

## **FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KESEHATAN MEDIS RUMAH SAKIT DI KOTA MATARAM**

**Lido Enggar Guntara<sup>1</sup>, Siti Maryam<sup>2</sup>, Muhammad Irwan<sup>3</sup>**  
Universitas Mataram<sup>1,2,3</sup>  
lidhof@gmail.com<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul mengetahui pengaruh Pendidikan, Insentif, Motivasi, Pelatihan, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis Rumah Sakit di Kota Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan, dimana jumlah populasi perawat di kota Mataram berjumlah 2115 orang dan sampel responden yang digunakan berjumlah 95 orang responden yang dalam penelitian ini menggunakan 100 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi, serta menggunakan kuisioner dan data yang di kumpulkan kemudian di analisis dengan analisis model regresi linier berganda. Hasil penelitian, menunjukkan secara Parsial hanya Pelatihan yang tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan Pendidikan, insentif, motivasi, dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram. Simpulan, faktor Pendidikan, Insentif, Motivasi, Pelatihan dan Usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram.

**KataKunci:** Kesehatan, Medis, Produktivitas Tenaga Kerja, Rumah Sakit

### **ABSTRACT**

*This research is entitled to determine the influence of education, incentives, motivation, training and age on the productivity of hospital medical health workers in Mataram City. The type of research used is descriptive using a purposive sampling method, namely deliberate sampling in accordance with the required sample requirements, where the population of nurses in the city of Mataram is 2115 people and the sample of respondents used is 95 respondents, which in this study used 100 respondents. . The data collection techniques used were interviews, observation, documentation, as well as using questionnaires and the data collected was then analyzed using multiple linear regression model analysis. The research results show that partially only training does not have a significant effect, while education, incentives, motivation and age have a significant effect on the productivity of medical health workers in the city of Mataram. In conclusion, the factors Education, Incentives, Motivation, Training and Age have a significant effect on the productivity of medical health workers in the city of Mataram.*

**Keywords:** Health, Medical, Labor Productivity, Hospital

### **PENDAHULUAN**

Undang - Undang No. 13 Tahun 2003, menjelaskan bahwa ketenagakerjaan

adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja menjadi salah satu komponen yang dapat memberikan dampak kepada pendapatan wilayah. Kontribusi yang terutama dari tenaga kerja bukan dalam istilah kuantitas tetapi kualitas. Jika kualitas tenaga kerja lebih baik maka output akan meningkat. Tenaga kerja bersifat heterogen dalam hal usia, jenis kelamin, kesehatan, pendidikan, dan pengetahuan khusus. (Indriani, 2016).

Rumah sakit sebagai salah satu wadah pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui pemenuhan kesehatan seperti pelayanan rawat inap, rawat jalan, gawat darurat, pelayanan medik dan non medik (Depkes, 1998). Bagi pasien pemakai jasa pelayanan kesehatan, mutu pelayanan kesehatan lebih terikat pada dimensi ketanggapan petugas memenuhi kebutuhan pasien, kelancaran komunikasi petugas dengan pasien, kepribadian serta keramahan melayani dan cepat sembuh dari penyakitnya (Azwar, 1996). Tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan tenaga kesehatan yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum sebagaimana dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Kementerian Kesehatan RI, 2014).

Tenaga kerja Kesehatan medis khususnya Perawat di rumah sakit merupakan tumpuan dari semua kegiatan yang ada karena perawat merupakan sumber keberhasilan pembangunan kesehatan rumah sakit (Nursalam dalam Muhammad, 2009). Perawat memberikan pelayanan 24 jam dalam sehari sehingga memberi pengaruh yang sangat berarti terhadap mutu pelayanan rumah sakit kepada masyarakat sebagai pemakai jasa di Rumah Sakit (Kuswantoro, 2012). Pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah pelayanan kesehatan yang peduli dan terpusat pada kebutuhan, harapan serta nilai-nilai pelanggan sebagai titik tolak penyediaan pelayanan kesehatan dan menjadi persyaratan yang harus dapat dipenuhi agar dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan. Masyarakat berharap untuk mendapatkan penyelenggaraan pelayanan kesehatan dilaksanakan secara bertanggungjawab, aman, berkualitas serta merata dan nondiskriminatif, sehingga hak-hak pasien sebagai penerima pelayanan kesehatan tersebut dapat terlindung (Irmawati, 2017).

