahan Penulis**

Terkait variabel pelatihan, didapati nilai minimum 18 dan nilai maksimum 25 dengan rata-rata 23.14. Terkait variabel motivasi didapati nilai minimum 17 dan nilai

maksimum 25 dengan rata-rata 22.83. Terkait variabel produktivitas kerja didapati nilai minimum 18 dan nilai maksimum 25 dengan rata-rata 23.76. Dengan demikian rata-rata jawaban seluruh responden melihat produktivitas kerja sangat baik diikuti pelaksanaan pelatihan dan motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara di Tebing Tinggi.

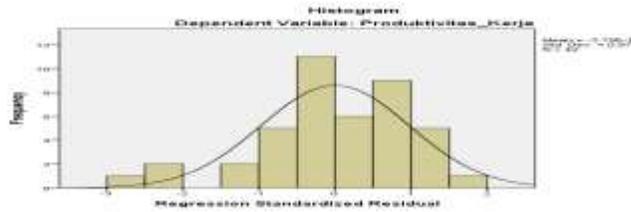
### Uji Validitas dan Reabilitas

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Indikator	Korelasi	Signifikansi	Cronbach Alpha
X1.1	0.779	0.000	0.788
X1.2	0.714	0.000	
X1.3	0.679	0.000	
X1.4	0.742	0.000	
X1.5	0.800	0.000	
X2.1	0.578	0.000	0.773
X2.2	0.876	0.000	
X2.3	0.834	0.000	
X2.4	0.543	0.000	
X2.5	0.800	0.000	
Y.1	0.829	0.000	0.796
Y.2	0.814	0.000	
Y.3	0.802	0.000	
Y.4	0.635	0.000	
Y.5	0.709	0.000	

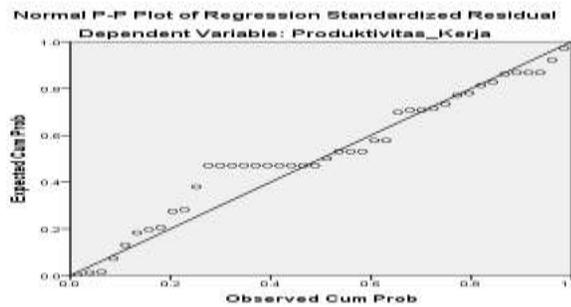
Terkait pada table diatas, korelasi dikatakan signifikan bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Tingkat signifikan  $r_{tabel}$  yaitu 0.304 dan terbukti bahwa tiap indikator variabel mencapai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan nilai probabilitas atau sig. 0.000. Selain itu diperoleh nilai reabilitas pada variabel pelatihan sebesar 0.788, variabel motivasi sebesar 0.773 dan variabel produktivitas sebesar 0.796 yang berarti seluruh variabel dalam penelitian ini lebih dari 0.6 dan dapat dikatakan semua variabel adalah variabel yang reliabel.

### Uji Asumsi Klasik



**Gambar 1. Histogram**

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa histogram berbentuk lonceng dan grafik batang sudah berada di dalam garis kurva yang berarti telah lulus uji normalitas.



**Gambar 2. Uji Normal P-P Plot**

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik plot berada diantara garis diagonal maka didapati bahwa uji diterima bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

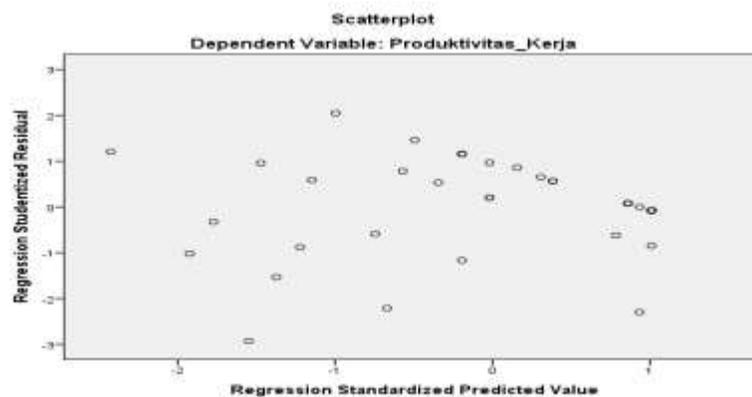
**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	.837	1.195
	Motivasi	.837	1.195

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari table diatas terlihat bahwa variabel pelatihan dan motivasi memiliki jumlah VIF sebesar  $1.195 < 10$  dan memiliki nilai Tolerance  $0.837 > 0.10$ , maka didapati bahwa uji diterima dan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik plot tersebar dan titik membentuk pola maka didapati bahwa uji diterima bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.484	1.335

