Edunomika – Vol. 06, No. 01, 2022

PENGARUH PELATIHAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PNS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LUBUK SIKAPING

Yurasti[1], Ria Widhia Sari[2], Yulihardi[3], Bayu Syahputra[4]
[1,2,4]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman
[3]Universitas Baiturrahmah
E-mail:yurasti8@gmail.com

Abstract : *This research aims to test the influence of training and discipline on the productivity of civil servant nurses of Lubuk Sikaping Regional General Hospital with total population of 98 people. The study sample used saturated sampling techniques. Research data is collected by method and analyzed with multiple linear regressions. The results of the first hypothesis test study showed that the sig value of 0,000 < alpha 0.05 so that training had an effect on the work productivity of civil servant nurses of Lubuk Sikaping Regional General Hospital. The results of the second hypothesis test showed that the sig value of 0.019 < alpha 0.05 so that discipline had an influence on the productivity of civil servant nurses of Lubuk Sikaping Regional General Hospital. The results of the third hypothesis test showed that the sig value of 0.000 < alpha 0.05 so that training and discipline together had an influence on the productivity of civil servant nurses of Lubuk Sikaping Regional General Hospital.*

Keywords*: Training, Discipline and Work Productivity*

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, perkembangan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan semakin melaju pesat. Rumah Sakit dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar bisa terus bersaing menjadi pilihan masyarakat yang paling utama. Untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya, salah satu faktor yang paling penting diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit ialah Sumber Daya Manusia. Perawat sebagai salah satu Sumber daya yang terpenting sebagai asset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik. Produktifitas kerja perawat dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah produktifitas kerja perawat itu baik atau buruk.

Menurut (Sudarmo & Mulyono, 2001) "Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan barang-barang pemerintah, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin beda pula definisinya produktivitasnya. "Produktivitas juga mencerminkan etos kerja perawat yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian perawat yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya dengan berbagai kebijakan yang secara efesien mampu meningkatkan produktivitas karyawan, (Sulaeman, 2014). Tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan pendekatan output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai target yang diinginkan perusahaan atau organisasi.

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development)* adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru, (Wibowo, 2014).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.

2. KAJIAN LITERATUR

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan tentang hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang telah diproduksi) dengan sumber-sumber (jumlah tenaga kerja, energi, modal dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut,(Swastha & Handoko, 2012). (Hasibuan & Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa sebenarnya produktivitas mengandung sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kehidupan hari kemarin dan esok lebih baik daripada hari ini.

Produktivitas kerja perawat adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta perawat dalam organisasi per satuan waktunya (Ravianto, 2013). (Sedarmayanti, 2014) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan oleh para perawat yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para perawat. Untuk memperoleh produkvitas perawat yang tinggi maka organisasi tersebut perlu menumbuhkan sikap semangat kerja dan kegairahan kerja yang tinggi pula dari para perawat.

Menurut (Agus, 2013) sebagai indikator dari produktivitas kerja, meliputi:

1) Kualitas Pekerjaan, menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang perawat dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
2) Kuantitas Pekerjaan, menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas perawat harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.
3) Ketetapan Waktu. Penilaian waktu dari setiap orang berbeda-beda Pengetahuan akan orientasi waktu yang berlainan dari budaya-budaya akan dapat memberikan wawasan ke dalam pentingnya tenggang waktu, apakah perencanaan jangka panjang dan dipraktekkan secara meluas, pentingnya pengawasan kerja dan apakah yang menyebabkan keterlambatan-keterlambatan
4) Semangat Kerja, menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok,kegembiraan dan kegiatan (Koontz, 1997).
5) Disiplin Kerja, Disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud tindakan setiap individu, misalnya datang dan pulang kantor tepat waktu; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; melaksanakan tugas dengan penuh semangat; dan mematuhi semua peraturan yang ada.