Era globalisasi sekarang ini, ketatnya persaingan tenaga kerja khususnya tenaga kerja kesehatan medis dirasakan oleh Rumah Sakit. Pentingnya produktivitas kerja bagi tenaga kesehatan medis adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit. Dampak dari rumah sakit yang memiliki produktivitas tenaga kerja rendah akan mengakibatkan turunnya jumlah pengunjung karena rendahnya kualitas pelayanan yang dihasilkan sehingga pengunjung akan berpindah pada organisasi lain yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan terciptanya kualitas pelayanan yang bermutu (Siagian, 2001).

Produktivitas merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menilai kinerja seseorang. Pelayanan medis menjadi faktor kunci dari pelayanan di Rumah Sakit. Peran tenaga Kesehatan medis sangat dibutuhkan di Rumah Sakit karena berhubungan langsung dengan kepuasan pasien. Oleh karena itu, diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai pertumbuhan produktivitas kerja yang maksimal, diperlukan beberapa faktor pendukung (Putri, 2014).

Kualitas jasa atau pelayanan dapat di pengaruhi oleh kepuasan pasien dan pengaruh kinerja tenaga kerja medis. Peranan tenaga kerja medis sangat penting untuk menunjang keberhasilan setiap pelayanan kesehatan yang diberikan di Rumah Sakit. Produktivitas merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menilaia kinerja tenaga kerja medis. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan tenaga kerja secara efisien. Salah satu tenaga kerja yang paling penting dalam peningkatan produktivitas adalah tenaga kerja dan dalam pelayanan kesehatan adalah tenaga kesehatan (Amelia, 2016).

Kota Mataram merupakan ibukota yang terletak di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Secara administratif Kota Mataram memiliki luas daratan 61,30 km dan 56,80 km perairan laut, terbagi atas 6 kecamatan, yaitu Kecamatan Ampenan, Cakranegara, Mataram, Sandubaya, Selaparang dan Sekarbela dengan 50 kelurahan dan 297 lingkungan. Kota Mataram memiliki Fasilitas Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit yang tersebar di kota mataram, diantaranya terdapat 16 Rumah Sakit yaitu:

**Tabel 1.**  
**Daftar Nama Rumah Sakit di Kota Mataram**

No	Nama Rumah Sakit di Kota Mataram
1	RSUD Kota Mataram
2	RSUD Nusa Tenggara Barat
3	RS Mutiara Sukma
4	RS Graha Ultima Medika
5	RS Harapan Keluarga
6	RS Islam Siti Hajar
7	RS Mata NTB
8	RS Risa Sentra Medika
9	RS Universitas Mataram
10	RSIA Permata Hati
11	RSIA Tresna
12	RS Bhayangkara Mataram
13	RS Biomedika Mataram
14	RS Metro Medika
15	RS Saint Antonius Ampenan
16	RS Wira Bhakti Mataram

Sumber : Dikes Provinsi NTB

Banyaknya fasilitas kesehatan yang tersebar di kota mataram tentunya tidak lepas dari fenomena umum yang sering terjadi di Rumah Sakit saat ini, Rumah Sakit sebagai salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan kepada orang-orang yang sakit, maka Rumah Sakit beroperasi selama 24 jam secara terus menerus. Agar tidak terjadi kekosongan waktu dalam bekerja maka diterapkan sistem pembagian jam kerja dengan membagi kerja karyawan secara bergilir yaitu waktu kerja pagi, siang dan malam. Sistem kerja dimulai pada shift kerja pagi jam 08.00 – 14.00, shift siang pada jam 14.00 – 20.00 dan shift malam jam 20.00 -08.00. Sistem shift kerja ini seringkali menimbulkan persoalan bagi para karyawan dimana mereka harus bisa mengatur waktu dengan baik. banyak tenaga medis juga yang kurang care dengan pasiennya. Adapun juga Fenomena Khususnya yang terjadi di kota Mataram terhadap tenaga kesehatan medis

Perawat Berdasarkan fenomena yang terjadi di kota mataram peneliti menyadarri seperti masih adanya kesalahan dalam pencatatan dokumentasi pasien, jam kerja yang tidak disiplin, hubungan antar tim kerja yang belum maksimal, adanya ketidakpuasan dalam pemberian insentif serta masalah pelatihan yang belum mencukupi standar. Hal ini membuat kinerja tenaga kesehatan semakin menurun. Dimana penurunan produktivitas kerja akan mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan.

