

Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis

Agustina, N.M.S, Suandari, P.V.L. *, Wardhana., Z.F. **

**Universitas Bali Internasional*

**Email: madeagustina99@gmail.com, vierdalya93@gmail.com, firdaus.unbi@gmail.com.*

ABSTRACT

Hospital nowadays is demanded to be able to give a good, qualified, and as standard service to the society such as medical supporting service, training and education program application and working motivation which is one of the factors that can improve the performance of medical supporting employee in the hospital because the optimal performance of medical supporting employee is needed by the hospital a lot. This research aimed to know about the effect of online training and education program application and also working motivation to performance of medical supporting employee in BaliMed hospital Denpasar. This research used quantitative approach. The sample taking technique in this research used proportional random sampling. The instrument of this research used questionnaire, the data analysis test that was used to solve the problem in this research was multiple line regression test. Based on the data analysis result, it was obtained that online training and education program application and working motivation have significant positive effect to the performance of medical supporting employee with the t_{count} of online training and education program application 4,568 and working motivation with the t_{count} 4,416 and also determination data 0,571 or 57,1% and the significance score 0,000 with $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$), so the variable of training and education

program and working motivation have significant and positive effect to the performance of medical supporting employees in BaliMed hospital Denpasar.

Keywords: *Performance, Training and Education Online, Working Motivation.*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 berdampak terhadap segala aspek kehidupan manusia, selain terdapat perubahan yang sangat drastis pada ekonomi, sistem kerja serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada bidang kesehatan pun telah berubah dengan cara onlatau dilakukan dari rumah secara virtual untuk mencegah penyebaran pandemi virus Covid-19¹. Agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan pelaksanaan diklat dapat terus dijalankan, maka para pimpinan Rumah Sakit dan pihak manajemen mengupayakan untuk melaksanakan diklat secara online dan membuat sistem untuk mempermudah pelaksanaan diklat tersebut. Selain itu para pimpinan Rumah Sakit juga harus mampu memotivasi para karyawannya agar dapat melebihi ekspektasi dan melampaui kepentingan mereka sendiri dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menghasilkan upaya ekstra dari para karyawan, produktivitas kerja yang terjaga, efektivitas organisasi yang tinggi, dan tingkat kemampuan beradaptasi yang lebih besar di masa pandemi ini². Salah satu rumah sakit

yang mengakomodasi perubahan tersebut adalah Rumah Sakit BaliMed Denpasar.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Rumah Sakit BaliMed Denpasar, beberapa penunjang medis dari unit terkait mengatakan bahwa 90% pegawai sudah pernah mengikuti diklat *online* dan mengatakan bahwa pelaksanaan diklat *online* ini sudah dirasa efektif akan tetapi para pegawai juga mengatakan bahwa kurang fokus dalam mengikuti diklat *online* ini dikarenakan waktu pelaksanaan diklat terbentur dengan jam kerja, koneksi yang tidak stabil, masih menggunakan kuota pribadi dan kurang adanya sosialisasi yang diberikan sebelum melaksanakan diklat sehingga peserta yang kurang paham dalam mengaplikasikan sistem merasa kesusahan.

Motivasi kerja yang diberikan oleh manajemen dan atasan sudah tinggi, dan motivasi tersebut diberikan secara lisan dan kadang – kadang juga secara materi, pemberian motivasi tersebut sangat berdampak bagi pegawai pada masa pandemi saat ini. Berdasarkan uraian sebelumnya, yang didukung oleh fenomena yang terjadi di lapangan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *Online* Serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar”.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan pendidikan dan pelatihan (diklat) *online* serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan pedoman dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya meneliti lebih lanjut tentang pendidikan dan pelatihan *online*, motivasi kerja dan kinerja pegawai penunjang medis.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM, selain memperbaiki pekerjaan dan memberikan kemampuan serta keterampilan kepada karyawan, Pendidikan

