

TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN BULELENG UNIT KERJA BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Kadek Wina Martini¹, I Gde Made Metera, I Dewa Nyoman Arta Jiwa²

ABSTRAK

Menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin merupakan salah satu cara untuk mencapai tingkat efisiensi pelayanan. Oleh karena itu, produktivitas kerja merupakan salah satu permasalahan yang harus diperhatikan, supaya berpengaruh terhadap produktivitas pelayanan, yang akhirnya akan dapat menentukan perkembangan dan peningkatan pelayanan tersebut. Persyaratan untuk mewujudkan keberhasilan suatu tujuan lembaga tidak sekedar tersedianya pegawai yang memiliki keahlian dan kompetensi, tetapi yang lebih penting dari itu adalah terbentuknya pegawai yang mempunyai akuntabilitas, moral dan etos kerja. Seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban dengan baik disebabkan oleh ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan kemampuan kerja yang dimilikinya atau karena kurangnya motivasi yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Tingkat produktivitas pegawai juga tidak hanya melihat satu dari produk persatuan waktu saja, akan tetapi dapat ditinjau dari segi yang lain misalnya melihat jam kerja produktif pegawai. Keterbatasan penyelesaian jumlah kerja mungkin juga disebabkan karena pegawai bekerja bermalas-malasan ataupun korupsi jam kerja dari yang semestinya. Dari permasalahan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas pegawai RSUD Kabupaten Buleleng bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

Sampel penelitian ini adalah pegawai RSUD Kabupaten Buleleng bagian SDM yang berjumlah 228 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner/angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dan pelatihan serta produktivitas pegawai, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mendukung data penelitian. Adapun teknis analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif secara parsial dan simultan produktivitas kerja pegawai, serta Variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng.

Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan dan Produktivitas Pegawai.

ASBTRACT

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2016/2017

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

Using the minimum possible resources is one way to achieve a level of service efficiency. Therefore, work productivity is one of the problems that must be considered, in order to affect the productivity of services, which will ultimately be able to determine the development and improvement of these services. The requirement to realize the success of an institution's goals is not just the availability of personnel with expertise and competence, but more importantly, it is the formation of employees with accountability, morale and work ethic. An employee can not accomplish tasks and obligations well due to a mismatch between the amount of work to be accomplished with his or her work ability or due to lack of motivation caused by internal or external factors. The level of employee productivity also not only see one of the products of time unity merely, but also can be viewed from another aspect such as looking at productive work hours employees. Limitations on the completion of the number of jobs may also be due to employees are work indolently or they corruption of time while working. Using district resources is the one way to achieve the efficiency of service. Because of This study aims to determine the magnitude of the influence of the education and training on employee productivity of RSUD Buleleng District Human Resources (HD).

The sampel of this research is the employee of Buleleng District Hospital from Human Resources division, approximately to 228 people. The data were collected by using questionnaire and documentation. Questionnaire was used to measure education and training variables and employee producttivity, while documentation was used to support research data. The technical data analysis used was the valid and reliability test of research instuments, the test of classical assumptions.

The results showed that the level of education and training have a positive effect partially and simultaneously employee productivity, as well as the variable level of education has the greatest influence on the productivity of employee from HR department of Buleleng District Hospital.

Keywords : Education, Training and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat di Kabupaten Buleleng, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Buleleng harus bisa memberikan pelayanan secara efektif dan efisien kepada semua unsur yang ada di lingkungan RSUD dan masyarakat di Kabupaten Buleleng. Oleh karena itu pegawai harus dapat bekerja secara efisien sehingga dapat menguntungkan lembaga dilihat dari aspek pelayanan yang harus dilakukan pegawai terhadap pihak-pihak yang membutuhkannya.

Peningkatan produktivitas pegawai tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta

meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di RSUD Kabupaten Buleleng bagian Sumber Daya Manusia (SDM) terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan produktivitas pegawai di bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas masih banyaknya pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Adapun jumlah pegawai di Bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng adalah 228 orang terbagi atas 57 orang (PNS), dan 171 orang tenaga kontrak terhitung sampai dengan bulan Januari 2017. Berdasarkan data kepegawaian RSUD Buleleng, tingkat pendidikan di bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng masih sebagian besar berijazah SMA, yang terbagi antara lain : bagian umum dan SDM terdapat 75 orang, bagian Pendidikan dan Penelitian (Diklit) 1 orang, bagian Perencanaan Program dan Informasi (PPI) 10 orang, dan bagian Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit (IPS-RS) bahkan terdapat 52 orang lulusan SMA dan 35 orang lulusan SMP (Sumber data : Data Pegawai Bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng Berdasarkan Tingkat Pendidikan Januari Tahun 2017).