Berdasarkan pengamatan penulis, diketahui bahwa di era sekarang keterampilan dan skill yang dimiliki oleh seorang pegawai Rumah Sakit khususnya bidang perawat sangat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan, serta mempengaruhi seberapa besar dampaknya bagi keselamatan serta kepuasan yang akan dirasakan oleh pasien yang ditangani tersebut. Hal ini tentu menjadi prioritas juga bagi pegawai terutama perawat untuk mempertahankan keunggulan dan kemampuan yang dimiliki untuk menjaga kode etik dan keselamatan pasien yang ditangani dalam situasi tertentu. Perawat memberi asuhan keperawatan, membantu pasien mendapatkan kembali kesehatannya melalui proses penyembuhan. Perawat memfokuskan asuhan pada kebutuhan kesehatan pasien untuk mengembalikan kesehatan emosi, spiritual dan sosial. Penyebab yang kerap kali muncul dari buruknya kualitas pelayanan adalah antara lain karena keterbatasan tenaga kerja pada rumah sakit, salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah reward berupa pemberian imbalan kerja dalam bentuk pemberian insentif. Sistem insentif yang kurang memadai dianggap sebagai faktor pencetus paling dominan penyebab tinggi rendahnya kinerja perawat di rumah sakit

## **KAJIAN TEORI**

### **Ketenagakerjaan**

Pasal 1 angka 2 UU No. 13 tahun 2003, Ketenagakerjaan adalah suatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja merupakan bagian dari faktor produksi, oleh karena itu tenaga kerja sangat penting dalam kegiatan ekonomi maupun dalam suatu perekonomian negara. pengertian tenaga kerja, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Susunan penduduk umurnya adalah penduduk produktif (usia kerja) umur 15 - 65 tahun, penduduk nonproduktif (dibawah usia kerja) umur 14 tahun kebawah dan penduduk nonproduktif (diatas usia kerja) umuur 65 tahun keatas. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003, Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja adalah lebih luas daripada pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja yang diartikan sebagai semua orang yang melakukan kegiatan pekerjaan untuk diri sendiri atau orang lain.

### **Produktivitas**

Sukanto (1995) dalam bukunya yang berjudul produksi replasi menyatakan bahwa : “Produktivitas adalah nilai output dalam hubungan dengan suatu kesatuan input tertentu. Peningkatan produktivitas yang berarti jumlah tenaga kerjayang digunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi semakin meningkat dan membaik”. Sedangkan Moekijat (1999), produktivitas adalah “Perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk jangka waktu tertentu”. Hariandja (2002), mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: kemampuan; kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan menambah kemampuan tenaga kerja. Sikap; yang

menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja. Situasi dan keadaan lingkungan; faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. Motivasi; tiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Insentif; Insentif atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Tingkat pendidikan; latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karena perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. Perjanjian kerja; merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja. Penerapan teknologi; kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

### **Pendidikan**

Edwin. B. Flippo (2002), pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. pendidikan (learning) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanendalam perilaku kerja mereka. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

### **Insentif**

Mangkunegara (2007) insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi. Dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Teori Insentif (Squidoo, 2011) mengatakan bahwa seseorang akan bergerak atau mengambil tindakan karena ada insentif yang akan dia dapatkan. Jadi jika insentif diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka pegawai akan bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan penghargaan berupa pemberian insentif dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan.

### **Motivasi**

Hasibuan (2007) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivator adalah hal-hal yang mengakibatkan mengapa seseorang atau orang-orang melakukan sesuatu kegiatan. McCormick yang dikutip oleh Mangkunegara (2002) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pemberian motivasi kerja adalah suatu tindakan atau proses yang mengarahkan oleh pihak manajemen dalam menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi, mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar secara produktif berhasil mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya serta tercapai pula keinginan dari para karyawan.