dan Pelatihan dapat menyiapkan para karyawan untuk menghadapi tugas sekarang dan terutama menjawab tantangan masa depan. Terlebih karena Sumber Daya Manusia (SDM) adalah investasi terbesar perusahaan selain sumber daya lainnya, jadi memberikan Pendidikan dan Pelatihan memang mutlak harus dilakukan³. Pendidikan daring (*online*) merupakan pembelajaran yang dilakukan menggunakan internet sebagai tempat menyalurkan ilmu pengetahuan. Bentuk pembelajaran seperti ini dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun tanpa terikat waktu dan tanpa harus bertatap muka pendidikan secara daring ini dapat dilakukan ketika terjadi bencana alam atau pandemic secara global⁴. Motivasi merupakan cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar dapat bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan pegawai, karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, Fasilitas kerja pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai⁵. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya⁶.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai April 2021. Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Penelitian ini menghubungkan pengaruh penerapan pendidikan dan pelatihan (diklat) *online* serta motivasi kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar yang berjumlah 99 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu dengan jenis *proportionate random sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin* sebanyak 50 sampel. Penelitian ini

menggunakan data primer yang diperoleh berdasarkan survei langsung melalui observasi, wawancara, kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari sejarah, literatur dan profil Rumah Sakit, buku-buku yang berkaitan dengan variabel - variabel penelitian, jurnal/ hasil penelitian terdahulu dan dokumen RS. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam persamaan linier. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari Komisi Etik Universitas Bali Internasional dengan nomor 02.0147/UNBI/EC/III/2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari 50 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Hasil karakteristik responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, divisi, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan lama penerapan diklat *online* di Rumah Sakit BaliMed Denpasar.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis Kelamin	Pria	13	26,0
	Wanita	37	74,0
	Total	50	100,0
Divisi	Cathlab	1	2,0
	CSSD	3	6,0
	Farmasi	15	30,0
	F&B	12	24,0
	Lab	7	14,0
	Radiologi	5	10,0
	RM	7	14,0
	Total	50	100,0
Umur	<25 Thn	14	28,0
	25 s/d 35 Thn	21	42,0
	>36 s/d 45 Thn	12	24,0
	>45 Thn	3	6,0
	Total	50	100,0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	23	46,0
	D3	20	40,0
	S1	6	12,0
	S2	1	2,0
	Total	50	100,0
Masa Kerja	<3 Thn	8	16,0
	3 s/d 5 Thn	8	16,0
	5 s/d 10 Thn	14	28,0
	> 10 Thn	20	40,0

	Total	50	100,0
Lama Penerapan Diklat <i>Online</i>	< 5 Bulan	25	50,0
	> 5 Bulan	25	50,0
	Total	50	100,0

Pembahasan Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan *google form* terhadap responden berdasarkan jenis kelamin, divisi, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan lama penerapan diklat *online*. Pada Tabel 1 dapat dilihat dari karakteristik jenis kelamin, sebagian besar responden wanita sebanyak 37 orang (74%) dan sisanya adalah pria sebanyak 13 orang (36%). Jenis kelamin dapat menunjukkan produktivitas kerja, secara universal tingkat produktivitas pria lebih tinggi dari wanita, hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh wanita seperti fisik yang kurang kuat, dan di dalam pekerjaan cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis⁷. Pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar yang di dominasi oleh wanita menandakan bahwa mereka lebih berhati-hati dalam bekerja dan telaten. Namun, dalam melakukan aktivitas baik wanita maupun pria mempunyai kesempatan yang sama dalam melaksanakan pekerjaan.