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Tabel 4 menunjukkan terkait koefisien korelasi didapati ada hubungan yang kuat antara pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dari nilai  $r = 0.713$ . Tabel menunjukkan bahwa ada model nilai R Square sebanyak 0.509 yang artinya kontribusi pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja adalah 50,9%.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.312	2.763		3.371	.002
	Pelatihan	.100	.119	.103	.840	.406
	Motivasi	.532	.098	.665	5.424	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Dalam penelitian ini didapati bahwa perumusan persamaan regresi adalah:

$$\text{Produktivitas kerja} = 9.312 + 0.100 \text{ Pelatihan} + 0.532 \text{ Motivasi}$$

Melalui persamaan ini nilai konstan sebesar 9.312 artinya bahwa ada pengaruh variabel pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara di Tebing Tinggi.

### Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Berdasarkan Tabel 4, dengan nilai signifikansi 0.05 dan  $df = 42-3-1 = 39$  maka pada distribusi  $t_{tabel} = 2.023$ . Dengan demikian variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0.840 < 2.023$  dengan nilai signifikansi 0.406 yang lebih besar dari 0.05. sedangkan variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.424 > 2.023$  dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ .

Penyebab variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial disebabkan oleh beberapa indikator dimana hasil perhitungan respondennya sanagat kecil. Penulis menemukan bahwa indikator pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan jabatan dan pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mempunyai jumlah sedikit dibanding dengan indikator yang lain. Sedangkan jumlah indikator-indikator dari variabel motivasi mempunyai nilai yang sedikit lebih banyak, oleh sebab itu hasil yang diperoleh dari variabel motivasi sangat baik.

### Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 6. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.071	2	36.036	20.208	.000 <sup>b</sup>
	Residual	69.548	39	1.783		
	Total	141.619	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan

Berdasarkan tabel diatas, dengan nilai signifikansi 0.05 dan distribusi  $F_{tabel} = 3.24$ . Dengan demikian variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica

Nusantara di Tebing Tinggi karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $20.20 > 3.24$  dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ .

Pada hasil variabel pelatihan dan motivasi yang dilakukan secara bersama-sama dalam kuesioner, penulis menemukan hasil yang baik dari responden dimana responden rata-rata memberikakan jawaban sangat baik pada setiap indikator-indikator pada setiap variabel sehingga hal ini menyebabkan hasil yang dikeluarkan juga sangat baik.

## **ANALISA DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Terkait hipotesa penelitian  $H_1$  maka didapati hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesa  $H_1$  yang mengatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terkonfirmasi. Dari hasil penelitian diatas, ditemukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara di Tebing Tinggi. Bila pelatihan dilaksanakan secara berkala maka produktivitas kerja karyawan semakin baik.

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif dengan rata-rata jawaban seluruh responden melihat produktivitas sangat baik diikuti dengan pelaksanaan pelatihan dan motivasi. Pada uji validitas dan reliabilitas ditemukan bahwa hasil dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan nilai signifikansi 0.000 dan nilai reliabilitas lebih dari 0.6 sehingga pada uji ini semua variabel dikatakan variabel yang reliabel. Uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  20.20 dan nilai signifikan  $0.00 < 0.05$ . Namun dari uji T, pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja oleh karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0.840 < 2.023$  dengan nilai signifikan  $0.406 > 0.05$ . Data yang telah diperoleh oleh penulis dari kuesioner dan diolah dengan SPSS mempunyai fakta yang sama pada Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara yaitu pihak Rumah Sakit perlu memberikan pelatihan yang diberikan kepada karyawannya sesuai dengan jabatan dan kebutuhan pekerjaannya dengan dilakukan secara berkelanjutan sehingga mampu menambah produktivitas kerja Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Pettarani, Sjahrudin, dan Mus (2018) melakukan penelitian terkait dengan pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan memiliki hasil penelitian bahwa pengaruh pelatihan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Terkait hipotesa penelitian  $H_2$  maka didapati hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesa  $H_2$  yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terkonfirmasi. Dari hasil penelitian di atas, ditemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara di Tebing Tinggi. Bila pimpinan Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara di Tebing Tinggi memberikan motivasi baik itu secara finansial dan nonfinansial kepada karyawan maka produktivitas kerja akan meningkat. Yang dikatakan motivasi bentuk finansial seperti berupa kenaikan gaji atau upah dan insentif sedangkan motivasi bentuk nonfinansial seperti penghargaan, pengakuan hasil kerja, dan tunjangan kesehatan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik deskriptif dengan rata-rata jawaban seluruh responden melihat produktivitas sangat baik diikuti dengan pelaksanaan pelatihan dan motivasi. Pada uji validitas dan reliabilitas ditemukan bahwa hasil dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan nilai signifikansi  $0.000$  dan nilai reliabilitas lebih dari  $0.6$  sehingga pada uji ini semua variabel dikatakan variabel yang reliabel. Uji F menunjukkan  $F_{hitung}$   $20.20$  dan nilai signifikan  $0.00 < 0.05$ . Dan hasil dari uji T, motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.424 > 2.023$  dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ . Data yang telah diperoleh oleh penulis dari kuesioner dan diolah dengan SPSS pada variabel motivasi ini menemukan bahwa beberapa karyawan tidak diberi insentif atas prestasi yang diraih oleh karyawan Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara. Dengan hasil yang sudah signifikan ini, pihak Rumah Sakit patut memberikan insentif pada karyawan yang meraih prestasi agar karyawan tersebut tidak menjadi malas dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian insentif tidak menutup kemungkinan akan memberi penambahan atau hasil produktivitas kerja yang positif atau yang lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Massora (2018) menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel produktivitas kerja ( $Y$ ). Dalam proses pelatihan karyawan akan mendapatkan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang baru dimana hal tersebut dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang baru atau