## **Pelatihan**

Suryabrata (2014) Pelatihan secara umum berhubungan dengan proses belajar yang mengarah pada perubahan perilaku. Suryabrata menyatakan mengenai kecenderungan individu untuk bereaksi dan menampilkan respon terhadap hal tertentu yang dihadapinya. Reaksi yang terjadi dari intervensi pelatihan yang diberikan dapat diharapkan sebagai pendorong terciptanya kemampuan yang optimal. Siti dan Heru (2010) mengatakan pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan- aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sementara Manullang (2012) mengatakan apabila seseorang akan mengerjakan suatu tugas yang asing baginya, maka perlu terlebih dahulu, untuk mempelajari bagaimana caranya mengerjakannya. Karena seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik, apabila tidak dipelajari terlebih dahulu.

## **Usia**

Usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkansampai berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Usia karyawan sangat menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, karyawan yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Notoatmodjo, 2014). kebanyakan kinerja fisik mencapai puncaknya mulai usia 15 tahun. Kemudian akan menurun dengan bertambahnya usia (Suma'mur, 2014). Umumnya usia produktif seseorang dalam bekerja adalah 15-54 tahun. Dengan bertambahnya umur maka kemampuan fisik atau mental akan menurun secara perlahan-lahan. Pada usia lanjut jaringan otot akan mengerut dan digantikan oleh jaringan ikat. Dalam hal ini otot menyebabkan daya elastisitas otot berkurang disertai kurangnya kemampuan dalam bekerja (Departemen Kesehatan RI, 2003).

## **METODE PENELITIAN**

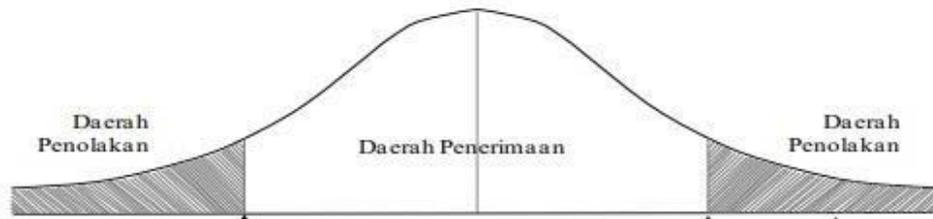
Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006). Penggunaan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk berusaha mendapatkan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja kesehatan medis Rumah Sakit di Kota Mataram dengan cara mengumpulkan, menyusun, menganalisa, menginterpretasikan data dan akhirnya menarik kesimpulan.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji F (Uji Simultan)**

Untuk mengetahui adanya pengaruh pendidikan (X1), insentif (X2), motivasi (X3), pelatihan (X4), dan usia (X5) terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram secara bersama– sama digunakan alat analisis yaitu uji F (*F-test*). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F ini yaitu apabila nilai probabilitas  $F_{hitung} \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan kata lain bahwa secara bersama–sama variabel pendidikan (X1), insentif (X2), motivasi (X3), pelatihan (X4), dan usia (X5) berpengaruh produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram (Y).

Sebaliknya, apabila nilai probabilitas  $F_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel variabel pendidikan ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ), dan usia ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram ( $Y$ ).

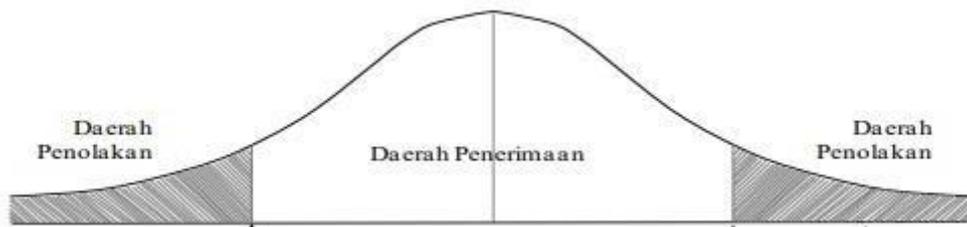


**Gambar 1.** Diuji dengan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05

Hasil regresi diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 146.6432 dengan probabilitas  $F_{hitung}$  sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain secara bersama-sama variabel pendidikan ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ), dan usia ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram ( $Y$ ).