Kemudian jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng terhitung mulai dari bulan Januari 2016 – April 2017 dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel Jenis Pelatihan yang Pernah Diikuti Pegawai Bagian SDM
Tahun Januari 2016 – April 2017

No	Jenis Pelatihan	Bagian/Unit		
		Umum dan SDM	Diklit	PPI
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja RS	1	7	1
2	Bimtek Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	2	0	1
3	Komunikasi yang Efektif	5	7	2
4	Disaster Plan & Simulasi Bencana	8	6	1
5	Citra Pelayanan Prima	4	7	0
6	Manajemen Proyek dalam Mengendalikan Kontrak Pekerjaan	0	0	0
7	Seminar Rancangan Aktualisasi Kantor	0	0	1
8	Workshop Penyusunan Analisis Jabatan & Anailsa Beban Kerja	1	0	0
9	Sanitasi Makanan & Minuman	0	0	0
10	Bimtek Operator SAKIP	0	0	2
11	Strategi Penataan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kegiatan RS	0	0	0
12	Bimtek Pengembangan Budaya Kerja & Kode Etik ASN	2	0	0
13	Seminar Media Sosial Internet & Kejahatan IT	0	0	1
14	Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien	10	0	3

Sumber : Bagian Diklit 2017

Dalam penelitian ini akan menjawab permasalahan yang berhubungan dengan pegawai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) RSUD Kabupaten Buleleng, yaitu pegawai negeri sipil dan pegawai kontrak yang bekerja di kantor dengan melihat produktivitas kerja ditinjau dari tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai RSUD. Pegawai RSUD dalam pelaksanaan kerjanya dituntut bekerja sesuai dengan tugasnya dan bertanggung jawab pada satuan kerjanya masing-masing. Dan adapun pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh secara parsial tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian umum dan SDM RSUD Kabupaten Buleleng ?

2. Bagaimana pengaruh secara simultan tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian umum dan SDM RSUD Kabupaten Buleleng ?
3. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian umum dan SDM RSUD Kabupaten Buleleng ?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan atas pertanyaan penelitian diatas penjabaran definisi operasional masing-masing variable adalah sebagai berikut :

Pendidikan (X1) adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Pelatihan (X2) adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan . pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Produktivitas (Y) adalah kemampuan seseorang pegawai dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik PNS dan tenaga kontrak pada Bagian SDM Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng, yaitu sebanyak 228 orang, dengan pemilihan sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 responden. Perhitungan jumlah sampel yaitu dengan menggunakan teori Slovin menurut Umar (2003) dengan formulasi sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Toleransi tingkat kesalahan (10 %)

Sehingga diperoleh jumlah sampel penelitian ini adalah :

$$n = \frac{228}{1+228(0,1)^2} = 69.5 - 70 \text{ responden}$$

Jumlah sampel penelitian adalah 70 responden dengan proporsi pengambilan sampel adalah 26 % (18 responden PNS) dan 74 % (52 responden tenaga kontrak). Adapun distribusi sampel dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel Distribusi Sampel

Bagian	Jumlah Sampel
--------	---------------

	PNS	Tenaga Kontrak
1. Umum & SDM	8 Orang	22 Orang
2. Pendidikan & Penelitian	0 Orang	1 Orang
3. Perencanaan Program Informasi	2 Orang	6 Orang
4. Instalasi Pemeliharaan Sarana RS	8 Orang	23 Orang
Jumlah	18	52
Total Sampel	70	

Sumber : Bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng (data diolah)

Dalam penelitian ini, adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini digunakan karena data penelitian yang digunakan adalah berupa angka-angka dari jawaban kuisioner yang disebarkan, serta tujuan yang ingin diketahui yaitu untuk menguji kebenaran atas hipotesis yang diajukan. Sehingga dalam penelitian ini, adapun teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan dari program software SPSS versi 18.0 for windows.

Analisis regresi linier berganda tersebut dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Akan tetapi, sebelum dilakukannya analisis pada regresi, terlebih dahulu dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas dari butir-butir pertanyaan pada kuisioner yang disebarkan. Pengujian validitas dan reliabilitas ini dimaksudkan untuk memastikan butir-butir pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner adalah valid dan reliable, sehingga hasil analisis regresi linier berganda benar-benar dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah model regresi linier berganda dalam penelitian ini terbukti telah terbebas dari penyimpangan asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis terhadap persamaan regresi yang dihasilkan model regresi tersebut. Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil komputasi data SPSS, diperoleh hasil untuk analisis regresi linier berganda, sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.150	1.942		2.137	.036
	Tingkat Pendidikan	1.432	.220	1.239	6.520	.000
	Pelatihan	-.729	.183	-.758	-3.987	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah , 2017

Penelitian ini memiliki persamaan regresi yaitu pengaruh antara Tingkat Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Adapun persamaan regresi berganda nya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,150 + 1,432X_1 - 0,729X_2$$

Persamaan regresi linier berganda diatas mengandung makna sebagai berikut :

1. Koefisien regresi tingkat pendidikan sebesar 1,432 menandakan bahwa tingkat pendidikan yang meningkat akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Dari sini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pegawai Bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerjanya, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
2. Koefisien regresi pelatihan sebesar -0,729, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai di Bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai. Sehingga semakin banyak pegawai yang belum mendapatkan pelatihan maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja pegawai tersebut, dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Menurut Ghazali (2009:87), nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien determinasi (R²) yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen adalah nilai R Square.

