

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI LAMPUNG TAHUN PERIODE 2022)

Suci Yuliana¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Indonesia
email: yulianasuuci@gmail.com¹

Abstract

This study aims to determine the effect of job training on employee work productivity with motivation as a mediating variable. This study took 78 samples with a population of 363 employees. This research method uses quantitative research, data collection techniques by conducting observations with questionnaire media. The analysis method uses Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Linearity Test, Simple Regression Test and Part Analysis (Path Analysis). The results of this study indicate that the training variable has a significant effect on the motivation variable because it has a t value of $13.331 > t$ table 1.992 , the training variable has a significant influence on the productivity variable because it has a t count value of $3.329 > t$ table 1.992 , the motivation variable has a significant influence on productivity because it has a t value of $2.829 > t$ table 1.992 and the training variable has no significant indirect effect on the productivity variable through motivation as an Intervening variable, which is $0.837 \times 0.034 = 0.028$. Based on the decision making, the result of the indirect effect is $0.028 <$ from the direct effect of 0.837 , then H_a is rejected and H_0 is accepted.

Keywords: Training, Productivity, Motivasion

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengambil 78 sampel dengan populasi sebanyak 363 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas, Uji Regresi Sederhana dan *Part Analisis* (Analisis Jalur). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan terhadap pengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi karena memiliki nilai t hitung $13,331 > t$ tabel $1,992$, variabel pelatihan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas karena memiliki nilai t hitung $3,329 > t$ tabel $1,992$, variabel motivasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karena memiliki nilai t hitung $2,829 > t$ tabel $1,992$ dan Variabel pelatihan tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap variabel produktivitas melalui motivasi sebagai variabel *Intervening* yaitu sebesar $0,837 \times 0,034 = 0,028$. Berdasarkan pengambilan keputusan hasil pengaruh tidak langsung sebesar $0,028 <$ dari pengaruh langsung sebesar $0,837$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Kata Kunci: Pelatihan, Produktivitas, Motivasi

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, sektor pelayanan publik seperti Dinas Kesehatan Provinsi Lampung perlu memastikan bahwa pegawainya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan keterampilan serta pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Desyantama et al., 2023; Loliyani et al., 2022; Sari, Oktaria, Yusda, et al., 2022). Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Oktaria, 2024).

Banyak penelitian terdahulu yang membahas terkait kinerja perusahaan (Ahiruddin, 2022; Desmon & Meirinaldi, 2022; Nadhira, 2023; Nurahman et al., 2023; Silvia & Yulistina, 2022; Yulistina et al., 2020), kinerja pegawai (Agustina et al., 2022; Budiati et al., 2022; Hasbullah et al., 2022; Oktaria et al., 2023; Yulistina et al., 2023), ataupun yang berkaitan dengan loyalitas pelanggan (Loliyana, 2020), dan kinerja pada pemerintahan (Desmon et al., 2023; Yulistina et al., 2023).

Selain itu, motivasi juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan lebih bersemangat dan antusias dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Bakti et al., 2020; Hairudin & Oktaria, 2022; Khafifah et al., 2022; Loliyana, Hadi, et al., 2023; Oktaria & Hairudin, 2023; Pratama et al., 2024; Yulistiani et al., 2023). Sebaliknya, jika pegawai kurang termotivasi, hal ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja (Desmon et al., 2022; Loliyana et al., 2023; Loliyani et al., 2023; Nugroho, 2020).

Kantor atau organisasi memiliki berbagai macam instrument dalam mencapai tujuannya. Instrument-instrumen tersebut seperti sumber daya manusia (Tenaga kerja) teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting adalah sumber daya manusia. Pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya kunci kearah peningkatan kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) Pada perkembangan jaman saat ini sangat diperhatikan dalam suatu kantor demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis. Maka dari itu pelatihan dapat mempengaruhi terhadap kinerja pada pegawai (Loliyana, Desyantama, et al., 2023; Loliyana, Hadi, et al., 2023; Loliyani, Loliyana, Desyantama, et al., 2023; Rachmadi et al., 2020; Salma et al., 2023; Sari, Oktaria, Loliyana, et al., 2022; Yusda et al., 2022; Yusda, Helmita, et al., 2021; Yusda, Wengrum, et al., 2021)

Dinas Kesehatan Provinsi Lampung beralamat di Jl. Dr. Susilo No.44, Pahoman Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212. Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah dibidang kesehatan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Kesehatan Provinsi Lampung semua pegawainya memiliki jenjang karir atau jabatan, dengan cara mengikuti pelatihan.