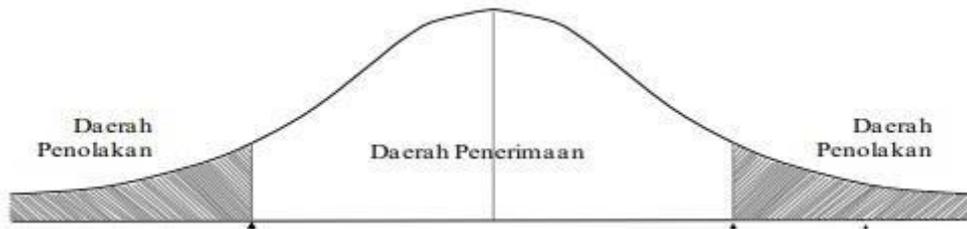
**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t dalam analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel pendidikan ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), pelatihan ( $X_4$ ), dan usia ( $X_5$ ) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram ( $Y$ ). Kriteria pengujian untuk uji t antara lain: bila nilai probabilitas  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikansi antar variabel bebas terhadap variabel terikat; dan bila nilai probabilitas  $t_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.



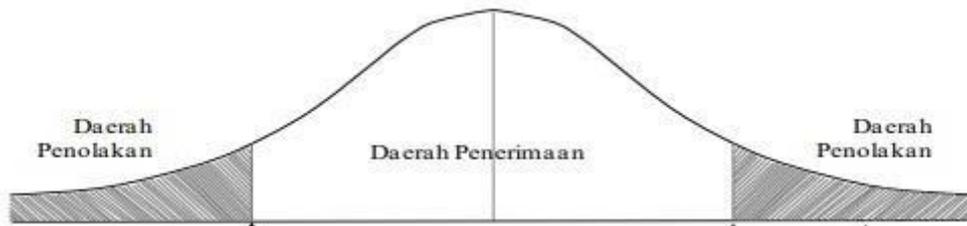
**Gambar 2.** Variabel Pendidikan ( $X_1$ )

$H_0$  ditolak  $0.0429 < t_{hitung} < 0,05$  memiliki nilai probabilitas  $t$  sebesar 0.0429, nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas  $t$  lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha=0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram terbukti kebenarannya ( $H_0$  ditolak).



**Gambar 3.** Variabel insentif (X2)

H2 ditolak  $0.0319 < t_{hitung} < 0,05$  memiliki nilai probabilitas t sebesar 0.0319, nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga H0 ditolak. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram terbukti kebenarannya (H0 ditolak).



**Gambar 4.** Variabel Motivasi (X3)

H0 ditolak  $0.0042 < t_{hitung} < 0,05$  memiliki nilai probabilitas t sebesar 0.0042, nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga H0 ditolak. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram terbukti kebenarannya (H0 ditolak).

Variabel Pelatihan (X4)

*Level of significant*

Diuji dengan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05.



**Gambar 5.** Variabel Pelatihan (X4)

H0 diterima  $0.4831 > t_{hitung} > 0,05$  memiliki nilai probabilitas t sebesar 0.4831, nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas t lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga H0 diterima. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram tidak terbukti kebenarannya (H0 diterima);



**Gambar 6.** Variabel Usia (X5)

$H_0$  ditolak  $0.0000 < t_{hitung} < 0,05$  memiliki nilai probabilitas  $t$  sebesar  $0.0000$ , nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas  $t$  lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi, hipotesis yang menyatakan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram terbukti kebenarannya ( $H_0$  ditolak).

### **Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengetahui kontribusi koefisien regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat maka digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat, apabila ( $R^2$ ) adalah 0 maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai koefisien ( $R^2$ ) sebesar  $0.886366$  sesuai dengan kriteria nilai  $R^2 = 0.886366$  terletak diantara 0 sampai dengan 1, dengan demikian besarnya sumbangan pengaruh atau kontribusi variabel pendidikan (X1), insentif (X2), motivasi (X3), pelatihan (X4), dan usia (X5) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram (Y) adalah ( $R^2$ ) sebesar  $0.886366\%$  atau  $88,63\%$  dan sisanya  $11,37\%$  di pengaruhi variabel lainya seperti halnya pengalaman kerja.