Pelatihan

Pelatihan didefenisikan sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan produktivitas perawat (Simamora, 2006). (Bernardin, 2003) mengemukakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya.

Menurut Pasal 9 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. (Siagian,

2003) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. (Mondy & Noe, 2008) mendefenisikan pelatihan sebagai aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Indikator pelatihan kerja menurut Siagian (2003) adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan. Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memilliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketehui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.
2) Kemampuan Berpikir. Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep, aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan.
3) Sikap. Sikap (attitude) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.
4) Kecakapan. Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, dan behaviors.

Kedisiplinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "Disiplin adalah tata tertib; ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistim dan metode tertentu" (2008:333). Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku".Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yuang berlaku.

Menurut (Handoko, 2012) disiplin adalah kesediaan seseorang yangtumbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) yaitu:

1) Sikap Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaaan, terdiri dari: Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
2) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik Norma Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peruahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
   a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturanyang ditentukan perusahaan.
   b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

c. Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan pengaruh antar variabel dengan menganalisis data numeric menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesa. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat PNS di Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping yang berjumlah 98 orang perawat. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara: observasi, interview, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner, dimana responden mengisi pernyataan yang peneliti sediakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pada penelitian ini yang diukur adalah ketepatan pemilihan item pernyataan yang mendukung masing-masing variabel. Didalam melakukan pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model corrected item total correlation. Validnya masing masing item pernyataan ditentukan dari koefisien corrected item total correlation yang harus bernilai diatas atau sama dengan 0,3. Hasil uji validitas masing-masing pernyataan yang digunakan dalam variabel Pelatihan, Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja telah valid karena mempunyai corrected item total correlation > 0,3.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji cronbach alpha masing-masing variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika nilai cronbach alpha > 0,60. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai cronbach alpha diatas atau sama dengan 0,6 sehingga jawaban responden dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi keragaman varians yang mendukung masing-masing variabel penelitian (Ghozali, 2014). Untuk melakukan pengujian normalitas maka digunakan bantuan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Didalam tahapan pengujian normalitas, normalnya masing-masing variabel penelitian ditentukan dari nilai asymp sig (2-tailed) yang bernilai diatas atau sama dengan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian normalitas data yang telah dilakukan diperolah ringkasan hasil terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas

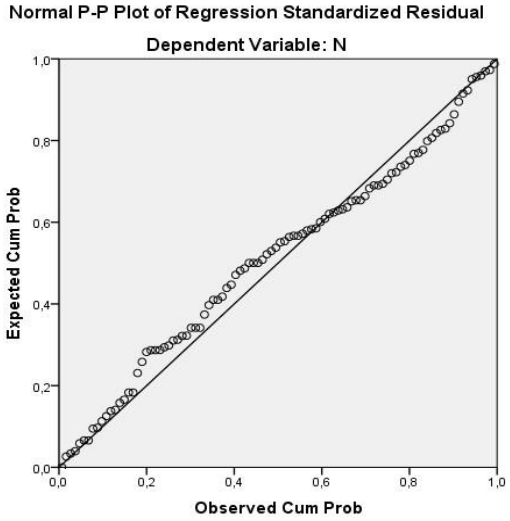
Variabel Penelitian	AsympSig (2-Tailed)	Alpha	Kesimpulan
Pelatihan	0,170	0,05	Normal
Kedisiplinan	0,060	0,05	Normal
Produktivitas	0,076	0,05	Normal

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan didalam penelitian ini yang meliputi pelatihan, kedisiplinan dan produktivitas memiliki nilai asymp sig (2-tailed) diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal, sehingga tahapan pengolahan data dapat dilanjutkan.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas ini berkaitan dengan suatu pembuktian apakah model garis linear yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaan atau tidak.