Pelatihan yang diberikan di Dinas yaitu pelatihan vaksinator, pelatihan manajemen puskesmas, pelatihan tenaga pelatih kesehatan dan pelatihan jabatan fungsional. Akan tetapi pegawai masih kurang memahami pelatihan yang diberikan dikantor. Karena sebagian besar pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan beranggapan bahwa pelatihan hanya sebagai persyaratan kenaikan pangkat.

Produktivitas kerja pada pegawai didalam lingkungan dinas kesehatan masih tidak efektif dikarenakan sebagian besar para pegawai tidak seluruhnya memahami tugas yang diberikan, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya mereka mengalami keterlambatan (Bakti et al., 2020; Jayasinga et al., 2020; Khafifah et al., 2022; Loliyani et al., 2022; Putra et al., 2021; Rachmadi et al., 2020). Beban kerja yang berlebihan sehingga pegawai sering libur dan tidak ada yang saling membantu sesama pegawai membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Sehingga tinggi rendahnya produktivitas kerja akan menunjukkan kredibilitas dari instansi tersebut (Alfarobi & Yusda, 2023).

Dinas kesehatan tidak pernah memberikan insentif kepada pegawai yang telah berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik dan bahkan atasan tidak pernah memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga membuat pegawainya kurang termotivasi untuk bekerja.

Terlebih lagi, Dinas Kesehatan Provinsi Lampung merupakan instansi yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan pelayanan kesehatan berkualitas bagi masyarakat. Peningkatan produktivitas kerja pegawai di dinas ini sangat penting dalam memastikan pelayanan kesehatan yang optimal. Namun, saat ini belum ada penelitian yang secara khusus telah dilakukan untuk menginvestigasi pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap

produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, serta peran motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya pelatihan kerja dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Sehingga, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif serta memperkuat faktor motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung”**.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Didalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Menurut Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa, Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan.

Bagian yang digunakan dalam analisis jalur ini yaitu sebagai berikut:

Koefisien Jalur digunakan untuk menunjukkan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Menurut Ghozali (2018:51) validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

3. PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan cara korelasi dengan menggunakan program SPSS dengan taraf signifikan 0,05. Pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,883	0,219	Valid
Butir 2	0,724	0,219	Valid
Butir 3	0,658	0,219	Valid
Butir 4	0,865	0,219	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat semua butir pernyataan dari 30 responden memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,219, jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pelatihan (X) dikatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (Y1)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,991	0,219	Valid
Butir 2	0,961	0,219	Valid
Butir 3	0,948	0,219	Valid
Butir 4	0,916	0,219	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat semua butir pernyataan dari 30 responden memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,219, jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi (Y1) dikatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas (Y2)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Butir 1	0,843	0,219	Valid
Butir 2	0,956	0,219	Valid
Butir 3	0,907	0,219	Valid
Butir 4	0,951	0,219	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat semua butir pernyataan dari 30 responden memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,219, jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi (Y1) dikatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama . Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.792	4

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,793 yang menunjukkan angka tersebut lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.835	4

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,842 yang menunjukkan angka tersebut lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Produktivitas (Y2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.929	.935	4

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,929 yang menunjukan angka tersebut lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, antara vairabel bebas terdistribusi secara normal. Pedoman yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Y1).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03900006
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,129
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		1,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,152

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai *sig. (2-tailed)* Sebesar 0,152 > 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Y1) Berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Pelatihan (X) Terhadap Produktivitas (Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83232753
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		1,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,182

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2022.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Motivasi (Y1) Terhadap Produktivitas(Y2).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual

N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,86559285
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,732
Asymp. Sig. (2-tailed)		,657

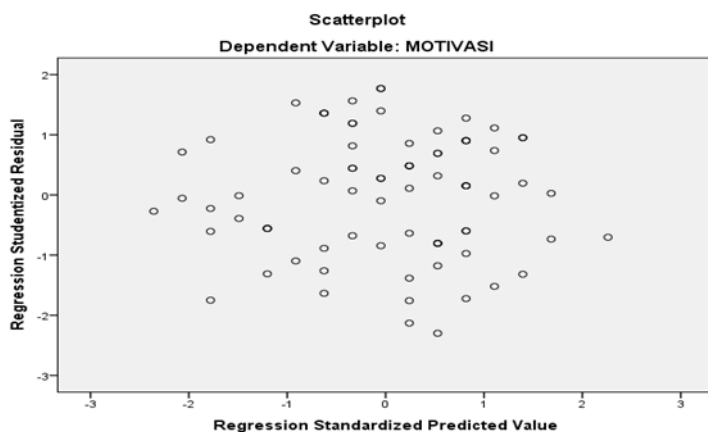
Sumber: Data diolah SPSS 23,2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) Sebesar 0,657 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Y2) Berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2015:346) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4.2 Heterokedastisitas pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Y1)



Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Pelatihan (X) Terhadap Motivasi (Y1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI * PELATIHAN	(Combined)		199,951	9	22,217	19,481	,000
	Between	Linearity	194,377	1	194,377	170,443	,000
	Groups	Deviation from Linearity	5,574	8	,697	,611	,766
	Within Groups		77,549	68	1,140		
	Total		277,500	77			

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2022

Tabel 4.11 Hasil Persamaan Struktural Kedua Pelatihan (X) dan Motivasi (Y1) Terhadap Produktivitas (Y2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,068	1,779		5,660	,000
PELATIHAN	,320	,192	,328	1,667	,100

MOTIVASI	,035	,204	,034	,171	,864
----------	------	------	------	------	------

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2022

1. Pengaruh Langsung

a. Pengaruh Variabel Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y1)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa nilai *standardized Coefficients Beta* sebesar 0,837. Nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ taraf signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y1) sebesar 0,837.

b. Pengaruh Variabel Pelatihan (X) Terhadap Produktivitas (Y2)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa nilai *standardized Coefficients Beta* sebesar 0,328. Nilai probabilitas sebesar $0,100 < 0,05$ taraf signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara Pelatihan (X) terhadap produktivitas (Y2) 0,328.

c. Pengaruh variabel Motivasi (Y1) terhadap Produktivitas (Y2)

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat bahwa nilai *standardized Coefficients Beta* sebesar 0,034. Nilai probabilitas sebesar $0,864 < 0,05$ taraf signifikan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dan tidak signifikan antara motivasi (Y1) terhadap Produktivitas (Y2) sebesar 0,034.

2. Pengaruh tidak langsung

Pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas melalui motivasi. $X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa nilai pengaruh langsung antara Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y1) sebesar 0,837 Sedangkan nilai pengaruh tidak langsung antara Motivasi (Y1) terhadap Produktivitas (Y2) sebesar 0,034 dapat dilihat pada tabel 4.28. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung Pelatihan (X) terhadap Produktivitas (Y2) melalui Motivasi (Y1) yaitu sebesar $0,837 \times 0,034 = 0,028$.

Ha: Diduga terdapat pengaruh pelatihan (X) secara tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas (Y2) melalui motivasi (Y1) sebagai *variabel intervening* di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar $13,331 > t$ tabel sebesar 1,992 (t tabel terlampir). Karena t hitung $> t$ tabel maka Ha diterima dan H0 ditolak, dan dari hasil uji t diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y1) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar $3,329 > t$ tabel sebesar 1,992 (t tabel terlampir). Karena t hitung $> t$ tabel maka Ha diterima dan H0 ditolak, dan dari hasil uji t diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan (X) terhadap Produktivitas (Y2) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh t hitung sebesar $2,829 > t$ tabel sebesar 1,992 (t tabel terlampir). Karena t hitung $> t$ tabel maka Ha diterima dan H0 ditolak, dan dari hasil uji t diketahui nilai *sig.* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (Y1) terhadap Produktivitas Kerja (Y2) di Dinas Kesehatan Provinsi bLampung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terkonfirmasi, motivasi yang tinggi akan memberikan dampak yang baik.

Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung Melalui Motivasi.

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh pengaruh langsung antara Pelatihan (X) terhadap Motivasi (Y1) sebesar 0,837. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara Motivasi (Y1) terhadap Produktivitas (Y2) sebesar 0,034. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung Pelatihan (X) terhadap Produktivitas (Y2) melalui Motivasi (Y1) yaitu sebesar $0,837 \times 0,034 = 0,028$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan hasil pengaruh tidak langsung sebesar $0,028 <$ dari pengaruh langsung sebesar 0,837. Maka H_0 ditolak H_1 diterima, dengan demikian tidak terdapat pengaruh pelatihan (X) secara tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas (Y2) melalui motivasi (Y1) sebagai variabel *intervening* di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang sudah dilakukan, yang diperoleh dari data kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan (X) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi (Y1) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
2. variabel pelatihan (X) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas (Y2) di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
3. Variabel motivasi (Y1) terhadap pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Y2) Di Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
4. Variabel pelatihan (X) tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y2).

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah kemukakan di atas, maka peneliti dapat menyajikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Untuk itu kepala Dinas Kesehatan Provinsi Lampung perlu memberikan pelatihan kerja terhadap pegawainya. Agar dapat meningkatkan kualitas dan pengetahuan dari pegawai serta dapat meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.
2. Memberikan pujian bagi pegawai yang berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. hal ini akan membuat pegawai merasa dihargai dan diakui keberadaannya didalam kantor.
3. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, maka dari itu atasan memberikan dorongan kepada pegawai agar mau bekerja dengan baik.