### **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari faktor pendidikan (X1), insentif (X2), motivasi (X3), pelatihan (X4), dan usia (X5) terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram (Y). Hasil penelitian ini dapat dilihat dari uji F dan uji  $t$  serta koefisien regresi dari masing- masing variabel. Hasil regresi secara parsial melalui uji  $t$  dari variabel bebas yaitu pendidikan (X1), insentif (X2), motivasi (X3), pelatihan (X4), dan usia (X5) pada analisis data menunjukkan adanya pengaruh yang nyata atau signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t$  dan nilai koefisien regresi dari masing- masing variabel bebas tersebut.

Penelitian yang dilakukan Ferawanti (2005) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Metode yang digunakan Kuantitatif, alat analisis regresi berganda, uji  $t$ , uji F, dan koefisien determinasi. Dengan variabel tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2), produktivitas kerja (Y). Menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan faktor paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

adalah variabel pengalaman kerja. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Penelitian yang dilakukan Didik Priyanto (2006) Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada RS. Nirmala Suri Sukoharjo. Metode yang digunakan Kuantitatif, alat analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Dengan variabel tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2), produktivitas kerja (Y). Menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Rahmawati 2016) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan puskesmas gantrung kecamatan kebonsari madiun. Metode yang digunakan Kuantitatif Regresi Linear Berganda. Dengan variabel kepuasan kerja (X1) pelatihan perawat (X2), produktivitas kerja (Y). Hasil penelitian ini adalah, ada hubungan antarkepuasan kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai r sebesar 0,306 untuk signifikan 0,29, artinya Kepuasan kerja Karyawan sangat rendah.

### **Pengaruh Pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis**

Diketahui bahwa koefisien regresi (b1) adalah 0.199481 yang bernilai positif menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan (tetap). Faktor pendidikan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat artinya bahwa sebuah organisasi harus terus memperhatikan lagi tentang hal pendidikan pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Dengan cara memperhatikan analisis kebutuhan Pendidikan dan memberikan dorongan kepada pegawai dalam meningkatkan pendidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

### **Pengaruh Insentif terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis**

Diketahui bahwa koefisien regresi (b2) adalah 0.173370 yang bernilai positif menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan (tetap). Faktor insentif yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat artinya bahwa insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar- standar yang telah ditetapkan.

### **Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis**

Diketahui bahwa koefisien regresi (b3) adalah 0.344454 yang bernilai positif menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan (tetap). Faktor motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat artinya bahwa perawat yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi rumah sakit dalam Upaya peningkatan produktivitas.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis**

Diketahui bahwa koefisien regresi (b4) adalah 0.4831 yang bernilai positif menunjukkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis Rumah Sakit di Kota Mataram. Faktor pelatihan yang tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat artinya bahwa perawat yang memiliki pelatihan kerja yang sedikit memiliki kemampuan yang terbatas hal ini tidak lepas dari pelatihan internal maupun external rumah sakit itu sendiri agar perlu di upayakan untuk meningkatkan produktivitas, keterbatasan rumah sakit dalam mengirim atau mengadakan pelatihan sangat terbatas, tentu menjadi perhatian khusus dikarenakan menajadi pertimbangan tersendiri bagi tenaga medis untuk mengikuti pelatihan dengan dana pribadi mereka secara mandiri, Rumah Sakit perlu perhatikan lebih untuk mengadakan atau mengirim tenaga kesehatannya untuk mengikuti berbagai pelatihan guna menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, maka pelatihan perlu dilatih/ update sehingga dapat memberikan manfaat bagi Rumah Sakit dalam upaya peningkatan produktivitas.

### **Pengaruh Usia terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis**

Diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_5$ ) adalah 0.920590 yang bernilai positif menunjukkan bahwa usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis akan meningkat dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan (tetap). Faktor usia yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat artinya bahwa semakin bertambah usia perawat maka bertambah pula pengalaman yang di dapat di lapangan baik dari segi Tindakan, asuhan keperawatan dll, sedangkan perawat diusia muda tentunya harus *mengupdate* ilmu yang di dapat baik di lapangan baik dari segi tindakan, asuhan keperawatan, dll. Seiring berjalan waktu sehingga dapat memberikan manfaat bagi rumah sakit dalam upaya peningkatan produktivitas.