membantu karyawan dalam memecahkan masalah sesuai dengan pelatihan yang diterima. Karyawan juga dapat bekerja dengan semangat dengan adanya motivasi yang diberikan dalam setiap pekerjaannya yang akan berpengaruh pada hasil produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit PT Prima Medica Nusantara di Tebing Tinggi.

### **Saran**

Dalam penelitian ini penulis memberikan beberapa saran yang mungkin saja berguna bagi pembaca untuk dapat belajar lebih baik. Untuk mendapatkan produktivitas yang maksimal pemimpin diharapkan memperhatikan karyawan yang kurang kompeten dalam pekerjaannya dengan memberikan pelatihan secara berkelanjutan dan memberikan motivasi baik secara financial (kenaikan upah gaji dan insentif) maupun nonfinancial (penghargaan, pengakuan hasil kerja, dan tunjangan kesehatan) sesuai dengan kesulitan pekerjaan dan jabatan pada karyawan. Oleh karena pada hasil kuesioner yang telah disebar oleh penulis, penulis menemukan bahwa ada beberapa indikator dari pelatihan yaitu pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan, dan beberapa indikator dari motivasi yaitu kurang mendapatkan insentif atas prestasi kerja yang diraih serta lingkungan sosial (kerja) yang kurang mendukung bila ada karyawan yang mendapatkan penghargaan. Maka dari itu pihak Rumah Sakit Pabatu PT Prima Medica Nusantara hendak memperhatikan kesejahteraan karyawannya sehingga Rumah Sakit dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Bagi peneliti yang berencana mengkaji kembali terkait pembahasan mengenai produktivitas kerja diharapkan untuk menggunakan atau menambah variabel lainnya sehingga memperkaya sumber referensi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Athar, R., & Shah, F. M. (2015). Impact of Training on Employee Performance (Banking Sector Karachi). *IOSR Journal of Business and Management* Ver. I, 17(11), 2319–2338.
- Busro, M. D. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*, 14th ed. (D. Angelica, Trans. 14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hendriyaldi, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Manajer PT. Sucofindo (Persero) Pusat. *Jurnal Benefita*, 2(3), 255-266.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Massora, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 6(2), 60-72.
- Pettarani, A., Sjahrudin, H., & Mus, A. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Center for Open Science.
- Rahmawati, F. (2020). Kisah Pilu Puluhan Karyawan Rumah Sakit di Medan, Dirumahkan Sepihak Tanpa Gaji [Online]. Available: <https://www.merdeka.com/sumut/kisah-pilu-puluhan-karyawan-rumah-sakit-di-medan-dirumahkan-sepihak-tanpa-gaji.html>
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.
- Setiadi, R. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja PT Bank BRI Persero Cabang Pamanukan. *Jurnal Al-Amar (Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan)*, 1(3), 128-134.

Setiawan, H. (2018). Manajemen Pelatihan. Jurnal Aktualita.

Soeroso Santoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit, EGC, Jakarta

Winardi, J. 2015. Manajemen Perubahan. Jakarta: Prenadamedia Group

Yuniarsih, T., Suwatno, & Adman. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Bandung: Alfabeta.