Berdasarkan hasil komputasi data SPSS, diperoleh hasil untuk analisis koefisien determinasi, sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.440	1.264	1.644

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil yang di peroleh yaitu :

$$KD=R^2 \cdot 100\%$$

$$KD = 0,456 \times 100 \%$$

$$= 45,60 \%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Koefisien determinasi sebesar 45,60% menginformasikan variabel Tingkat Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh lebih kecil daripada variabel bebas lainnya yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai Bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan dan pelatihan tidak menjadi hal mendasar bagi sebagian besar pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng, hal tersebut menjadi terbanding terbalik setelah bekerja dahulu baru mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut. Dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini yakni tingkat pendidikan dan pelatihan sebesar 45,60% dan selebihnya yaitu 54,40% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model regresi linear berganda. Faktor-faktor lain tersebut meliputi, disiplin, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, sarana dan prasarana yang tersedia serta kemajuan teknologi.

Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda baik secara parsial maupun simultan. Pengambilan keputusan dalam penelitian ini akan menggunakan probabilitas signifikan berdasarkan nilai alpha yaitu 5 %, apabila probabilitas signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Demikian sebaliknya, apabila probabilitas signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak. Jika hipotesis diterima maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan jika hipotesis di tolak maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yang diajukan adalah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng. Hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.150	1.942		2.137	.036
	Tingkat Pendidikan	1.432	.220	1.239	6.520	.000
	Pelatihan	-.729	.183	-.758	-3.987	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Jika pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (probability value) koefisien regresi X1 dan X2 lebih kecil dari pada 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan komputasi data dengan program SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X1 sebesar 0,000 dan koefisien regresi X2 sebesar 0,000 atau di bawah 0,05, oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesis 2 yang diajukan adalah tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng, maka hasil uji hipotesis 2 dinyatakan sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.857	2	44.929	28.099	.000 ^a
	Residual	107.128	67	1.599		
	Total	196.986	69			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Tingkat Pendidikan
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Pada $\alpha = 0,05$ (taraf signifikansi 5%) dari hasil uji anova diperoleh nilai F sebesar 28,099, dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 (signifikan) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5 % kedua variabel independen (tingkat pendidikan dan pelatihan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja pegawai), maka tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng.

Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 yang diajukan adalah tingkat pendidikan berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng, maka hasil uji hipotesis 3 dinyatakan sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.150	1.942		2.137	.036
	Tingkat Pendidikan	1.432	.220	1.239	6.520	.000
	Pelatihan	-.729	.183	-.758	-3.987	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan nilai Beta, t dan tingkat signifikansi, diketahui bahwa koefisien regresi variabel (X1) Pendidikan adalah sebesar 1.432 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa X1 berpengaruh positif terhadap Y. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh t hitung sebesar $6.520 < t$. Tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng. Pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng.

Variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas maka dapat disarankan kepada pihak Manajemen RSUD Kabupaten Buleleng sebagai berikut.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu instansi agar terciptanya sumber daya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pegawai secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.

Pelatihan yang khusus diselenggarakan untuk pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng termasuk jarang diadakan, karena lebih terfokus pada pelatihan untuk meningkatkan pelayanan kepada pasien/masyarakat. Sehingga tidak sesuai tupoksi dan tidak secara langsung mampu meningkatkan produktivitas pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng.

Ada beberapa jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh Pegawai bagian SDM RSUD Kabupaten Buleleng antara lain seperti : Manajemen Diklat, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Pengarsipan, Outbond Training dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T.Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen SDM. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo, 1993. Pengantar Bisnis Modern, Cetakan Ketiga, Liberty, Yogyakarta
- Danang Sunyoto. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung : PT Refika Aditama
- Gunawan, Ary H. 1995. Kebijakan-kebijakan Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2009, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Cetakan ke IV, Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Hasbullah. 2005. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. 1990. Manajemen SDM, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta : Toko Gunung Agung
- Iskandar. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif). Jakarta : Gaung Persada Press
- Muchdarsyah. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara
- Rusli Syarif. 1997. Produktivitas, Angkasa. Bandung
- Robbins, Perilaku Organisasi, Edisi 10 : 2006, Jakarta : Erlangga

- Sugeng Budiono. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Siagian P.Sondang. 2005. Fungsi-fungsi Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara
- Soedarmayati. 2003. Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkatoran. Edisi Revisi II. Bandung
- Slamet Saksono. 1997. Manajemen SDM. Jakarta
- Sadjijono, Bab-bab Hukum Administrasi, Laksbang Presindo, Yogyakarta, 2011
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sumitro. 1998. Pengantar Ilmu Pendidikan. Yogyakarta : IKIP Yogyakarta
- Soejono. Pendahuluan Ilmu Pendidikan Umum. Bandung: CV. Ilmu.
- Tim Pengembangan MKDK. 1995. Dasar-dasar Kependidikan. Semarang : IKIP Semarang Press
- Umar Tirtarahardja dan La Sulo.(1994). Pengantar Pendidikan. Jakarta : Depdikbud.