Dari hipotesis yang menyatakan, “di duga bahwa pendidikan (X1), insentif (X2), motivasi (X3), pelatihan (X4), dan usia (X5) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram (Y)” Dari hasil regresi diperoleh Fhitung sebesar 146.6432 dengan probabilitas Fhitung sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain secara bersama-sama variabel pendidikan (X1), insentif (X2), motivasi (X3), pelatihan (X4), dan usia (X5) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram (Y). Uji t dalam analisis ini variabel pendidikan (X1) memiliki nilai probabilitas t sebesar 0.0429, nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas t lebih kecil dari level of significance ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima. variabel insentif (X2) memiliki nilai probabilitas t sebesar 0.0319, nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari level of significance ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_2$  diterima. variabel motivasi (X3) memiliki nilai probabilitas t sebesar 0.0042, nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil dari level of significance ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_3$  diterima. variabel pelatihan (X4) memiliki nilai probabilitas t sebesar 0.4831, nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas t lebih besar dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_4$  ditolak. variabel usia (X5) memiliki nilai probabilitas t sebesar 0.0000, nilai ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas t lebih kecil dari *level of significance* ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_5$  diterima. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan (X1), insentif (X2), motivasi (X3), pelatihan (X4), dan usia (X5) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram terbukti kebenarannya. Dari hasil analisis nilai koefisien ( $R^2$ ) sebesar 0.886366 sesuai dengan kriteria nilai  $R^2 = 0.886366$  terletak diantara 0 sampai dengan 1, dengan demikian besarnya sumbangan pengaruh atau kontribusi variabel pendidikan (X1), insentif (X2), motivasi (X3), pelatihan (X4), dan usia (X5) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota

Mataram (Y) adalah (R2) sebesar 0.886366 % atau 88,63 % dan sisanya 11,37 % di pengaruhi variabel lainya seperti halnya pengalaman kerja.

## **SIMPULAN**

Secara Parsial hanya Pelatihan yang tidak berpengaruh secara signifikan sedangkan Pendidikan, insentif, motivasi, dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram. Secara Simultan Pendidikan, insentif, motivasi, pelatihan, dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja kesehatan medis di kota Mataram.

## **DAFTARPUSTAKA**

- Amelia, R., & U, D. R. S. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien (Studi Kasus Pada Pasien Rawat Inap RS. Pelabuhan Jakarta). *Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis*, 5 No. 4, 163–172.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasanah dan Widowati. 2011. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Rumah Tangga Krecek Di Kelurahan Segoroyoso. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol 2 (2)*.
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Gema Keadilan. Edisi Jurnal
- Irmawati, Sri. 2017. Kualitas Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Sangurara Kecamatan Tatanga Kota Palu : *Jurnal Katalogis*.
- Kurniawan, Gusti. 2010. "Analisis Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel (PT.Kalisco) Pontianak". *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak*
- Kuswanto, Putra. Pengaruh Mutu Pelayanan Keperawatan Terhadap Kepuasan Pasien (Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang) tahun 2012. Medan. Skripsi. USU FKUB. 2012.
- Kurniati Anna dan Ferry Efendi. (2012). Definisi SDM Kesehatan. *Kajian SDM Kesehatan di Indonesia*, Bab 1, hal. 02. Salemba Medika, Jakarta.
- Latumaerisa, J. R. (2015). *Perekonomian Indonesia dan Dinamika ekonomi Global*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Mulyadi, S. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan Edisi Revisi 5*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Notoatmodjo, S., 2014, *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putri, D. M., Destriatania, S., & Mutahar, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja perawat di RS Bhayangkara Palembang. *FKM Sriwijaya*, 5 (November), 183 191.
- Pujoalwanto, B. (2014). *Perekonomian Indonesia Tinjauan Historis, Teoritis dan Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9 (1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>.
- Ridhania, Aini. dkk. 2019. Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel Kota Cilegon. Vol. 4 (2).
- Tarwaka. dkk. 2004. Ergonomi untuk Keselamatan Kerjadan Produktivitas. Surakarta: UNIBA Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2014. Metodologi Penelitian Cetakan Ke 25. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.