5. REFRENSI

- Agustina, M., Sanjaya, V. F., & Hasbullah, H. (2022). Pengaruh Inovasi Produk dan Promosi Terhadap Kinerja Pemasaran UMKM di Dusun Gunung Batu, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Ahiruddin, A. (2022). ANALISIS PENGARUH ROA, BOPO DAN FDR TERHADAP CAR PERBANKAN SYARIAH DI INDONESIA PADA OTORITAS JASA KEUANGAN. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(1), 51–60.
- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Akuntansi*, 2(4), 37–43.
- Bakti, U., Desmon, D., & Munandar, M. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Budiati, E., Yulistina, Y., Khaeriyah, K., & Putri, D. U. P. (2022). Management of Anxiety on Nurses in Facing Covid-19 at DKT Hospital Bandar Lampung. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 4(1), 177–186.
- Desmon, A. R. W. A., & Meirinaldi, Y. C. (2022). The Effect of Return on Asset, Return on Equity and Debt to Equity Ratio on the Value of the Manufacturing Firm Listed on Stock Exchange 2015-2019. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*, 196.

- Desmon, D., Ekatama, M. R., & Desyantama, H. (2022). Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1).
- Desmon, D., Murti, W., Yolanda, Y., & Surya, A. (2023). Factors Affecting Investment in the Provinces of Sumatra Island. *Proceedings of the 2nd Multidisciplinary International Conference, MIC 2022, 12 November 2022, Semarang, Central Java, Indonesia*.
- Desyantama, H., Loliyani, R., & Loliyana, R. (2023). Pelatihan Akuntansi Dasar Bagi Usaha Mikro dan Kecil Di SMK Global Surya. *VIDHEAS: Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 123–129.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Hasbullah, H., Meidasari, E., & Isabella, A. A. (2022). Kualitas Customer Relationship Management terhadap Loyalitas Pelanggan pada Dealer Yamaha Bahana Pagar Bandar Lampung. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 1(1).
- Jayasinga, H. I., Yulistina, Y., & Windasari, R. (2020). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Lampung Utara. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(1).
- Khafifah, D., Toton, T., & Hasbullah, H. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) ULP TANJUNG KARANG. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 48–55.
- Loliyana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 97–105.
- Loliyana, R., Desyantama, H., & Loliyani, R. (2023). Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), Konsep Kewirausahaan dan Pemasaran Digital Bagi UMK Di Desa Branti Raya Lampung Selatan. *VIDHEAS: Jurnal Abdimas Multidisiplin*, 1(1), 130–136.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74.
- Loliyani, R., Loliyana, R., Desyantama, H., & Isabella, A. A. (2023). PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN BAGI SISWA SMK BLK BANDAR LAMPUNG SEBAGAI UPAYA MENUMBUHKAN JIWA KEWIRAUSAHAAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 3(3).
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Isabella, A. A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 14(01), 39–49.
- Loliyani, R., Loliyana, R., & Kumalasari, N. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI DESA WILAYAH TRIMULIA LAMPUNG BARAT. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(01).
- Nadhira, T. S. (2023). ANALISIS PENGARUH BOPO, NIM DAN LDR TERHADAP PROFITABILITAS BANK YANG TERDAFTAR PADA BEI INDONESIA. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Borobudur Publikasi Hasil-Hasil Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 175–183.
- Nugroho, Y. C. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 1(2).
- Nurahman, D., Reny, W. A. A., Desmon, D., & Anisa, N. (2023). The Urgency of Indonesian Collaboration with International Organizations in Terms of Cooperation and Exchange of Information on Economic Crime and Money Laundering. *International Conference on "Changing of Law: Business Law, Local Wisdom and Tourism Industry" (ICCLB 2023)*, 429–436.
- Oktaria, E. T. (2024). THE INFLUENCE OF SERVICE QUALITY AND FACILITIES ON

- SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON LOYALTY AT NATAR MEDIKA HOSPITAL. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 12(1), 371–386.
- Oktaria, E. T., & Hairudin, H. (2023). Kontribusi Kemampuan Manajerial Terhadap Motivasi Berwirausaha Dan Iklim Usaha Dan Dampaknya Pada Kinerja UMKM. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(2), 1–19.
- Oktaria, E. T., Yuniarthe, Y., Hairudin, H., Wengrum, T. D., Khoiriah, N., & Adelita, I. (2023). SARANA PUBLIKASI DAN MEDIA PROMOSI PRODUK KREATIFITAS SISWA MENGGUNAKAN E-COMMERCE PADA SMK GADING REJO KABUPATEN PESAWARAN. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 2(1), 78–83.
- Pratama, J. Q., Isabella, A. A., & Loliyani, R. (2024). PENGARUH PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA. *Jurnal Entrepreneur Dan Bisnis (JEBI)*, 3(1).
- Putra, N. P., Aprianis, A., & Nugroho, Y. C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMKN 1 Gedong Tataan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 2(1).
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA KANTOR BPJS KETENAGA KERJAAN LAMPUNG I. *SMOOTHING*, 18(3), 239–253. <http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/view/489>
- Salma, N., Purnomo, R. F., Oktaria, E. T., Alie, M. S., & Silvia, D. (2023). PELATIHAN LITERASI KEUANGAN DIGITAL PADA IBU-IBU PKK DALAM PENGELOLAAN PRODUK UMKM DESA WISATA PULAU PAHAWANG PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 2(2), 98–103.
- Sari, P. N., Oktaria, E. T., Loliyana, R., & Kumalasari, N. (2022). Pelatihan Perencanaan Keuangan Keluarga Bagi Ibu PKK Desa Kecapi Kecamatan Kalianda, Lampung Selatan. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 1(2), 110–114.
- Sari, P. N., Oktaria, E. T., Yusda, D. D., & Wengrum, T. D. (2022). PELATIHAN MANAJEMEN KEUANGAN BAGI PELAKU USAHA UMKM DIDESA MEKAR SARI KABUPATEN MESUJI. *Jurnal Pengabdian UMKM*, 1(1), 38–42.
- Silvia, D., & Yulistina, Y. (2022). Pengaruh Current Ratio, Return On Asset, Debt To Asset terhadap Financial Distress Selama Masa Pandemi. *Global Financial Accounting Journal*, 6(1), 89–99.
- Yulistiani, H., Loliyani, R., & Bakti, U. (2023). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Pada Siswa SMK Patria Gadingrejo, Pringsewu. *Journal of Society Bridge*, 1(3), 52–64.
- Yulistina, Y., Silvia, D., Anwar, A., & Deffi, S. W. P. (2023). Literasi Penyusunan Laporan Keuangan Dan Pajak Di SMP 17 Kota Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(3), 5633–5636.
- Yulistina, Y., Silvia, D., & Miftahul, E. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Dampaknya Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Sektor Logam Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 1–11.
- Yusda, D. D., Anwar, A., & Wengrum, T. D. (2022). PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN SMK PELITA GEDONG TATAAN. *ANDASIH Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 35–40.
- Yusda, D. D., Helmita, H., Silvia, D., & Pertiwi, D. M. (2021). PELATIHAN PEMBUATAN KERAJINAN TANGAN KAIN FLANEL UNTUK MENUNJANG PEREKONOMIAN KELUARGA DI KELURAHAN KARANGREJO. *ANDASIH Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 42–48.
- Yusda, D. D., Wengrum, T. D., Adiasuti, H. J., Oktaria, E. T., & Novilasari, P. (2021). PELATIHAN USAHA KECIL MENENGAH IBU PKK KELURAHAN BANJAR SARI, METRO UTARA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 288–292.
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Gava Media
- Busron, Muhammad. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu Malang: IRDH.
- Fakultas Bisnis,(2022), *Buku Panduan Skripsi TA (2021/2022)*. Universitas Mitra Indonesia, Bandar Lampung
- Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Bandar Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Melayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta Bumi Aksa
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3 Selemba Empat. Jakarta
- Sadarmayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Refika Aditama
- Sadarmayati. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung:CV Mandar Maju
- Sedarmayati.(2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV . Alfabeta.
- Sinambela , (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryo, Yoyo, dkk, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Rnd*. Cetakan ketiga. Bandung: CV.ALFABETA
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7Depok:
- M Thisar A (2021). *Jurnal Manajemen* . Bulukumba
- NR Andayani P Makim (2016). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Batam
- BD Haryono, HD Waloejo (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Semarang.
- O Arifudin, T Taryana (2018) *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*.Rakeyan Satang, Karawang.
- R Oktaviani Putri Hakim (2021). *Jurnal Manajemen, Ponegoro*
- R Harahap (2022). *Jurnal Visi Ekonomi dan Manajemen*, Vol 4, No.1,(2022)
- Sarwani dkk. (2020) *Junal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*. *Special Issue* Desember-(2020), Vol.XI, No.2a, hal. 91-100, pamulang
<http://dinkes.lampungprov.go.id>