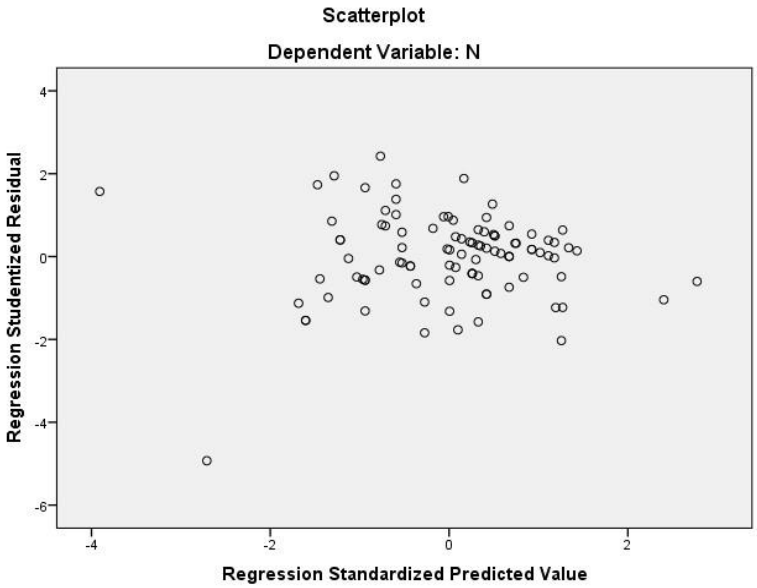
Sumber : Pengolahan Data SPSS
Gambar 1. Grafik P-Plot

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari grafik P-Plot. Apakah titik-titik terdistribusi mengikuti garis linear, maka model regresi dapat dinyatakan linear. Dalam penelitian ini, untuk uji linearitas dipergunakan grafik P-Plot Berdasarkan grafik tersebut yang diperlihatkan, terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini adalah linear.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan variansi tidak konstan. Harapannya asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linear berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas). Model yang baik didapatkan jika tidak

terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya, sebagaimana tergambar dalam gambar dibawah ini:



Sumber : Pengolahan Data SPSS
Gambar 2. Grafik Scatterplot

Grafik scatterplot yang ditampilkan pada gambar 2 adalah uji heteroskedastisitas yang menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel produktivitas Kerja (Y).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Model

regresi linear yang baik memiliki variabel-variabel bebas yang independen dengan kata lain asumsi multikolinearitas tidak terpenuhi. Uji statistik yang digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan variance inflation factor (VIF). Pada uji multikolinearitas diharapkan nilai tolerance besar dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 maka asumsi multikolinearitas tidak terpenuhi dan dapat digunakan dalam penelitian

Tabel 2.
Uji Multikolinearitas

Variabel	CollinearityStatistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan	0,981	1,019
Kedisiplinan	0,981	1,019

Sumber Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadinya Multikolinearitas diantara variabel bebas, hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance dari variabel pelatihan dan kedisiplinan > 0,10 dan VIF tidak melebihi 10.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada tabel 3. di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model	UnstandardizedCoefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	11,259	4,410		2,553	,012
Pelatihan	0,545	0,077	0,569	7,041	0,000
	0,200	0,084	0,193	2,390	0,019

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 3. terlihat nilai konstanta sebesar 11,259, koefisien regresi variabel penelitian pelatihan 0,545 dan koefisien regresi variabel kedisiplinan 0,200. Model persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Y = 11,259 + 0,545X1 + 0,200X2 + e

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk membuktikan pengaruh pelatihan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping, maka dilakukan pengujian t-statistik yang bertujuan untuk menguji variabel bebas secara parsial ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 3. diatas terlihat bahwa varibel pelatihan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Didalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t-statistik digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping. Variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 < alpha 0,05.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan mengetahui pengaruh variabel independen (pelatihan dan kedisplinan) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) secara bersama-sama. Uji F-statistik juga dinyatakan pengujian kelayakan model. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil yang tertera pada tabel 4. dibawah ini

Tabel 4.
Hasil Pengujian F-Statistik

Variabel	Sig	Alpha	Kesimpulan
Pelatihan,Kedisiplinan	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4. diatas terlihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,000 didalam tahapan pengujian digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan 0,000 < alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.

Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah model pengujian yang bertujuan mengetahui kemampuan atau kontribusi dari variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan kedisiplinan dalam mempengaruhi variabel independen yang diukur dengan produktivitas kerja

Tabel 5.
Koefisien Determinasi (R-square)
Model Summary

Model	R	RSquare	AdjustedR Square	Std.Errorofthe Estimat
1	0,626	0,391	0,378	2,715

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Pelatihan
Sumber Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa hasil koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,391, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel pelatihan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping adalah sebesar 39,1%, sedangkan sisanya 60,9 % lagi dijelakan oleh variabel lain.

Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama varibel pelatihan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Didalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t- statistik digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fuanida, 2012) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang, menyimpulkan bahwa hasil penelitian baik secara parsial dan simultan variabel Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping menganggap pelatihan yang diberikan dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga diharapkan kepada direktur Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping untuk dapat memberikan pelatihan secara berkala kepada perawat.

Didalam pengujian hipotesis yang kedua yaitu tentang kedisiplinan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,019. Di dalam melakukan tahapan pengujian hipotesis melalui uji t- statistik digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,019 < alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping.

Hasil yang diperoleh didalam tahapan kedua sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kustini & Sari, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi –BSD, menyimpulkan bahwa hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi -BSD.

Disiplin pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi. Uji hipotesis simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki peran penting bagi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping untuk menampilkan kerja yang memuaskan, dan juga merupakan cerminan pada sikap, tindakan yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Didalam pengujian hipotesis yang ketiga ditemukan bahwa pelatihan dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,000 didalam tahapan pengujian digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan 0,000 < alpha 0,05.

4. KESIMPULAN

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < alpha 0,05 dan kedisiplinan juga berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping. Hasil yang diperoleh memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,019 < alpha 0,05. Hasil dari pengujian F dapat disimpulkan bahwa secara simultan pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah 0,000 < alpha 0,05. Hasil pengujian koefisien determinasi ditemukan bahwa pelatihan (X1) dan kedisiplinan (X2) memberikan kontribusi terhadap produktifitas (Y) kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping adalah sebesar 39,1 %.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping, untuk itu direktur Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping untuk memberikan pelatihan secara berkala kepada seluruh perawat dan juga memberikan sosialisasi kepada masyarakat mengenai pertolongan pertama pada kecelakaan. Demikian juga dengan kedisiplinan, perawat Rumah Sakit Umum Daerah Lubuk Sikaping memiliki edisiplinan yang baik, Kedepannya organisasi dapat mempertahankan kedisiplinan terus memberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, D. (2013). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Bernardin, H. (2003). John, dan Joyce EA Russel. *Human Resource Management (An*

Experimental Approach International Edition). Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.

Fuanida, A. (2012). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *1*(2), 93–105.

Ghozali, I. (2014). Ekonometrika: Teori, konsep dan aplikasi dengan IBM SPSS 22. *Semarang: Badan Penerbit Undip*.

Handoko. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Edisi kesepuluh. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.

Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Koontz, M. (1997). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Penerbit CV. *Pionir Jaya, Bandung*.

Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi–BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(3), 303–311.

Mondy, W., & Noe, R. (2008). *Human resource management. Harlow*. Prentice Hall.

Ravianto, J. (2013). Manajemen Personalia. *Jakarta: Penerbit Erlangga*.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh. *Jakarta, Bumi Aksara*.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*. Yogyakarta.

Sudarmo, I. G., & Mulyono, A. (2001). Prinsip Dasar Manajemen. *Yogyakarta, BPFE*.

Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, *13*(1), 91–100.

Swastha, B. D., & Handoko, T. H. (2012). Marketing Management Consumer Behavior Analysis. *Yogya: BPFE*.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. *Kinerja, Edisi Keempat, Jakarta : Rajawali Pers.*