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, karena adanya keyakinan bahwa kinerja akan merosot dengan meningkatnya umur⁸. Pada pegawai yang berumur >35 tahun dianggap kurang luwes dan sering kali menolak adanya teknologi baru. Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifatnya fisik yang lemah dan terbatas, ataupun sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat⁹. Dari sisi umur responden pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar rata-rata telah berumur 25-35 tahun atau sebesar 42% berada di umur produktif. Hal ini dikarenakan pada umur tersebut mereka memiliki semangat kerja yang tinggi, luwes, tidak menutup diri pada teknologi yang *up to date*, mudah beradaptasi dengan teknologi yang baru dan disiplin dalam bekerja sehingga memiliki

produktivitas kerja yang tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan untuk menyerap teknologi modern, seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilakunya¹⁰. Mayoritas pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar adalah lulusan SMA/SMK yang termasuk dalam kategori minimal. Semakin berpengalaman seorang pegawai maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau *output* yang lebih banyak¹¹. Pada masa kerja yang mendominasi yaitu masa kerja pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar >10 tahun yang artinya banyak pegawai penunjang medis yang sudah memiliki pengalaman yang mumpuni pada bidangnya.

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mencegah masalah dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas pada variabel terikat. Tahapan melakukan teknis analisis regresi berganda yaitu merancang model analisis regresi linier berganda secara teoritis dan perhitungan koefisien regresi linier berganda. Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software* SPSS 15.0, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,102	4,786		,230	,819
	Diklat	,366	,080	,466	4,568	,000
	Motivasi	,759	,172	,451	4,416	,000
R Square						,588
Adjusted R Square						,571
F Statistik						33,552
Sig.						,000(a)

Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *Online* Terhadap

Kinerja Pegawai Penunjang Medis Di Rumah Sakit BaliMed Denpasar

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2 diperoleh bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *Online* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien pendidikan dan pelatihan (Diklat) *online* (b1) sebesar 0,366 dengan nilai t_{hitung} , sebesar 4,568 dan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).

Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan pendidikan dan pelatihan (diklat) *online* berpengaruh terhadap kinerja pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar. Tanda positif pada koefisien menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin sering pendidikan dan pelatihan *online* dilakukan maka kinerja pegawai penunjang medis akan semakin baik, dan sebaliknya semakin jarang pendidikan dan pelatihan *online* dilakukan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai penunjang medis. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan *online* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai penunjang medis terlebih dalam situasi pandemi saat ini karena dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan *online* para peserta bisa mendapatkan ilmu tanpa harus keluar daerah untuk mengikuti diklat, selain itu pelaksanaan diklat secara *online* juga dapat menghemat biaya dan dan pelaksanaannya dapat dilakukan dengan waktu yang lebih fleksibel.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozi dan Anggraini pada penelitiannya yang berjudul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Asisten Apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Asisten Apoteker di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu¹². Irmatasari pada penelitiannya yang berjudul Pendidikan dan Pelatihan serta Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan serta kemampuan

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai¹³. Betteria pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih¹⁴. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Astika yang berjudul Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi¹⁵.

Pendidikan dan pelatihan karyawan (Diklat) merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara terencana dan berkelanjutan dalam rangka pembinaan karyawan suatu perusahaan untuk meningkatkan mutu, kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan, selain itu pendidikan dan pelatihan juga ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan kecakapan serta kemampuan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya¹⁶. Penerapan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan baik secara *offline* maupun *online* akan sangat berdampak besar bagi kinerja pegawai, karena dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai dapat dipertahan dan ditingkatkan serta dapat meningkatkan kualitas pegawai karena semakin berkualitas SDMnya maka diharapkan kualitas layanan yang diberikan semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis Di Rumah Sakit BaliMed Denpasar

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2 diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penunjang medis. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien Motivasi kerja (b2) sebesar 0,759 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,416 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan $\alpha = 5\%$

($0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar. Tanda positif pada koefisien menandakan bahwa semakin ditingkatkan motivasi kerja pegawai penunjang medis maka kinerja pegawai penunjang medis akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika tidak diterapkan motivasi kerja terhadap pegawai penunjang medis maka akan berdampak pada penurunan kinerja penunjang medis.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muntaha dan Mufrihah¹⁷ yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pontianak. Wijaya¹⁸ dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. Namun Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti¹⁹ yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu merupakan motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Adanya motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja apabila adanya dorongan atau semangat yang diberikan agar dapat bekerja secara maksimal²⁰.

Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan *Online* Serta Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis Di Rumah Sakit BaliMed Denpasar

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 2 diperoleh bahwa Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *Online* serta Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis. Ini ditunjukkan oleh F_{hitung} sebesar 33,552. Nilai F_{hitung} sebesar 33,552 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_3 diterima). Hal ini dapat dijelaskan bahwa Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) *Online* serta Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Pegawai Penunjang Medis juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika³ yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Bhineka Bakti Husada karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan serta pemberian motivasi dapat memberikan peningkatan berupa pemahaman secara teoritis dan praktik terhadap suatu pengetahuan baru sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai kompetensi yang telah di dapat.

KESIMPULAN

Penerapan pendidikan dan pelatihan (diklat) *online* serta motivasi kerja terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai penunjang medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar dengan nilai determinasi total sebesar 0,571 atau 57,1%.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Rumah Sakit BaliMed Denpasar yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini, dan tidak lupa pula peneliti mengucapkan terimakasih kepada Universitas Bali Internasional yang memberikan banyak ilmu dan fasilitas kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sidik AR, Sutoyo S. Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *J MEBIS (Manajemen Dan Bisnis)* 2020; 5: 69–79.
2. Faradian TI. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19(Studi Kasus Di Pt Industri Kereta Api (Persero)). *Repos Muhammadiyah Univ Ponorogo* 2021; 19: 1–9.
3. Sartika D. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan. *Kreat J Ilm Prodi Manaj Univ Pamulang* 2018; 6: 88.
4. Syarifudin AS. Impelementasi Pembelajaran Daring Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sebagai Dampak Diterapkannya Social Distancing. *J Pendidik Bhs Dan Sastra Indones Met* 2020; 5: 31–34.
5. Munawirsyah I. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *J Bisnis Adm* 2017; 06: 44–51.
6. Susanti F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Tangerang Selatan Fahmi. 2018; 6: 32–47.
7. Herawati N, Sasana H. ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH PENGALAMAN KERJA, JENIS Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal Nur. 2013; 2: 1–8.
8. Handayani S, Fannya P, Nazofah P. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat

- INAP RSUD Batusangkar. *J Endur* 2018; 3: 440.
9. Nurdiawati E, Safira RAD. Hubungan Antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pekerja. *Faletehan Heal J* 2020; 7: 113–118.
 10. Widyastuti A. Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009. *Econ Dev Anal J*; 1. Epub Ahead Of Print 2012. DOI: 10.15294/Edaj.V1i2.472.
 11. Rudiansyah F. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *J Manaj* 2014; Vol2, No 1: ISSN: 1987-6285.
 12. Rozi VF, Anggraini MS. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Asisten Apoteker Di Instalasi Farmasi RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. *Avicenna J Ilm* 2019; 14: 1–5.
 13. Irmatasari D. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. 2019.
 14. Nusa BD. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Pendidikan, Kementerian Kebudayaan, dan Sriwijaya, Univ Ekon Fak.
 15. Paramarta WA, Astika IPP. Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Widya Manaj* 2020; 2: 9–26.
 16. Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim Rs. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surabaya Industrial Estate Surabaya. Lab Penelit Dan Pengemb FARMAKA Trop Fak Farm Univ Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur 2016; 5–24.
 17. Muntaha M, Mufrihah M. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *J Samudra Ekon Dan Bisnis* 2017; 8: 602–610.
 18. Wijaya A. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. *Occup Med (Chic Ill)* 2017; 53: 130.
 19. Wijayanti S. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Non Medis) Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017. *Persepsi Masy Terhadap Perawatan Ortod Yang Dilakukan Oleh Pihak Non Prof* 2017; 53: 1689–1699.
 20. Irvan Adiwinata EMS. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Agora* 2014; 2: 1–2.